



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Familie | zuerst.



## Personalmarketingstudie 2012: Familienbewusstsein ist konjunkturreäsent

Für die Personalmarketingstudie 2012 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurden Beschäftigte und Personalverantwortliche danach befragt, wie wichtig Familienfreundlichkeit für die Wahl des Arbeitgebers ist. Das Ergebnis ist eindeutig: Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen eine entscheidende Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers – jedoch werden sie noch nicht gut genug kommuniziert.



Dr. Kristina Schröder,  
Bundesministerin für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

„Für berufstätige Mütter und Väter spielt längst nicht nur das Gehalt eine wichtige Rolle, wenn sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden – das zeigt die Personalmarketingstudie ganz deutlich. Eltern wollen vor allem auch sicher gehen, dass sie ihre Familienaufgaben mit dem Beruf vereinbaren können: zum Beispiel mit Hilfe flexibler, familienbewusster Arbeitszeiten oder mit Hilfe betrieblicher Kinderbetreuung. Von solchen Angeboten profitieren nicht nur die Eltern, sondern auch die Arbeitgeber. Denn in familienfreundlichen Unternehmen sind Beschäftigte motivierter, sie fehlen seltener und arbeiten produktiver. Deshalb empfehle ich allen Arbeitgebern: Verschaffen auch Sie Ihrem Unternehmen mit familienbewussten Arbeitsbedingungen handfeste Vorteile im Wettbewerb um die besten Fachkräfte.“

*Kristina Schröder*

## Die zentralen Ergebnisse

### 1. FAMILIENBEWUSSTSEIN IST KONJUNKTURRESISTENT

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich in den vergangenen sechs Jahren stark verändert. Die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für die Wahl des Arbeitgebers ist in dieser Zeit hoch geblieben. Für 91 Prozent der befragten jungen Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt.

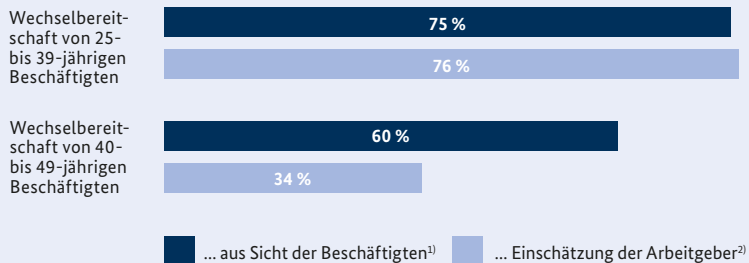
Bei den befragten Personalverantwortlichen hat das Thema in den vergangenen Jahren sogar noch an Bedeutung gewonnen. 95 Prozent sind der Meinung: Familienfreundliche Angebote sind für junge Beschäftigte ein

wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers. Zum Vergleich: Im Jahr 2007 waren es noch 86 Prozent.

### 2. FAMILIENFREUNDLICHKEIT IST AUCH FÜR BESCHÄFTIGTE ÜBER 40 JAHRE WICHTIG

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt nicht nur für jüngere Beschäftigte eine wichtige Rolle. Auch für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben familienfreundliche Maßnahmen einen hohen Stellenwert. Diese sind für fast sieben von zehn Befragten zwischen 40 und 49 Jahren ein wichtiger Faktor, wenn sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden. Personalverantwortliche unterschätzen die Bedeutung für Beschäftigte in diesem Alter jedoch.

#### Wechselbereitschaft der Beschäftigten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf



1) Antworten „sehr wichtig“ und „wichtig“ (%); 2) Antworten „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zum Teil zu“ (%)  
Quelle: GfK, Roland Berger, 2012

Die Wechselbereitschaft von Beschäftigten über 40 Jahren wird stark unterschätzt.

## DIE PERSONALMARKETINGSTUDIE 2012

Die Personalmarketingstudie 2012 wurde vom Marktforschungsinstitut GfK im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt. Nach 2007 und 2010 erscheint die Studie zum dritten Mal. Die GfK befragte zwischen April und Juni 2012 zum einen 300 Personalverantwortliche in Unternehmen mit über 50 Beschäftigten. Zum anderen gaben 3.000 Beschäftigte Auskunft. Etwa die Hälfte der Befragten war zwischen 25 und 39 Jahre alt, die andere Hälfte gehörte zur Gruppe der 40- bis 49-Jährigen.

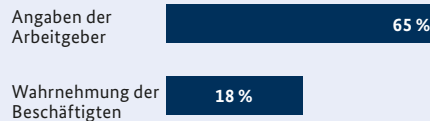
### 3. JOBWECHSEL FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Auch mit Blick auf die Wechselbereitschaft unterschätzen zahlreiche Personalverantwortliche die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für ältere Beschäftigte. Nur rund ein Drittel der befragten Personalverantwortlichen glaubt, dass das Thema für diese Altersgruppe eine Rolle spielt. Dabei wären 60 Prozent der 40- bis 49-Jährigen bereit, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Job zu wechseln (siehe Grafik auf Seite 2). Bei den jüngeren Beschäftigten sind es sogar rund drei Viertel, die sich einen Wechsel vorstellen können.

### 4. KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN UNTERSTÜTZEN BESCHÄFTIGTE VERSTÄRKT BEI PFLEGEAUFGABEN

Angesichts des demografischen Wandels rückt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege immer stärker ins Blickfeld. Kleine und mit-

#### Familienfreundliche Angebote werden von Unternehmen in Vorstellungsgesprächen offen angesprochen



Quelle: GfK, Roland Berger, 2012

Im Bewerbungsgespräch kommen die Informationen nicht an: Zwischen dem, was Unternehmen kommunizieren und dem, was Bewerberinnen und Bewerber wahrnehmen, besteht eine große Lücke.

telständige Unternehmen (zwischen 50 und 249 Beschäftigte) engagieren sich inzwischen immer stärker für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen. 13 Prozent der Unternehmen haben ihre Unterstützungsleistungen ausgebaut. Das sind fast doppelt so viele wie bei der letzten Personalmarketingstudie im Jahr 2010.

### 5. FAMILIENFREUNDLICHE ANGBOTE: EIN TABUTHEMA IM BEWERBUNGSGESPRÄCH?

Ausgerechnet in Vorstellungsgesprächen ist die Frage nach fami-

lienfreundlichen Angeboten für viele noch ein Tabu. Mehr als drei Fünftel der befragten Beschäftigten befürchten, dass ihnen eine solche Frage negativ ausgelegt werden könnte. Darüber hinaus kommunizieren die Unternehmen ihre familienfreundlichen Maßnahmen offensichtlich noch nicht intensiv genug (siehe Grafik oben).

Weitere Informationen zum Thema Personalmarketing erhalten Sie auf der Website von „Erfolgsfaktor Familie“ unter [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

## Ein Gewinn für alle

### Von familienfreundlichen Angeboten profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte



**Hans-Carsten Hansen,**  
Personalchef der BASF

Die wichtigste Ressource der BASF sind weltweit ihre Mitarbeiter, deren Zufriedenheit und Motivation für den Unternehmenserfolg entscheidende Faktoren sind. Eine wesentliche Grundlage dafür ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Da sich die Bedürfnisse je nach Lebensphase ändern und beispielsweise ältere Mitarbeiter eine andere Unterstützung brauchen als junge, richten wir bei der BASF unsere Angebote danach aus.



**Petra Kannengießer,**  
Bereichsleitung Systeme, Globus  
SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG

Unabhängig von konjunkturellen Entwicklungen gilt: Nur wenn wir die persönlichen und beruflichen Belange unserer Beschäftigten berücksichtigen, können sie das Beste für unsere Kunden geben. Dazu gehört, dass wir seit vielen Jahren gemeinsam mit unseren Beschäftigten individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie suchen und verlässlich vereinbaren – zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle. Davon profitieren alle.

## „Familienfreundlichkeit ist keine Modeerscheinung“

**Prof. Dr. Jutta Rump erläutert im Gespräch, warum Familienfreundlichkeit so wichtig bei der Arbeitgeberwahl ist und was passieren kann, wenn die Interessen älterer Beschäftigter nicht berücksichtigt werden.**

**Frau Rump, die vergangenen Jahre zeigen: Auch unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung spielt Familienfreundlichkeit eine zentrale Rolle bei der Arbeitgeberwahl. Woran liegt das?**

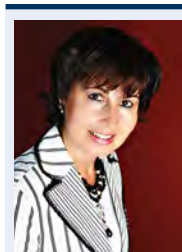
Die Beschäftigten wissen heute: Sie müssen ihr gesamtes Berufsleben lang permanent anpassungsfähig, flexibel und lernbereit sein. Sie fühlen dadurch eine gewisse Instabilität und suchen ein Gegengewicht. Und dieses Gegengewicht finden viele in der Partnerschaft oder in der Familie. Familienfreundlichkeit hat deshalb für sie eine große Bedeutung. Dass das Thema über Jahre hinweg nicht an Bedeutung verloren hat, zeigt: Es ist keine Modeerscheinung, sondern bei den Beschäftigten fest als Wert verankert.

**Zahlreiche Arbeitgeber vernachlässigen dennoch, dass das Thema auch für Beschäftigte über 40 Jahre eine wichtige Rolle spielt. Welche Folgen kann das haben?**

Das kann ganz gravierende ökonomische Folgen haben: Die Fluktuation und der Krankenstand können steigen, die Produktivität sinken. Auch auf das Arbeitgeberimage und das Betriebsklima kann es sich negativ auswirken. Unternehmen sollten deshalb die Lebenssituationen beachten, die für diese Altersgruppe relevant sind. Vorbildliche Arbeitgeber setzen inzwischen auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die auch berücksichtigt, dass Beschäftigte später Angehörige pflegen müssen oder dass sie noch Kinder im Schulalter haben, die sie betreuen.

**Vielen Unternehmen scheint die Kommunikation ihrer Angebote noch schwerzufallen. Wie können insbesondere kleinere Betriebe erfolgreich kommunizieren?**

Man sollte das Thema zum Teil des Mitarbeitergesprächs machen. Das hat eine große Wirkung, weil man im direkten Dialog ist. Informationen auf die Website zu stellen oder Flyer zu produzieren ist begleitend wichtig, die Streuverluste sind jedoch sehr hoch.



**Prof. Dr. Jutta Rump**  
Professorin für  
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre,  
Hochschule Ludwigs-  
hafen, Institut für  
Beschäftigung und  
Employability IBE

## UNTERNEHMENSNETZWERK „ERFOLGSFAKTOR FAMILIE“

Ob aktuelle Informationen, Hinweise auf Veranstaltungen oder Berichte aus der Praxis – das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bietet interessierten Arbeitgebern die größte Wissens-, Themen- und Kontaktplattform zu Fragen familienbewusster Personalpolitik. Die Fäden der aktuell rund 4.400 Mitgliedsunternehmen laufen beim Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ in Berlin zusammen. Es fungiert als Geschäftsstelle des Netzwerks und ist mit nahezu allen regionalen Akteuren

und Programmen bundesweit im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden. Mit über rund 100 Fach- und Dialogveranstaltungen pro Jahr schafft das Netzwerkbüro Foren, bei denen Unternehmen sowie Praktikerinnen und Praktiker Impulse erhalten und im Dialog Erfahrungen austauschen.

Interessierte Firmen und Institutionen können unter [www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk) kostenlos Mitglied werden. Telefonisch erreichen Sie das Netzwerkbüro unter 030/20308-6101.

### IMPRESSUM

**Herausgeber:**  
Bundesministerium für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend  
Glinkastraße 24, 10117 Berlin  
Verantwortlich: Dirk Feldhaus  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)  
[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)  
[info@erfolgsfaktor-familie.de](mailto:info@erfolgsfaktor-familie.de)

**Anmeldung für ein Newsletter-Abo unter:**  
[www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter)

**Bildnachweis (Titel):**  
Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

**Redaktion, Gestaltung, Produktion:**  
ergo Unternehmenskommunikation GmbH  
& Co. KG, Berlin/Köln

**Druck:**  
schmitzdruck&medien GmbH & Co. KG,  
Brüggen