

Familienfreundliche Unternehmen – Wunsch oder Wirklichkeit?

Von Dr. Nina Mareen Junker und Prof. Dr. Rolf van Dick

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird für deutsche Arbeitnehmer(innen) immer wichtiger. Immer mehr Arbeitgeber erkennen Familienfreundlichkeit als einen zentralen Faktor für die Arbeitgeberattraktivität. Auch die zunehmende Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt schafft neue Möglichkeiten, „alles unter einen Hut“ zu bekommen, zum Beispiel, weil durch die Anbindung ans Inter- und Intranet sowie Video-konferenzsysteme die Arbeit im Home Office erleichtert wird.

Doch wie gut klappt die Umsetzung aus Mitarbeitersicht? Wie gut unterstützen deutsche Unternehmen ihre Mitarbeiter beim Jonglieren beruflicher und familiärer Anforderungen? Und welche neuen Angebote zur Vereinbarkeit schaffen Unternehmen? Das waren einige der zentralen Fragen, die wir uns in einer aktuellen Studie, die wir mit Unterstützung der EAF Berlin – Diversity in Leadership und des European Women's Management Development International Netzwerks (EWMD) in diesem Frühjahr und Sommer durchgeführt haben, gestellt haben. Nun liegen erste Ergebnisse vor, über die wir hier berichten werden.

Verständnis ja – aber mit einem faden Beigeschmack

Knapp 60 Prozent der Teilnehmer unserer Studie berichten, dass das höhere Management die nachgeordneten Führungskräfte ermutige, sensibel auf die persönlichen und familienbezogenen Anliegen der Mitarbeiter zu reagieren. Nur 12 Prozent der Teilnehmer können dem nicht zustimmen.

Doch wie sieht es aus, wenn es konkret wird und Mitarbeiter Prioritäten entweder auf die Familie oder auf den Beruf setzen (müssen)? Knapp die Hälfte der befragten Personen gibt an, dass ihre Führungskräfte Verständnis dafür hätten, wenn Mitarbeiter ihre Familie an die erste Stelle setzten. Allerdings bestätigt ebenfalls etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer, dass Mitarbeiter, die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch nähmen, als weniger karriereorientiert wahrgenommen würden und sie schlechtere Chancen auf eine Beförderung hätten.

Als eine Konsequenz hieraus nehmen insbesondere Führungskräfte für einen kürzeren Zeitraum Elternzeit in Anspruch als Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung.



Familie und Job zu vereinbaren ist für viele Eltern eine Herausforderung.

© David Wootley/DigitalVision/Thinkstock/Getty Images

So nehmen sich Mitarbeiterinnen im Schnitt 10,5 Monate (Aus-)Zeit, um sich um ihr erstes Kind zu kümmern, wohingegen weibliche Führungskräfte nur eine Auszeit von 7,7 Monaten nehmen. Zusätzlich stimmen 38 Prozent der Teilnehmer zu, dass es für eine positive Beurteilung durch das Topmanagement unerlässlich sei, dass Mitarbeiter ihren Job permanent über ihre Familie stellten. Das spricht für ein klassisches Bild, in dem Anwesenheit mit Leis- ▶

tung gleichgesetzt wird. Dabei gibt es mittlerweile zahlreiche Studien, die zeigen, dass Mitarbeiter durch ihre Rolle als Eltern neue Kompetenzen aufbauen, wovon auch die Unternehmen profitieren können. So finden sie beispielsweise neue Möglichkeiten, Konflikte zu lösen, oder sind häufig stressresistenter als Mitarbeiter ohne Kinder. Diese Vorzüge erkennen Unternehmen bislang nur teilweise.

Attraktive Angebote – auch für Führungskräfte

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist insbesondere in Führungspositionen eine Herausforderung. Teilzeitmodelle sind hier seltener, und Führungskräfte werden weniger dazu ermutigt, familienfreundliche Angebote in Anspruch zu nehmen, während gleichzeitig die Anforderungen und Erwartungen steigen. Nichtsdestotrotz gelingt den teilnehmenden Führungskräften die Vereinbarkeit ähnlich gut wie Befragten ohne Führungsverantwortung. Hier wollten wir genauer hinschauen und haben unsere Teilnehmer gefragt, welche Angebote ihre Unternehmen konkret machen. Neben Antworten zu Teilzeitoptionen, Gleitzeit, Home Office, Eltern-Kind-Büros oder auch Jobsharing, möchten wir drei Angebote besonders hervorheben. Auch wenn diese in unserer Studie insbesondere von Führungskräften genannt wurden, sind es Angebote, von denen Mitarbeiter aller Hierarchiestufen profitieren können:

- Einige der teilnehmenden Mitarbeiter berichten von Eltern-Coachings. Eltern-Coaches unterstützen Mitarbeiter beispielsweise bei der persönlichen Vereinbarkeit

von Beruf und Familie, aber auch bei Erziehungsfragen oder Fragen zur Pflege älterer Angehöriger.

- Eine interessante Form von flexibler Arbeitszeit ist auch die Möglichkeit räumlich und zeitlich verteilten Arbeitens. Mitarbeiter mit einem solchen Arbeitszeitmodell arbeiten zum Beispiel in den Morgenstunden, kümmern sich am Nachmittag um ihre Kinder und die Familie und kehren am Abend, wenn die Kinder im Bett liegen, noch einmal an ihren Arbeitsplatz zurück bzw. arbeiten aus dem Home Office heraus noch einige Stunden. Das ermöglicht in vielen Fällen eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Tätigkeit.
- Manche Unternehmen bieten Unterstützung bei der Notfallbetreuung, wenn das Kind beispielsweise plötzlich krank wird und aus der Krippe, dem Kindergarten oder der Schule abgeholt werden muss. Solche „Notfallmamas“ gibt es mittlerweile in zahlreichen Großstädten. Über Kooperationsverträge haben Unternehmen die Möglichkeit, diese Ad-hoc-Betreuung finanziell zu unterstützen.

Wie profitieren Vorgesetzte von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Mitarbeiter?

Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf die Balance von Arbeits- und Privatleben ihrer Mitarbeiter, und Konflikte, die Vorgesetzte haben, übertragen sich auf ihre Mitarbeiter. Diese sind in der Folge gestresster, und das Wohlbefinden sinkt. Doch wie sieht das umgekehrt aus? Werden Führungskräfte von der Vereinbarkeit und Unvereinbarkeit ihrer Mitarbeiter

beeinflusst? Das ist der Schwerpunkt unserer aktuellen Studie. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme auf <https://ww3.unipark.de/uc/Teams/>.

Gern können Sie auch Ihr Unternehmen zur Studie anmelden. Als Unternehmen haben Sie im Rahmen dieser Studie die Möglichkeit, eine exklusive Auswertung sowie einen Beratungstag im Gesamtwert von 3.000 Euro zu gewinnen. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an junker@psych.uni-frankfurt.de. ◀

Fazit:

Die Befragung zeigt, dass es in Unternehmen durchaus eine Sensibilität für die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt, auch für diejenigen Eltern, die Führungsverantwortung haben. Gleichzeitig wird es aber Führungskräften auf die Karriere negativ angerechnet, wenn sie sich tatsächlich um die Familie kümmern. Dies sollte angesichts des Mangels an guten Fach- und Führungskräften nicht sein, und Unternehmen können mit kleinen Maßnahmen viel erreichen.



Prof. Dr. Rolf van Dick,
Leiter der Sozialpsychologie,
Institut für Psychologie,
Goethe-Universität Frankfurt am Main

van.dick@psych.uni-frankfurt.de
www.psychologie.uni-frankfurt.de



Dr. Nina Mareen Junker,
wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Institut für Psychologie,
Goethe-Universität Frankfurt am Main

junker@psych.uni-frankfurt.de