

## **Durchführung und Herausforderungen der Umfrage**

Um die Umfrage erstellen zu können, wurde zunächst nach einem passenden Umfragetool gesucht. Zunächst fand eine Recherche über die für Studenten am besten geeigneten Umfragetools statt. Dabei wurde das Tool „Empirio“ ausgewählt. Jedoch fiel bei der Erstellung der Umfrage auf, dass bei einer Matrix nur eine Antwort über die gesamte Matrix hinweg ausgewählt werden kann. Eine Matrix besteht aus mehreren Aussagen oder Fragen, die nach denselben Kategorien bewertet werden können. Die Antwortmöglichkeiten befinden sich in den Spalten, die Aussagen in den Zeilen. Dadurch war der Zweck der Matrix nicht komplett erfüllt, da die Funktion dafür genutzt werden sollte eine Vielzahl an Fragen zu sparen. Bei der Beschreibung der Möglichkeiten des Tools war die Matrix als eine der Funktionen aufgeführt. Es wurde aber nicht erwähnt, dass nur eine Antwort auswählbar sei. Die eingeschränkte Funktion der Matrix ist erst bei dem Testlauf aufgefallen, als alle Fragen eingegeben waren und überprüft wurde, ob die Umfrage funktioniert. Daraufhin fand ein Austausch mit dem Support Team statt. Diese meinten, dass sich die Einstellung nicht ändern lässt. Die Plattform konnte nicht genutzt werden, da sie nicht alle Anforderungen erfüllt hat. Woraufhin die Online-Plattform „Survio“ ausgewählt wurde und die gesamte Umfrage erneut erstellt werden musste. Um die notwendigen Dienste in Anspruch nehmen zu können, wurde eine Premium Version für zwei Monate zu jeweils 60 Euro gekauft. Diese Plattform hatte alles zu bieten was wichtig war. Bei der Matrix konnten mehrere Antworten ausgewählt werden und sog. Logik Antworten eingepflegt werden. Das bedeutet, dass dem Befragten je nach Antwort eine andere Frage gestellt wurde. Damit hat die Anzahl der Fragen je nach Antworten minimal variiert. Die Umfrage wurde mittels einer E-Mail, in der ein Button mit einem erklärenden Text aufgeführt war, an die Organisationen gesendet. Der Text in der Umfrage-Einladung befindet sich in der Anlage mit dem Titel „Umfrage“. Die ersten Einladungen wurden am 25.07.2023 versendet, bei jeder Einladungs-mail war eine Erinnerungsmail nach 7 Tagen hinterlegt, um die Empfänger an die Beantwortung der Umfrage zu erinnern. Die letzten Einladungen wurden am 01.08.2023 versendet. Die Deadline war der 21.08.2023. Die Umfrage zu versenden, war herausfordernd, da sich die Kontaktdaten der Personaler nur schwer und zeitaufwendig ermitteln ließen, meistens konnten keine direkten Daten ausfindig

gemacht werden, sodass auf die Pressekontakte bzw. allgemeinen Kontaktformulare oder E-Mail-Adressen zurückgegriffen werden musste. Man musste sich darauf verlassen, dass die Umfrage an die zuständigen Personen weitergeleitet wird und die Weiterleitung nicht allzu lang dauert, damit die Personaler genug Zeit haben an der Umfrage teilzunehmen. Es hat knapp über eine Woche gedauert, bis alle Organisationen angeschrieben wurden, da der Text in der Umfrageeinladung immer leicht angepasst werden musste. Der Autor hatte sich dazu entschlossen die Organisation immer persönlich anzusprechen, das sollte die Bereitschaft erhöhen, da sich die empfangenden Personen in den Organisationen persönlich angesprochen und wertgeschätzt fühlen. Eine persönliche Ansprache zeigt, dass sich die Mühe gemacht wurde den Empfänger individuell ansprechend zu machen und er nicht nur als anonym Teil einer Sammel-Mail wahrgenommen wird. Dadurch schenkt der Empfänger der Umfrage mehr Vertrauen. Zudem symbolisiert die persönliche Anrede die Relevanz der Teilnahme des Befragten, dadurch kann der Antrieb an der Teilnahme der Umfrage erhöht werden. Je nachdem ob es sich direkt um Personaler oder um Kontakte außerhalb der Personalabteilung handelte, musste die Formulierung geändert werden. Damit die Beteiligten wissen, ob die Umfrage an sie gerichtet ist oder an Dritte weitergeleitet werden muss. Bei den Verwaltungsbehörden waren die Kontaktdaten der Personalabteilung meistens auf der Website zu sehen, sodass man diese direkt anschreiben konnte. Da bereits nach kurzer Zeit einige Absagen und kaum Rückmeldungen eingetroffen sind, wurden alle Institutionen, die bereits angeschrieben wurden, angerufen. Die Anrufe sollten dazu dienen, sich persönlich vorzustellen, das Anliegen erneut mitzuteilen und darauf hinzuweisen, wie wichtig die Teilnahme für die Thesis ist. Die Anrufe wurden bis zum 14.08.2023 getätigt. Es hat lange gedauert bis fast alle Organisationen erreicht wurden, da man sich oft in Warteschleifen befand oder keine Entgegennahme des Telefongespräches erfolgte. Darüber hinaus haben die einzelnen Telefongespräche Zeit in Anspruch genommen, bis das Anliegen erklärt wurde und der Gesprächspartner alle Fragen stellen konnte. Zudem erfolgte regelmäßig eine Weiterleitung zu anderen Personen, bis der adäquate Ansprechpartner am Telefon war. Ein weiterer Nachteil war, dass an den Wochenenden keine Telefonate und unter der Woche lediglich zwischen 08:30 und 16:00 Uhr durchgeführt werden konnten, da dieser Zeitraum die Kontaktzeiten

darstellt. Zudem befand sich der Autor in der Zeit in einem Pflichtpraktikum und besaß nicht immer die Möglichkeit zu der Zeit zu telefonieren. Schlussendlich konnten 57 Teilnahmen erzielt werden, womit die gewünschten 30 Rückmeldungen pro Sektor nahezu erreicht wurden. 30 Teilnehmer sind dem privaten Sektor zuzuordnen und 27 dem öffentlichen Sektor. Insbesondere den privaten Sektor zu überzeugen, gestaltete sich schwierig und zeitintensiv. Der Autor hatte das Gefühl, um jede einzelne Teilnahme kämpfen zu müssen.

### **Gründe für die Verweigerung der Teilnahme**

Im Folgenden werden die häufigsten Gründe genannt, weswegen die Organisationen nicht an der Umfrage teilnehmen wollten. Neben dem Zeitmangel war im privaten Sektor der häufigste Grund, dass lediglich Studenten aus dem eigenen Unternehmen bei Abschlussarbeiten unterstützt werden. Der Autor wurde häufig während des Telefongesprächs gefragt welchen Bezug er zum jeweiligen Unternehmen aufweist. Regelmäßig wurde bei dem Telefongespräch mitgeteilt, dass die E-Mail im Spam Ordner gelandet ist, weil die Organisation Programme eingeführt hat, die solche Einladungen direkt rausfiltern und in den Spam Ordner verschieben. Zusätzlich hatten einige auch aus persönlicher Sicht Bedenken, weil die E-Mail von einer ihnen unbekanntem Person versendet wurde und sie dadurch Misstrauen entwickelten. Somit spielte neben zeitlichen Aspekten auch Angst und Unsicherheit eine große Rolle. Ein weiterer Grund war, dass die Geschäftsleitung generell verboten hat an Umfragen jeglicher Art teilzunehmen. Gelegentlich wurde mitgeteilt, dass die Zeit, in der man an der Umfrage teilnimmt, entgangenen Gewinn für den Arbeitgeber darstellt. Ein großer Nachteil war, dass es gerade bei GU sehr umständlich war und lange gedauert hat, bis ein Personaler erreicht werden konnte. Häufig wurde am Telefon entgegnet, dass die Umfrage intern an die Personalabteilung weitergeleitet wurde und diese dann entscheiden, ob sie an der Umfrage teilnehmen. Die Frage, die sich im Nachhinein stellt, ist wie oft die Umfrage innerhalb der Institution weitergeleitet wurde, bis diese bei der richtigen Person angelangt ist und ob die Umfrage überhaupt weitergeleitet wurde.

## **Elterngeld und Elternzeit**

Elterngeld erhalten Arbeitnehmer, Beamte, Selbstständige sowie Erwerbslose, es wird somit auch Eltern ausgezahlt, die vor der Geburt kein Einkommen erzielt haben (BMFSFJ, 2022). Anspruch auf Elterngeld besteht ab der Geburt des Kindes und wird nach Lebensmonaten beginnend ab dem Geburtstag des Kindes ausgezahlt (ebd.). Bei Adoptivkindern kommt es auf den Tag an, an dem das Kind im Haushalt aufgenommen wurde (ebd.). Elterngeld gibt es für das leibliche Kind, für die Kinder des Ehegatten/Lebenspartners sowie für das Adoptivkind (ebd.). In Ausnahmefällen wird es auch für Enkelkinder/ Urenkelkinder, Nichten und Nefen und für Geschwister ausgezahlt (ebd.). Diese Ausnahme besteht, wenn die Eltern des Kindes schwer krank, behindert oder verstorben sind (ebd.). Während Elterngeld bezogen wird, darf nicht mehr als 32 Stunden in der Woche gearbeitet werden (ebd.). Für Eltern, die studieren oder eine Ausbildung absolvieren, gibt es keine arbeitszeitliche Begrenzung (ebd.). Um Elterngeld zu erhalten, muss nicht zwingend Elternzeit genommen werden, jedoch muss die zeitliche Grenze der Arbeitsstunden eingehalten werden (ebd.). Das Basiselterngeld beträgt mind. 300 € und max. 1.800 € (ebd.). Es kann bis zu 14 Monate beantragt werden, bei dieser Dauer sind zwei Partnermonate enthalten (ebd.). Partnermonate sind möglich, wenn beide Elternteile Elterngeld beantragen und ein Elternteil nach der Geburt weniger Einkommen erwirtschaftet als vor der Geburt (ebd.). Alleinerziehende können die Partnermonate auch zugesprochen bekommen, wenn ihr Einkommen nach der Geburt geringer als vor der Geburt ist (ebd.). Basiselterngeld kann lediglich in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes bezogen werden (ebd.). Die 14 Monate können je nach Belieben auf beide Elternteile aufgeteilt werden, zu beachten ist, dass sich jeder mind. zwei Monate und höchstens zwölf Monate auszahlen lässt (ebd.). Das Elterngeld kann von den Eltern entweder gleichzeitig oder abwechselnd beantragt werden (ebd.). Bei Müttern gelten die Monate, in denen sie Mutterschaftsgeld erhalten, als Basiselterngeldmonate (ebd.). ElterngeldPlus kann doppelt so lang ausgezahlt werden, wie Basiselterngeld, jedoch ist es nur halb so hoch wie das Basiselterngeld (ebd.). Es kann bis zum 32. Lebensmonat des Kindes beantragt werden (ebd.). Ab dem 15. Lebensmonat wird das Elterngeld in Form von ElterngeldPlus oder Partnerschaftsbonus nur noch am Stück ausgezahlt,

wenn es also in dieser Zeit einen Monat gibt, indem beide kein Elterngeld beantragt haben, wird es danach nicht mehr bezahlt, auch wenn noch Monate übrig sind (ebd.). Wenn Mütter Mutterschaftsgeld bzw. andere Mutterschaftsleistungen beziehen, können sie in dieser Zeit lediglich Basiselterngeld erhalten (ebd.). Der Partnerschaftsbonus ist für Eltern, „die sich ihre familiären und beruflichen Aufgaben partnerschaftlich untereinander aufteilen“ (ebd.). Dieser Bonus beinhaltet 2,3 oder 4 zusätzliche ElterngeldPlus Monate für beide Elternteile (ebd.). Der Bonus muss gleichzeitig von beiden in Anspruch genommen werden und die Bonusmonate müssen direkt aufeinanderfolgen (ebd.). In der Zeit müssen beide mind. 24 und max. 32 Stunden in der Woche arbeiten (ebd.). Bei Zwillingen und weiteren Kindern gibt es einen Mehrlings- Zuschlag (ebd.).

### **Mutterschutz**

Sollte das Kind vor oder nach dem ET zur Welt kommen, wird die Frist des Mutterschutzes an den tatsächlichen Tag der Entbindung angepasst (ebd.). Sollte eine Frühgeburt stattgefunden haben, das Kind eine Behinderung haben oder Mehrlinge auf die Welt kommen, hat die Mutter nicht acht, sondern zwölf Wochen Mutterschutz nach der Geburt (ebd.). Vor der Geburt darf die Frau aus freiwilligen Motiven arbeiten, der Arbeitgeber darf das aber nicht verlangen. Nach der Geburt darf die Arbeit während des Mutterschutzes nicht aufgenommen werden, auch wenn die Frau das möchte. Eine Ausnahme gilt für Studentinnen sowie Schülerinnen, wenn diese ausdrücklich möchten, dürfen sie ihre Tätigkeit auch in den Wochen nach der Geburt wieder aufnehmen (ebd.).

### **Mutterschutz für Beamte**

Im Grundsatz unterscheiden sich die Regelungen im Mutterschutz für Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen nicht (BMI, o.D.). Die Zeit der Freistellung im Rahmen des MuSchEltZV reduziert die monatlichen Dienst- und Anwarterbezüge nicht (BMI, o.D.). Die Zeit des Beschäftigungsverbotes wird als Dienstzeit behandelt, der Anspruch auf Beihilfe und Erholungsurlaub bleibt bestehen (ebd.). Arbeitet die Beamtin länger als acht Stunden, bekommt sie zwei Mal am Tag eine Stillpause von mind. 45 Minuten zugesprochen (ebd.). Ansonsten erhält

sie eine Stillzeit von mind. 30 Minuten zwei Mal am Tag oder einmal am Tag von einer Stunde (ebd.). Die Pause zum Stillen wird nicht auf die Ruhepause angerechnet und muss nicht nachgeholt werden (ebd.). Gem. §40 LBesGBW erhalten Beamte für den Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner und für die Kinder einen Familienzuschlag. Die Höhe richtet sich nach Anlage 12 LBesGBW. Diese befindet sich im Anhang. Dieser Zuschlag stellt eine enorme finanzielle Unterstützung für die Eltern dar.

## VRUG

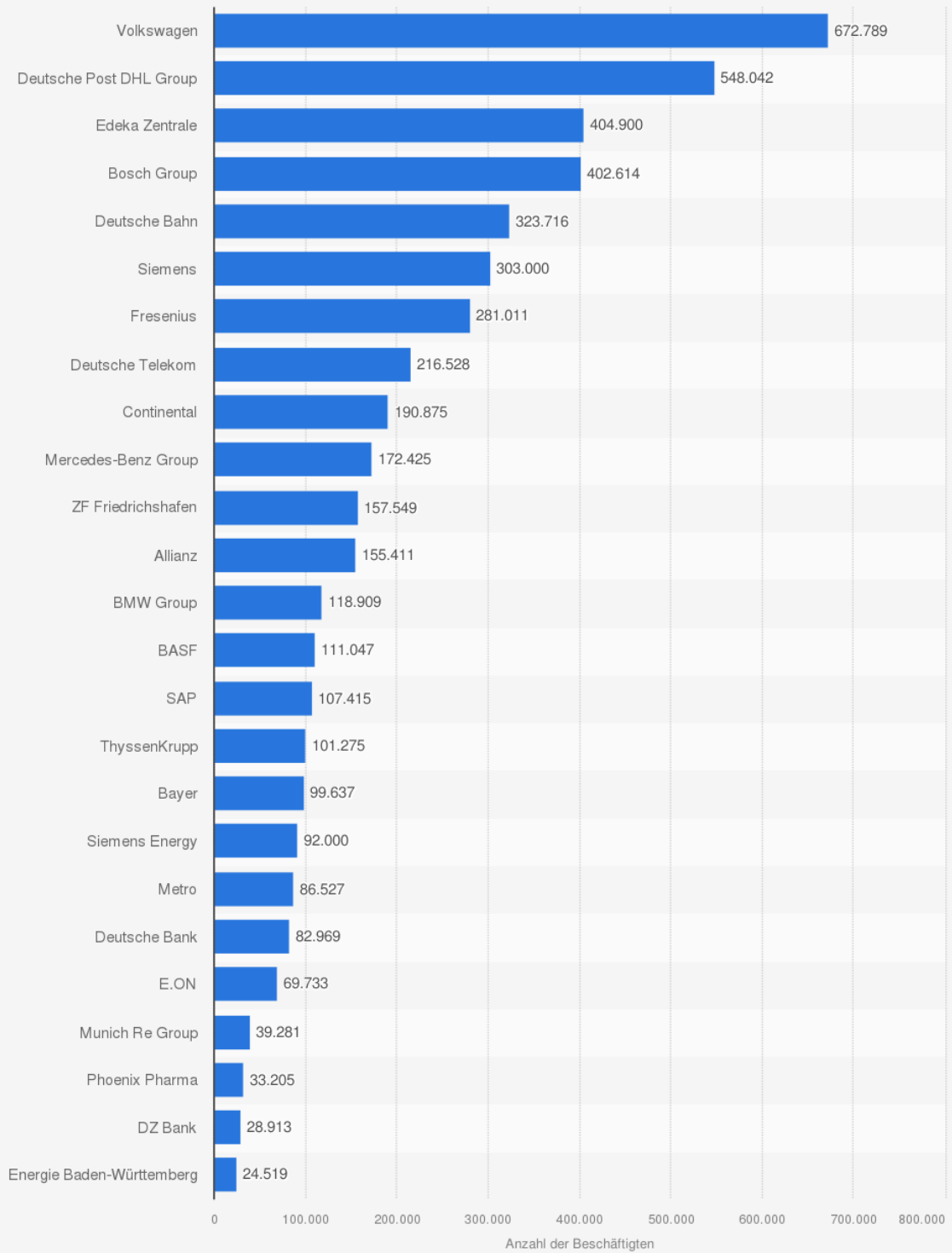
Diese Rechtsvorschrift wurde zur Ausführung der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie beschlossen (BMFSFJ, 2022). Eine Richtlinie auf europäischer Ebene bedeutet, dass die EU ein Gesetz beschließt, indem ein für alle EU-Länder verbindliches Ziel bestimmt wird, die einzelnen Länder können entscheiden, ob sie eine eigene Rechtsvorschrift zur Durchführung dieser Zielsetzung einführen (Europäische Union, o.D.). In diesem Fall hat sich die Bundesregierung entschieden eine eigene Vorschrift, und zwar das VRUG, zu verabschieden (BMFSFJ, 2022). In Deutschland gibt es bereits einige geregelte Unterstützungsmaßnahmen, wie das Elterngeld, die Elternzeit, die Pflegezeit und die Familienpflegezeit (BMFSFJ, 2022). Mit der Einführung des VRUG wurden weitere Regelungen ergänzt, diese werden im Folgenden dargestellt (BMFSFJ, 2022). Dazu gehört die Verpflichtung für Arbeitgeber jeder betrieblichen Größe „die Ablehnung eines Antrags auf flexible Arbeits(zeit)regelungen in der Elternzeit (zu) begründen“ (ebd.). Des Weiteren müssen Arbeitgeber von Kleinbetrieben zu den Freistellungsanträgen nach dem Pflegezeit- und dem Familienpflegezeitgesetz der pflegenden Beschäftigten binnen vier Wochen nach dem der Antrag zugegangen ist Stellung nehmen (ebd.). Lehnen sie diesen Antrag ab, müssen sie eine Begründung liefern (ebd.). Darüber hinaus wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Ansprechpartner für Betroffene, um Themen, die unter die Vereinbarkeitsrichtlinie fallen, ergänzt (ebd.). Wenn Beschäftigte als pflegende Angehörige oder als Eltern das Gefühl haben in Bezug auf die Inanspruchnahme von rechtlich festgelegten Unterstützungsmaßnahmen, diskriminiert zu werden, können sie sich an diese Stelle wenden (ebd.). Das trifft auch auf Notfallsituationen zu, „wenn Beschäftigte aus dringenden familiären Gründen“ bei

der Arbeit fehlen (ebd.). Die Koalitionspartner haben sich zudem entschlossen, dem zweiten Elternteil eine Freistellung in Höhe von zwei Wochen bei der Geburt eines Kindes zu gewähren (ebd.).

### **Pflege**

Die Freistellung von der Arbeit von bis zu zehn Tagen kann lediglich genommen werden, wenn es sich um einen akuten Pflegefall handelt, nicht um einen Krankheitsfall (BMFSFJ, 2020). Unter dem Begriff „nahe Angehörige“ werden die Eltern, Schwiegereltern, Lebenspartner, Stiefeltern, Großeltern, Ehepartner, Geschwister, die eigenen Kinder; Adoptiv- und Pflegekinder, die Kinder; Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten bzw. Lebenspartners, Schwiegerkinder, Enkelkinder, Geschwister des Ehepartners, Ehegatten der Geschwister, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister des Lebenspartners, subsumiert (BMFSFJ, 2020). Die Auszeit bei der Pflegezeit beläuft sich auf sechs Monate bei der Familienpflegezeit auf 24 Monate (BMFSFJ, 2020). Wenn die Pflegeperson aus besonderen Gründen nicht ersetzt werden kann, kann die Auszeit bei einer Kombination aus verschiedenen Ansprüchen im PflegeZG und FPfZG bis zu einer Dauer von max. zwei Jahren gewährt werden (ebd.). Bei der Familienpflegezeit können die Betroffenen ihre wöchentliche Arbeitsdauer für höchstens zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren (ebd.). Besteht die Pflegebedürftigkeit nicht mehr, oder tritt eine Unzumutbarkeit bzgl. der häuslichen Pflege bzw. des pflegenden Angehörigen ein oder endet die Pflege durch Tod, so muss der Freigestellte „spätestens vier Wochen nach Eintritt dieser Umstände“ wieder die Arbeit aufnehmen (ebd.). Aus finanzieller Sicht erhalten Beschäftigte Unterstützung, indem sie bei der Inanspruchnahme der Freistellung ein zinsloses Darlehen vom BAFzA erhalten (ebd.). Die Höhe des Darlehens beträgt „die Hälfte der Gehaltsdifferenz“, es wird monatlich ratenweise gezahlt und muss zu einem späteren Zeitpunkt wieder in Raten beglichen werden (ebd.).

## Größte deutsche Unternehmen nach Anzahl der weltweit Beschäftigten im Geschäftsjahr 2021/2022<sup>1</sup>




**Quellen**  
 Fortune; Unternehmensangaben  
 © Statista 2023

**Weitere Informationen:**  
 Deutschland



**Amtliche Abkürzung:** LBesGBW  
**Fassung vom:** 15.11.2022  
**Gültig ab:** 01.12.2022  
**Dokumenttyp:** Gesetz

**Quelle:**   
**Gliederungs-Nr:** 2032-112

## Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW)

**Vom 9. November 2010 <sup>\*)</sup>**

### Anlage 12

(zu § 40 und § 41)

**Gültig ab 1. Dezember 2022**

### Familienzuschlag (Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	158,80
kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	138,84
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	750,44
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3	72,53

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind

- in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 um

50,00

- in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 um

25,00

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das zweite zu berücksichtigende Kind abhängig von der Besoldungsgruppe und der Stufe des Grundgehalts nach Maßgabe nachstehender Tabelle (Monatsbeträge in Euro):

Besoldungsgruppe	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 7	450,00	434,49	418,99	403,48	387,97	376,89	365,82	354,74		
A 8	436,53	416,65	396,78	376,91	357,03	343,78	330,53	317,28	304,04	
A 9	406,99	385,77	364,57	343,36	322,15	307,57	292,98	278,40	263,82	
A 10	364,35	337,18	310,01	282,83	255,65	237,22	218,69	200,15	181,62	
A 11	302,73	274,88	246,94	218,46	189,97	170,97	151,72	132,35	112,97	93,60
A 12		212,17	189,53	155,37	120,73	97,63	74,54	51,45	28,35	5,25
A 13			99,66	62,25	24,84					
A 14			46,46							
R 1	80,87	61,17	10,37							

## Fußnoten

\* Verkündet als Artikel 2 des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz – DRG) vom 9. November 2010 (GBl. S. 793)

## Weitere Fassungen dieser Norm

Anlage 12 LBesGBW, vom 15.11.2022, gültig ab 01.01.2022 bis 30.11.2022

Anlage 12 LBesGBW, vom 15.10.2019, gültig ab 01.01.2021 bis (gegenstandslos)  
Anlage 12 LBesGBW, vom 15.11.2022, gültig ab 01.01.2021 bis 31.12.2021  
Anlage 12 LBesGBW, vom 15.10.2019, gültig ab 01.01.2020 bis (gegenstandslos)  
Anlage 12 LBesGBW, vom 15.11.2022, gültig ab 01.01.2020 bis 31.12.2020  
Anlage 12 LBesGBW, vom 15.10.2019, gültig ab 01.01.2019 bis 31.12.2019  
Anlage 12 LBesGBW, vom 07.11.2017, gültig ab 01.03.2018 bis 31.12.2018  
Anlage 12 LBesGBW, vom 07.11.2017, gültig ab 01.03.2017 bis 28.02.2018  
Anlage 12 LBesGBW, vom 21.07.2015, gültig ab 01.03.2016 bis 28.02.2017  
Anlage 12 LBesGBW, vom 21.07.2015, gültig ab 01.03.2015 bis 29.02.2016  
Anlage 12 LBesGBW, vom 16.07.2013, gültig ab 01.07.2014 bis 28.02.2015  
Anlage 12 LBesGBW, vom 16.07.2013, gültig ab 01.07.2013 bis 30.06.2014  
Anlage 12 LBesGBW, vom 25.01.2012, gültig ab 28.02.2012 bis 30.06.2013  
Anlage 12 LBesGBW, vom 15.03.2011, gültig ab 01.04.2011 bis 27.02.2012  
Anlage 12 LBesGBW, vom 09.11.2010, gültig ab 01.01.2011 bis 31.03.2011

## **LBesGBW wird von folgenden Dokumenten zitiert**

### **Gesetze Landesrecht**

*Baden-Württemberg*

§ 65 LBeamtVGBW, gültig ab 01.12.2022

© juris GmbH

# Unterstützungsmaßnahmen Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mein Name ist Elina Wolf.

Ich studiere Public Management an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg.

Derzeit verfasse ich meine Bachelorthesis zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Deshalb interessiere ich mich dafür, welche Unterstützungsmaßnahmen Unternehmen und Verwaltungsbehörden ihren Mitarbeitenden anbieten.

Da ich mich für eine empirische Arbeit entschieden habe, erhebe ich meine eigenen Daten und bin deshalb auf Ihre vollständigen und wahrheitsgemäßen Antworten angewiesen, um eine wissenschaftliche Untersuchung durchführen zu können. Alle Daten werden anonym erhoben, sie können keiner Person zugeordnet werden und werden streng vertraulich behandelt.

Keine Antworten sind richtig oder falsch.

Der Fragebogen enthält Einschätzungsfragen sowie geschlossene- und wenige offene Fragen.

Falls Unklarheiten auftauchen sollten, können Sie sich jederzeit mit mir unter der E-Mail-Adresse wolfelina@web.de in Verbindung setzen.

Ich bitte Sie, die Umfrage bis zum 21.08.2023 auszufüllen.

Im Folgenden werden Ihnen ein paar grundlegende Fragen zu der **Personalstruktur** in dem Unternehmen bzw. in der Verwaltungsbehörde, in dem/der Sie tätig sind, gestellt.

## 1 In welcher Branche ist Ihr Arbeitgeber tätig?

Fragesupport: *Wählen Sie eine Antwort*

- |   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| <input type="radio"/> Automobilhersteller/Automobilzulieferer | <input type="radio"/> Chemie                           | <input type="radio"/> Elektro/Elektronik  | <input type="radio"/> Einzelhandel             | <input type="radio"/> Telekommunikation             |
| <input type="radio"/> Transport/Verkehr/Logistik              | <input type="radio"/> Energiewirtschaft                | <input type="radio"/> Technologie         | <input type="radio"/> Werk- und Rohstoffhandel | <input type="radio"/> Metall- und Rüstungsindustrie |
| <input type="radio"/> Medizin/Pharma                          | <input type="radio"/> Gesundheitswesen/Soziales/Pflege | <input type="radio"/> öffentlicher Dienst | <input type="radio"/> TV und Medien            | <input type="radio"/> Bank- und Finanzdienstleister |
| <input type="radio"/> Sonstiges                               |  |   |  |   |

## 2 Wie viele ArbeitnehmerInnen beschäftigt Ihr Arbeitgeber?

Fragesupport: *Wählen Sie eine Antwort*

- |                                     |                                     |                                       |                                       |                                   |                                   |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> 50-249        | <input type="radio"/> 250-499       | <input type="radio"/> 500-999         | <input type="radio"/> 1.000-1.999     | <input type="radio"/> 2.000-4.999 | <input type="radio"/> 5.000-9.999 |
| <input type="radio"/> 10.000-49.999 | <input type="radio"/> 50.000-99.999 | <input type="radio"/> 100.000-499.999 | <input type="radio"/> 500.000-750.000 | <input type="radio"/> >750.000    |                                   |



## 3 Welcher Anteil der Mitarbeitenden wird in Vollzeit beschäftigt?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- <1%  
  1-10%  
  11-30%  
  31-50%  
  51-75%  
  >75%

## 4 Welcher Anteil der Mitarbeitenden ist weiblich?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- <1%  
  1-10%  
  11-30%  
  31-50%  
  51-75%  
  >75%

Im Folgenden werden Ihnen Fragen bezüglich der **Gestaltung der Arbeitszeit der Mitarbeitenden** gestellt. Es gibt einige Arbeitszeitmodelle, die dazu beitragen, die Arbeitszeit flexibel und bedarfsgerecht zu gestalten.

## 5 Welche der folgenden Modelle bzw. Aspekte bietet Ihr Arbeitgeber an?

Fragesupport: Wählen Sie eine oder mehr Antworten in jeder Zeile

	Angebot gilt für jeden Mitarbeitenden	Angebot gilt je nach Position	Angebot gilt je nach Abteilung	Angebot gilt je nach Dauer im Unternehmen	Angebot wird nicht angeboten
Jahresarbeitszeit (Arbeitszeit wird auf das Jahr summiert. Der Wert wird je nach Bedarf bei dauerhaft vollem Gehalt abgearbeitet.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertrauensarbeitszeit (Vorgabe an Aufgaben, die ohne feste Arbeitsstundenvorgabe erledigt werden.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sabbatical (längerer Sonderurlaub, je nach Absprache bezahlt oder unbezahlt.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobsharing (zwei oder mehrere Mitarbeitende teilen sich eine Vollzeit-Stelle.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitkonto (vertraglich festgelegte Arbeitszeit kann über längere Zeit über-/ unterschritten und später ausgeglichen werden.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleitzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schichtarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitmodelle mit unterschiedlichen Wochenarbeitsstunden (z.B.10,15,30 Stunden pro Woche)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mobiles Arbeiten (Mitarbeitende können von jedem Ort aus arbeiten, z.B. im Café oder auf Reisen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Homeoffice (Mitarbeitende sind verpflichtet von zu Hause zu arbeiten.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## 6 Bietet Ihr Arbeitgeber "Lebensarbeitszeitkonten" an?

Fragesupport: Bei diesem Modell wird/werden über die gesamte Dauer im Unternehmen Geld bzw. Überstunden angespart, um dann bspw. früher in den Ruhestand einzutreten, oder die Zeit für Fälle wie Pflegezeit oder Elternzeit zu nutzen.

- ja  nein

## 7 Gibt es eine Kernarbeitszeit für Mitarbeitende oder können sie sich ihre Arbeitszeit frei einteilen?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Kernarbeitszeit  komplett freie Gestaltung der Arbeitszeit  teilweise freie Gestaltung der Arbeitszeit  freie Gestaltung je nach Abteilung bzw. Position im Unternehmen

## 8 In welcher Abteilung bzw. Position dürfen sich die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit frei einteilen?

## 9 Kreuzen Sie bitte die Aussagen an, die zutreffen.

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Die Mitarbeitenden dürfen ihre Mittagspause nach Uhrzeit und Dauer frei bestimmen.
- Die Mitarbeitenden dürfen ihre Pause weder nach Zeitpunkt noch nach Dauer frei bestimmen.
- Die Mitarbeitenden dürfen ihre Mittagspause nach Uhrzeit frei bestimmen.
- Die Mitarbeitenden dürfen ihre Mittagspause nach Dauer frei bestimmen.
- Die Mitarbeitenden in bestimmten Abteilungen bzw. Positionen dürfen ihre Mittagspause nach Uhrzeit und Dauer frei bestimmen.

## 10 Dürfen die Mitarbeitenden ihre Überstunden in Freizeit umwandeln?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- ja  nein

## 11 Dürfen die Mitarbeitenden auf Anteile ihres Gehaltes verzichten und diese in Freizeit umwandeln?

Fragesupport: Dieses Modell funktioniert so, dass die Mitarbeitenden bspw. ein Fünftel ihres Gehaltes nicht auszahlen lassen und dafür ein paar Urlaubstage mehr im Jahr erhalten oder bspw. die Elternzeit durch die "Ansparungen" verlängern.

- ja  nein



## 12 Hat Ihr Arbeitgeber eine Elternschicht eingeführt?

Fragesupport: *Darunter versteht man eine zusätzliche Schicht, die sich mit den Kindergarten- und Schulzeiten besser vereinbaren lässt, sodass sich Mitarbeitende trotz Schichtarbeit, um ihre Kinder kümmern können. Die Elternschicht weicht damit von den Zeiten einer typischen Früh-/Spät-/Nachtschicht ab und stellt damit eine zusätzliche Schicht dar.*

ja  nein

## 13 Gibt es für jeden Mitarbeitenden eine festgelegte Vertretung?

Fragesupport: *Wählen Sie eine Antwort*

ja  nein

Im Folgenden werden Ihnen Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bezug auf **Kinderbetreuung** gestellt. Für einige Eltern ist es sehr herausfordernd beides miteinander zu vereinbaren. Aus diesem Grund gibt es einige Möglichkeiten berufstätige Eltern zu unterstützen.

## 14 Welcher Anteil der männlichen Mitarbeitenden ist derzeit in Elternzeit?

Fragesupport: *Wählen Sie eine Antwort*

<1%  1-10%  11-30%  31-50%  51-75%  >75%

## 15 Werden sog. Kinderkrank-Tage gewährt?

Fragesupport: *Damit sind zusätzliche Urlaubstage gemeint, um den Mitarbeitenden mehr Flexibilität und Zeit für die Kinderbetreuung zu ermöglichen.*

ja  nein

## 16 Welche Unterstützungsmaßnahmen bietet Ihr Arbeitgeber im Bereich Kinderbetreuung an?

Fragesupport: *Wählen Sie eine oder mehr Antworten in jeder Zeile*

	Angebot gilt für jeden Mitarbeitenden	Angebot gilt je nach Position	Angebot gilt je nach Abteilung	Angebot gilt je nach Dauer im Unternehmen	Angebot wird nicht angeboten
Tagesmuttersevice (Die Tagesmutter betreut die Kinder der Mitarbeitenden während diese arbeiten.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebseigener Kiga oder ein gemeinsamer Kiga mit verschiedenen Unternehmen im Verbund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eltern-Kind-Büro Räume (Mütter/Väter haben die Chance bereits Säuglinge/Kleinkinder mit zur Arbeit zu nehmen und diese währenddessen zu betreuen.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hausaufgabenbetreuung für Schulkinder der Mitarbeitenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Ferienbetreuung für die Kinder der Mitarbeitenden für Kindergarten-/Kleinkinder

Ferienbetreuung für die Kinder der Mitarbeitenden für Schulkinder

Angebote zur gleichmäßigen Elternzeitverteilung für Paare

## 17 Wenn ein Tagesmutter-service angeboten wird bzw. eine Betriebseigene Kita vorhanden ist, dann kreuzen Sie bitte die zutreffenden Aussagen an.

Fragesupport: Wählen Sie eine oder mehr Antworten

- |  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Es handelt sich um einen Betreuungsservice für Kinder unter 3 Jahren. (Tagesmutter-service) | <input type="checkbox"/> Es handelt sich um einen Betreuungsservice für Kinder über 3 Jahren. (Tagesmutter-service)            | <input type="checkbox"/> Es handelt sich um einen Betreuungsservice für Kinder unter und über 3 Jahren. (Tagesmutter-service) | <input type="checkbox"/> Es handelt sich um einen Betreuungsservice für Kinder unter 3 Jahren. (betriebseigener Kiga) |
| <input type="checkbox"/> Es handelt sich um einen Betreuungsservice für Kinder über 3 Jahren. (betriebseigener Kiga) | <input type="checkbox"/> Es handelt sich um einen Betreuungsservice für Kinder unter und über 3 Jahren. (betriebseigener Kiga) |   |   |

## 18 Wird eine finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende mit Kindern angeboten?

Fragesupport: Es gibt verschiedene Möglichkeiten gezielt junge Familien finanziell zu unterstützen. Denkbar wäre eine Geburtszuschuss, ein Zuschuss für Betreuungskosten, Zuschuss für Schulutensilien, Ferienbetreuungskostenzuschlag und/oder Gutscheine für Familien.

ja  nein

## 19 Verdienen weibliche Mitarbeitende in derselben Position unter den selben Bedingungen (z.B. Anzahl der vertraglich festgelegten Arbeitsstunden, Erfahrung) genauso viel wie männliche Mitarbeitende?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

ja  nein

Im Folgenden werden Ihnen Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gestellt. Es gibt einige Menschen, die Angehörige pflegen und gleichzeitig arbeiten. Auch für diese Situation gibt es Möglichkeiten zur Unterstützung.

## 20 Welcher Anteil der Mitarbeitenden pflegt derzeit Angehörige?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

<1%  1-10%  11-30%  31-50%  51-75%  >75%





## 21 Welcher Anteil der pflegenden Mitarbeitenden ist männlich?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- <1%    1-10%    11-30%    31-50%    51-75%    >75%

## 22 Welche der folgenden Optionen bietet Ihr Arbeitgeber an, um pflegende Mitarbeitende zu unterstützen?

Fragesupport: Wählen Sie eine oder mehr Antworten

- |  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Anmietungen von langfristigen Heimplätzen (über mehrere Jahre hinweg)   | <input type="checkbox"/> Anmietungen von Kurzzeitpflegeplätzen (über mehrere Wochen/Monate hinweg) | <input type="checkbox"/> Mobiler Pflegeservice (Dieser fährt zu den Pflegebedürftigen nach Hause und kümmert sich um diese, während die pflegenden Mitarbeitenden arbeiten.) | <input type="checkbox"/> Pflegekrank-Tage (Damit sind zusätzliche Urlaubstage gemeint, die den Mitarbeitenden mehr Flexibilität und Zeit für die Pflege ihrer Angehörigen ermöglichen.) |
| <input type="checkbox"/> Pflegeberatungsgespräche für Mitarbeitende (z.B. mit "Pflegeguides" oder AnsprechpartnerInnen im Unternehmen) | <input type="checkbox"/> Keine der Optionen  |  |   |

## 23 Wird eine finanzielle Unterstützung für pflegende Mitarbeitende gewährt?

Fragesupport: Es gibt einige Möglichkeiten, um Mitarbeitende, die Angehörige pflegen, zu unterstützen. Denkbar wäre ein Zuschuss zur Beschaffung von pflegegeeigneter Ausstattung (z.B. Rollstuhl), ein Zuschuss für eine Tagespflege oder ein Zuschuss für Hygieneartikel für Pflegebedürftige.

- ja    nein

Im Folgenden werden Ihnen Fragen zum Thema **Zusatzleistungen für Mitarbeitende** gestellt. Dabei handelt es sich um Unterstützungsmaßnahmen außerhalb der Kinder-/Pflegebetreuung, die die Mitarbeitenden im Alltag entlasten sollen.



## 24 Welche der folgenden Optionen bietet Ihr Arbeitgeber an?

Fragesupport: Wählen Sie eine oder mehr Antworten

- |   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Wäsche- und Bügelservice (Die Mitarbeitenden können ihre Schmutzwäsche von zu Hause mitbringen, diese wird kostenlos gewaschen und gebügelt. Dabei ist es irrelevant, ob es sich um einen internen Service handelt oder ob das Unternehmen ein externes Unternehmen beauftragt.) | <input type="checkbox"/> Packstation auf dem Betriebsgelände (Die Mitarbeitenden können ihre Pakete zu der Packstation liefern lassen und abgeben.)                                  | <input type="checkbox"/> Einkaufsservice (Die Mitarbeitenden können Lebensmittel bestellen, diese werden zum Arbeitsplatz geliefert und dort kühl gelagert bis die Mitarbeitenden nach Hause gehen.)  | <input type="checkbox"/> Unterstützung bei der Wohnungssuche (z.B. Makler wird vermittelt/bezahlt oder ein Abkommen vereinbart, dass Anzeigen von Immobilien zuerst im Unternehmen ausgehängt werden.) |
| <input type="checkbox"/> Haushaltshilfe (Die Mitarbeitenden bekommen auf Wunsch eine Haushaltshilfe vermittelt und bezahlt.)  | <input type="checkbox"/> Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen (Die Mitarbeitenden erhalten eine finanzielle Unterstützung, die sie für eine Haushaltshilfe ausgeben können.) | <input type="checkbox"/> Mit anderen Unternehmen/Behörden werden im Verbund Projekte realisiert, die die Mitarbeitenden in allen Lebenslagen unterstützen sollen. (z.B. ein Ferienlager für Kinder, eine Tagespflege für Angehörige der Mitarbeitenden) | <input type="checkbox"/> Keine der Optionen wird angeboten.  |

Im Folgenden werden Ihnen Fragen bezüglich der **Führungskräfte** gestellt, die bei Ihrem Arbeitgeber arbeiten. Für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf müssen ebenfalls Führungskräfte in den Blick genommen werden. Führungskräfte fungieren als Vorbilder für die weiteren Mitarbeitenden, damit ist wichtig, dass auch diese Unterstützungsmaßnahmen annehmen dürfen.

## 25 Finden Schulungen für Führungskräfte statt, um diese für eine familienorientierte Führung zu sensibilisieren?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- ja  nein

## 26 Welcher Anteil der männlichen Führungskräfte pflegt derzeit einen Angehörigen?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- <1%  1-10%  11-30%  31-50%  51-75%  >75%

## 27 Werden Teilzeitmodelle für Führungskräfte entwickelt und umgesetzt?

Fragesupport: Damit sind sog. "Tandemführungen", bei denen sich zwei Führungskräfte eine Führungsposition teilen, gemeint.

- ja  nein



28 Wie viele Führungspositionen, die von einem "Tandem"(zwei Führungskräften) ausgeübt werden, gibt es im Unternehmen?

29 Nutzen Führungskräfte derzeit selbst Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

ja  nein

30 Wird bei Ihrem Arbeitgeber eine Frauenquote in Führungspositionen angestrebt?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

ja  nein

31 Wie hoch ist die Quote, die für Frauen in Führungspositionen angestrebt wird?

Dieser Abschnitt dient dazu, um abschließend eine Einschätzung über die Gesamtsituation bezüglich der Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeitende zu gewinnen.

32 Ihrem Arbeitgeber ist wichtig, dass Frauen kurz nach der Geburt wieder ins Berufsleben einsteigen.

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

trifft zu  trifft eher zu  teils, teils  trifft eher nicht zu  trifft nicht zu

33 Karriere und Familie stehen sich bei Ihrem Arbeitgeber nicht im Weg. Auch Führungskräfte können flexibilisierte Angebote für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wahrnehmen.

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

trifft zu  trifft eher zu  teils, teils  trifft eher nicht zu  trifft nicht zu



34 Ihr Arbeitgeber ist daran interessiert, dass die Mitarbeitenden Familie, Pflege und Beruf so gut vereinbaren können, dass in keinem der Bereiche Abstriche gemacht werden müssen.

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- trifft zu    trifft eher zu    teils, teils    trifft eher nicht zu    trifft nicht zu

35 Männer und Frauen werden gleichermaßen bei den Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf berücksichtigt.

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- trifft zu    trifft eher zu    teils, teils    trifft eher nicht zu    trifft nicht zu

36 Bei der Urlaubsplanung werden Mitarbeitende mit Familien oder pflegende Mitarbeitende berücksichtigt.

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- trifft zu    trifft eher zu    teils, teils    trifft eher nicht zu    trifft nicht zu

37 Der Aufgabenzuschnitt wird auf die familiäre Situation der Mitarbeitenden abgestimmt, bspw. Geschäftsreisen und Abendtermine.

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- trifft zu    trifft eher zu    teils, teils    trifft eher nicht zu    trifft nicht zu

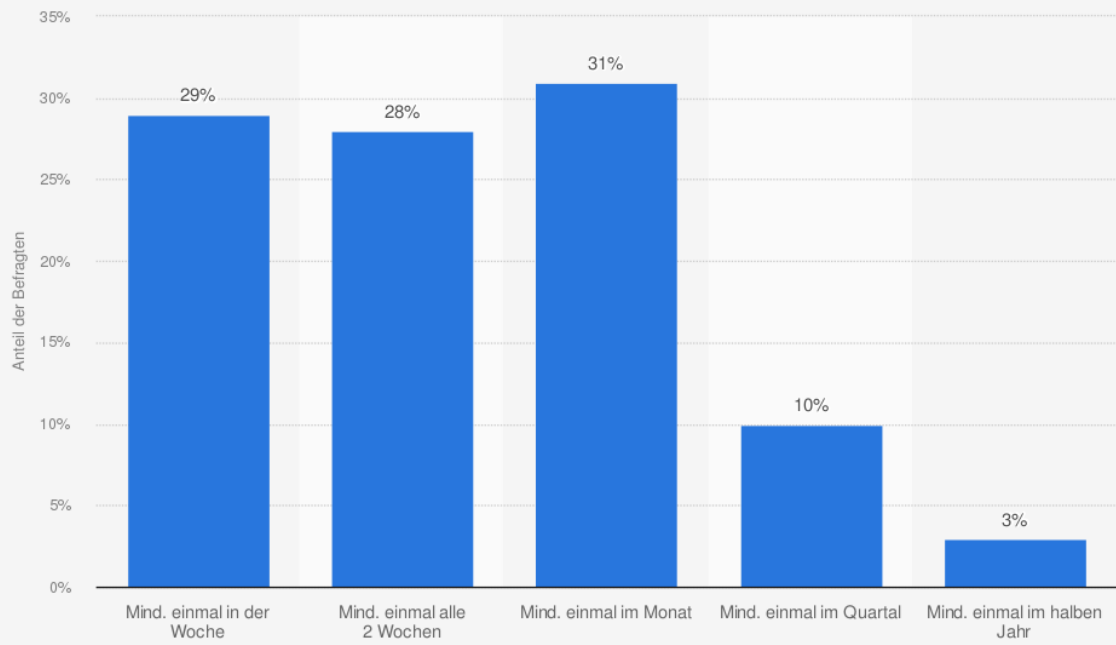
38 Die Unterstützungsangebote von anderen Unternehmen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind Ihnen bekannt.

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- trifft zu    trifft eher zu    teils, teils    trifft eher nicht zu    trifft nicht zu

39 Falls Sie noch etwas zu den Unterstützungsmaßnahmen zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei Ihrem Arbeitgeber ergänzen möchten, können Sie das gerne im unten stehenden Textfeld machen.

## Wie häufig kaufen Sie online ein?



Quelle  
idealo  
© Statista 2023

Weitere Informationen:  
Deutschland; Dynata; 04.12. - 16.12.2020; 1.010 Online-Käufer; 18-64 Jahre; Online-Umfrage

## Zertifikate

### Audit berufundfamilie

Das Audit berufundfamilie/ familiengerechte Hochschule unterstützt Unternehmen, Institutionen und Hochschulen darin den Istzustand der familien- und lebensphasenorientierten Personalpolitik festzustellen und neue Zielsetzungen festzulegen (berufundfamilie Service GmbH, o.D.). Das Audit ist in allen Branchen sowie bei unterschiedlichen Betriebsgrößen durchführbar (berufundfamilie Service GmbH, o.D.). Der erste Schritt ist die Bestandsaufnahme der aktuellen Situation über die Angebote zu den familien- und lebensphasenorientierten Unterstützungsmaßnahmen (ebd.). Als nächstes ist zu ermitteln, welche weiteren Maßnahmen zur Stärkung des Familienbewusstseins im Unternehmen möglich sind (ebd.). Im Prozess der Auditierung werden Zielformulierungen festgelegt, die der Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Organisation dienen (ebd.). Die Umsetzung der Ziele wird von der berufundfamilie Service GmbH in festgelegten Zeiträumen kontrolliert (ebd.). Weitere Zielvereinbarungen für die Familienorientierung im Unternehmen können zweimal in einem Rhythmus von drei Jahren in Form von Re-Auditierungen stattfinden (ebd.). An die Re-Auditierungen schließt das Dialogverfahren an, dieses kann das erste Mal nach neun Jahren stattfinden (ebd.). Die Erteilung des Zertifikates erfolgt aufgrund der Beurteilung der formalen und inhaltlichen Kriterien zum Ausbau der flexibilisierten und familienorientierten Maßnahmen für Arbeits- und Studienbedingungen (ebd.). Im Rahmen des Audits wird überprüft, ob der Istzustand sowie die Zielsetzungen zur langfristigen Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium mithilfe von eindeutigen Zielvereinbarungen definiert wurden (ebd.). Die Zielsetzungen werden auf ihre Präzision und auf ihre Verbindlichkeit mittels messbarer Evaluationsparametern überprüft (ebd.). Dabei wird die Effektivität der Umsetzung in zeitlicher Hinsicht berücksichtigt (ebd.). Im Zuge der Institutionalisierung wird ins Visier genommen, welche Maßnahmen ergriffen werden, um den Aspekt Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Organisationskultur zu implementieren (ebd.). Die Arbeits-/ Studienbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit sollen Bestandteil des Unternehmensleitbildes/ und der -strategie sein (ebd.). Wichtig ist hierbei, dass Absprachen mit den Mitarbeitern bzw. Studenten getroffen werden, die nachvollziehbar und bindend sind (ebd.). Weiterhin wird analysiert, ob die Einbindung der Thematik über die Mittel zur Informationsverbreitung und Kommunikation sichergestellt wird und ob der Austausch regelmäßig und ganzheitlich erfolgt (ebd.). Darüber hinaus wird geprüft, ob es ein System gibt oder wie es aufgebaut wird, um die Resonanz zu den Vereinbarkeitsmaßnahmen von den Betroffenen zu erfahren (ebd.). Im nächsten Schritt wird untersucht, wie hoch der Bedarf an der Inanspruchnahme der Maßnahmen einzustufen ist und wie sich die Angebote für

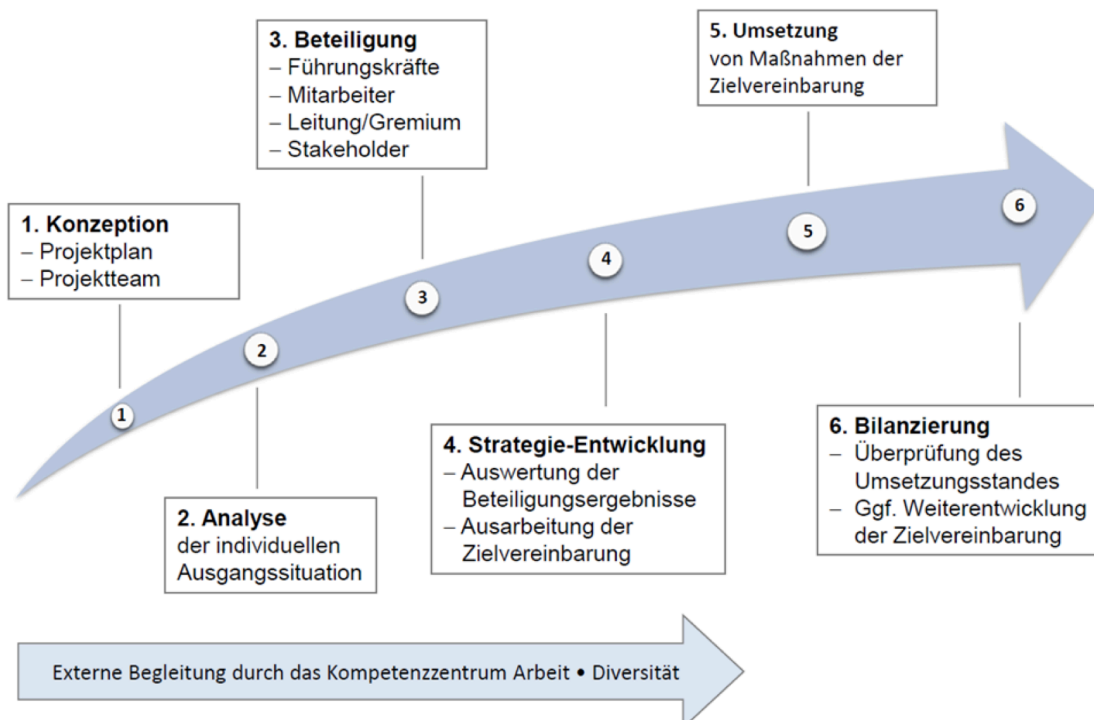
unterschiedliche Adressaten entwickeln (ebd.). Überprüft wird, wie die Abläufe konzipiert werden, um in allen Abteilungen und in allen Hierarchieebenen der Institution eine familien- und lebensbewusste Arbeitsweise zu verankern (ebd.). Bei der Überprüfung wird auch untersucht, ob die Führungsebene die familienfreundlichen Arbeits-/Studienbedingungen langfristig fördert (ebd.). Entscheidend ist auch, inwiefern die Leitungspersonen in allen Bereichen und Ebenen in die Abläufe der Rückmeldungen und Entwicklungen inkludiert werden und bis zu welchem Grad sie aktiv an der Ausführung involviert sind (ebd.). Die Thematik der Vereinbarkeit soll in die Führungsinstrumente und Tätigkeiten der Führungskräfte einbezogen werden (ebd.). FK sollen auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch nehmen können (ebd.). Ein weiterer Prüfungspunkt ist welche Rahmenbedingungen und Hilfsmittel für das Controlling und die Evaluation der angebotenen Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden (ebd.). Dadurch können die Angebote auf ihre Effektivität geprüft werden und verbessert werden (ebd.). Werden bei der Überprüfung erhebliche Mängel diagnostiziert, können Auflagen zur Beseitigung der Mängel in angemessener Frist festgelegt werden (ebd.). Werden die Auflagen bis dahin nicht ausreichend umgesetzt, kann das Zertifikat widerrufen werden (ebd.). Endet die gelungene Auditierung bzw. Re-Auditierung beschließt ein unabhängiges Gremium das sich aus den Vertretern der Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verbänden zusammensetzt über die Vergabe des Zertifikates (ebd.). Durch die Vergabe des Zertifikats wird symbolisiert, dass die Institution den Prozess der Auditierung/Re-Auditierung oder des Dialogverfahrens erfolgreich absolviert hat und die erarbeiteten Maßnahmen in den kommenden drei Jahren realisiert werden sollen (ebd.). Bei der erstmaligen Vergabe des Zertifikates werden die vor der Auditierung bereits implementierten Unterstützungsmaßnahmen/-angebote nicht berücksichtigt (ebd.).

### **Programm familienbewusst & demografieorientiert**

Das Programm „familienbewusst & demografieorientiert“ steht allen Arbeitgebern aus BW zur Verfügung (Statistisches Landesamt FAFO Familienforschung, et al.,o.D.). Das Programm wird von dem Ministerium für Soziales und Integration in BW unterstützt, deshalb steht es ihnen kostenlos zur Verfügung (Statistisches Landesamt FAFO Familienforschung, et al.,o.D.). Zweck des Programmes ist es spezifische Zielsetzungen und Schritte für ein nachhaltiges Personalmanagement zu konzipieren, die auf die individuell zugeschnittene Lage der Institution abgestimmt sind (ebd.). Diese sollen im Anschluss von der jeweiligen Organisation selbstständig umgesetzt werden (ebd.). Das Programm sieht die Bereiche Führung & Organisationskultur, Kommunikation, Arbeitszeit/ & -organisation, Personalentwicklung, Diversität, Gesundheit und Services als wesentlich für ein zukunftsfähiges Personalmanagement an (ebd.). Das

Programm setzt sich aus sechs Phasen zusammen, die in der folgenden Abbildung dargestellt werden (ebd.).

### Bausteine des Programms familienbewusst & demografieorientiert



<https://www.statistik-bw.de/FaFo/Publikationen/ProgrammF+D.pdf> (aufgerufen am 18.08.2023)



## Alle kontaktierten Unternehmen

Unternehmen DAX 40	Rechtsform
Adidas	AG
Airbus	SE
Allianz	SE
BASF	SE
Bayer	AG
Beiersdorf	AG
BMW Group	AG
Brenntag	SE
Commerzbank	AG
Continental	AG
Covestro	AG
Daimler Truck	AG
Deutsche Bank	AG
Deutsche Börse	AG
Deutsche Telekom	AG
DHL Group	AG
E.ON	SE
Fresenius	SE & Co. KGaA
Hannover Rück	SE
Heidelberg Materials	AG
Henkel	AG & Co. KGaA
Infineon Technologies	AG
Mercedes Benz Group	AG
Merck	KGaA
MTU Aero Engines	AG
Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft	AG
Porsche	AG
Porsche Automobil vz.	SE
Qiagen	NV
Rheinmetall	AG
RWE	AG
SAP	SE
Sartorius vz.	AG
Siemens	AG
Siemens Energy	AG
Siemens Healthineers	AG
Symrise	AG
Volkswagen vz.	AG
Vonovia	SE
Zalando	SE

Unternehmen MDAX	Rechtsform
AIXTRON	AG

Aurubis	AG
Bechtle	AG
Befesa	SA
Carl Zeiss Meditec	AG
CTS Eventim	AG & Co. KGaA
Delivery Hero	SE
Dürr	AG
Encavis	AG
Evonik Industries	AG
EVOTEC	SE
Fraport	AG
freenet	AG
Fresenius Medical Care	AG & Co. KGaA
Fuchs PETROLUB	SE
GEA Group	AG
Gerresheimer	AG
HELLA	GmbH & Co. KGa
HelloFresh	SE
HENSOLDT	AG
HOCHTIEF	AG
HUGO BOSS	AG
JENOPTIK	AG
Jungheinrich	AG
K+S	AG
KION GROUP	AG
Knorr-Bremse	AG
KRONES	AG
LANXESS	AG
LEG Immobilien	SE
Lufthansa	AG
Nemetschek	SE
Nordex	SE
ProSiebenSat.1 Media	SE
Puma	SE
Rational	AG
Redcare Pharmacy	NV
RTL Group	SA
Scout24	SE
Sixt	SE
SMA Solar Technology	AG
Stabilus	SE
Ströer	SE & Co. KGaA
TAG Immobilien	AG
Talanx	AG
TeamViewer	AG
Telefonica Deutschland	AG
thyssenkrupp	AG
Vitesco Technologies Group	AG
WACKER CHEMIE	AG

Unternehmen SDAX	Rechtsform
1&1	AG
adesso	SE
ADTRAN	Inc.
Adtran Networks	SE
Amadeus FiRe	AG
Aroundtown	SA
ATOSS Software	AG
Auto 1	SE
Basler	AG
BayWa	AG
Bilfinger	SE
BVB	GmbH & Co. KGaA
Cancom	SE
Ceconomy	AG
Cewe	Stiftung & Co. KGaA
CompuGroup Medical	KGaA
Dermapharm	SE
Deutsche Beteiligungs	AG
Deutsche Wohnen	AG
DEUTZ	AG
Drägerwerk	AG & Co. KGaA
DWS Group	KGaA
Eckert Ziegler Strahlen- und Medizintechnik	AG
Elmos Semiconductor	SE
Energiekontor	AG
Fielmann	AG
flatexDEGIRO	AG
GFT Technologies	SE
Grand City Properties	SA
GRENKE	AG
HAMBORNER REIT	AG
Heidelberger Druckmaschinen	AG
HORNBACH	AG
Hypoport	SE
INDUS	AG
JOST Werke	AG
Klöckner & Co	SE
Kontron	AG
KWS SAAT	SE & Co. KGaA
METRO	AG
MorphoSys	AG
Nagarro	SE
New Work	SE
NORMA Group	SE
PATRIZIA	SE
pbb	AG

Pfeiffer Vacuum	AG
PNE	AG
PVA TePla	AG
SAF-HOLLAND	SE
Salzgitter	AG
Schaeffler	AG
Secunet Security Networks	AG
SFC Energy	AG
SGL Carbon	AG
Siltronic	AG
STO	SE & Co. KGaA
STRATEC	SE
Südzucker	AG
SUSE	SA
SÜSS MicroTec	SE
SYNLAB	AG
TRATON	SE
United Internet	AG
Varta	AG
VERBIO Vereinigte BioEnergie	SE
Vossloh	AG
Wacker Neuson	SE
Wüstenrot Württembergische	AG
ZEAL Network	SE

<b>30 größten Familienunternehmen Deutschlands Rechtsform</b>	
Volkswagen	AG
Schwarz Gruppe	GmbH & Co. KG
Robert Bosch	GmbH
Fresenius	SE & Co. KGaA
Continental	AG
Aldi Süd / Aldi Nord	SE / GmbH & Co. KG
Bartelsmann	SE & Co. KGaA
BMW Group	AG
Metro	AG
Tengelmann Twenty-One	KG
Schaeffler	AG
Adolf Würth	GmbH & Co. KG
RETHMANN	SE & Co. KG
DRÄXLMAIER Group	GmbH & Co. KG
Mahle	GmbH
Asklepios Gruppe	GmbH & Co. KGaA
B. Braun Melsungen	AG
dm-drogerie markt	GmbH & Co. KG
Dussmann Group	Stiftung & Co. KGaA
Dirk Rossmann	GmbH
Henkel	AG & Co. KGaA

Merck	KGaA
Boehringer Ingelheim Pharma	GmbH & Co. KG
Ceconomy	AG
Klüh Service Management	GmbH
Otto	GmbH & Co. KG
Freudenberg Gruppe	KG
Kromberg & Schubert Automotive	GmbH & Co. KG
Globus Gruppe	GmbH & Co. KG
Deichmann	SE

Spalte1	Rechtsform
Joesph Dresselhaus	GmbH & Co.KG
Harro Höfliger	GmbH
Murrelektronik	GmbH
Tschach Solutions	GmbH
WOLFF & MÜLLER	GmbH & Co.KG