



Verantwortung reloaded: Wer, was, wieviel?

**Ergebnisse des
berufundfamilie Scouts –
Umfrage unter zertifizierten
Arbeitgebern**

Frankfurt am Main, Januar 2024

berufundfamilie Scout

- Umfragetitel: **„Verantwortung reloaded: Wer, was, wieviel?“**
- Ziel: Anregungen zum aktuellen Verständnis von Verantwortung erhalten: Was verstehen Arbeitgeber derzeit unter Verantwortung für Mitarbeitende/ Studierende? Wohin wird sich ihre Responsibility nach eigener Einschätzung entwickeln?
- Zielgruppe: Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, die aktuell das zum audit berufundfamilie od. audit familiengerechte hochschule tragen
- Laufzeit: 04.12.2023 – 19.01.2024
- Teilnehmende: **163 Vertreter*innen zertifizierter Organisationen**
 - 46% aus Unternehmen, 41,1% aus Institutionen, 12,9% aus Hochschulen



Inwieweit stimmen Sie den folgenden Statements zu?:

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Weder noch	Stimme voll und ganz zu
Arbeitgeber sollten jede*n Mitarbeitenden gleichermaßen in Vereinbarkeitsfragen unterstützen – unabhängig von ihrem familiären/ privaten Hintergrund.	☐	☐	☐	☐
Arbeitgeber sollten die Arbeitszeit stärker flexibilisieren, damit Beschäftigte ihre beruflichen und privaten Aufgaben besser in Einklang bringen können.	☐	☐	☐	☐
Die Arbeitsorganisation muss mehr in die Eigenverantwortlichkeit der Teams übergehen.	☐	☐	☐	☐
Arbeitgeber sind für die physische und mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden mindestens genauso stark verantwortlich wie die Beschäftigten selbst.	☐	☐	☐	☐

Mentale Gesundheit, Diskriminierung und Weiterbildung – die Top 3-Bereiche, in denen Arbeitgeber ihre Verantwortung über das gesetzliche Mindestmaß hinaus ausbauen sollten



In welchen Bereichen sollte Ihrer Meinung nach die Verantwortung des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten über das gesetzlich geforderte Mindestmaß hinausgehen bzw. grundsätzlich ausgebaut werden? Klicken Sie bitte Ihre Top 3 an.

Bereiche, in denen auditierte Organisationen sich über berufundfamilie das gesetzl. Maß hinaus verantwortlich zeigen (1)

**Auditierte Arbeitgeber:
Verantwortungs-
voller als es das
Gesetz fordert**

Arbeitszeit

- Familienfreundliche Besprechungszeiten
- Ausbau der verschiedenen Arbeitszeitmodelle

Arbeitsorganisation

- Gegenseitige wir.versprechen zur Zusammenarbeit

Serviceleistungen

- Unterstützung bei der Suche von Pflegeeinrichtungen

Arbeitsort

- Weitreichende Regelungen zum mobilen Arbeiten
- Bis zu 4 Tage pro Woche Home-Office

Finanzielle Zusatzleistungen

- Zuschuss zu Kindergartenkosten

Information & Kommunikation

- Informationsangebote zu diversen Themen: Diversity/ Chancengerechtigkeit, BGM, Pflege ...

Personalentwicklung

- Intensives Personalentwicklungskonzept

Führung

- Coachings zu diversen Fragestellungen

Auditierte Arbeitgeber: Erhöhte Responsibility insbesondere bei ...



Arbeitsorganisation

Erhaltung und Förderung
psychischer Gesundheit

Information & Kommunikation

Diversity

Personalentwicklung

Fort- und Weiterbildung

Serviceleistungen

Kinderbetreuung

- Angebot der psychologischen Sprechstunde 1x wöchentlich, externe 24h psychologische Notfallbetreuung; externer betriebl. Sozialberatung (EAP)
- Ausbildung von internen Vertrauenspersonen als niederschwellige Ansprechpartner*innen, interne Sozialarbeiterin zur Beratung auch bei zwischenmenschlichen Konflikten in Krisensituationen
- Leitlinie zu Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Barrierefreiheit als zentraler Standard
- Beschwerderecht und wiederkehrende Sensibilisierungsworkshops für Beschäftigte
- Gewährung von mehr als fünf Arbeitstagen für Fort- und Weiterbildungen im Jahr
- Eigenes Curriculum für Weiterbildungsmaßnahmen
- Verschiedene Qualifizierungsprogramme (z.B. für Nachwuchsführungskräfte, für Berufseinsteiger*innen, Aufstieg)
- Kinderbetreuung bei Veranstaltungen
- Eigene Tagesmutter
- Ferienbetreuung
- Betriebliche Pflegelotsen/ -guides

In welchen Bereichen nimmt Ihre Organisation die Verantwortung gegenüber den Beschäftigten über das gesetzlich geforderte Mindestmaß hinaus wahr? Nennen Sie bitte Beispiele.

Besonders häufige Nennungen: Handlungsfelder & Beispiele

Was müsste sich gesetzlich ändern, damit Arbeitgeber ihre Verantwortung nach eigenen Wünschen ausbauen können?

Fokus

Pflege

- Bezahlte Freistellung im Pflegefall vergleichbar Kind krank / Pflegezeit analog zu Elternzeit
- Pflegendenversicherung (Freistellungstage, Unterstützung bei Pflegeaufgaben)
- Einführung von Pflegekrankentagen mit 100% Lohnausgleich

Kinderbetreuung

- Kinderbetreuungsgesetz: Sicherstellung der Kinderbetreuung/ Ganztagsbetreuung, inkl. Vertretungssituation
- 100% Lohnausgleich bei den Kinderkrankentagen
- Senkung der Anforderungen an Personalausstattung für Kinderbetreuungseinrichtungen in Organisationen

Arbeitszeit

- Arbeitszeitgesetz
 - U.a. Abschaffung festgeschriebener Arbeitszeit bzw. Erhöhung der Flexibilität
- Datenschutz hinsichtlich Arbeitszeiterfassung
- Arbeitszeiten / Überstunden

Arbeitsort

- Reduzierung der Anforderungen/ Hürden für Remote Work/ „echtes“ Home-Office
- Arbeitsschutz im Home-Office

Weitere

- BGM-Maßnahmen als gesetzliche Vorgabe
- Regelung von Maßnahmen bzgl. psychischer Gesundheit

- Arbeitsplatzbewertung, Beurteilungssysteme

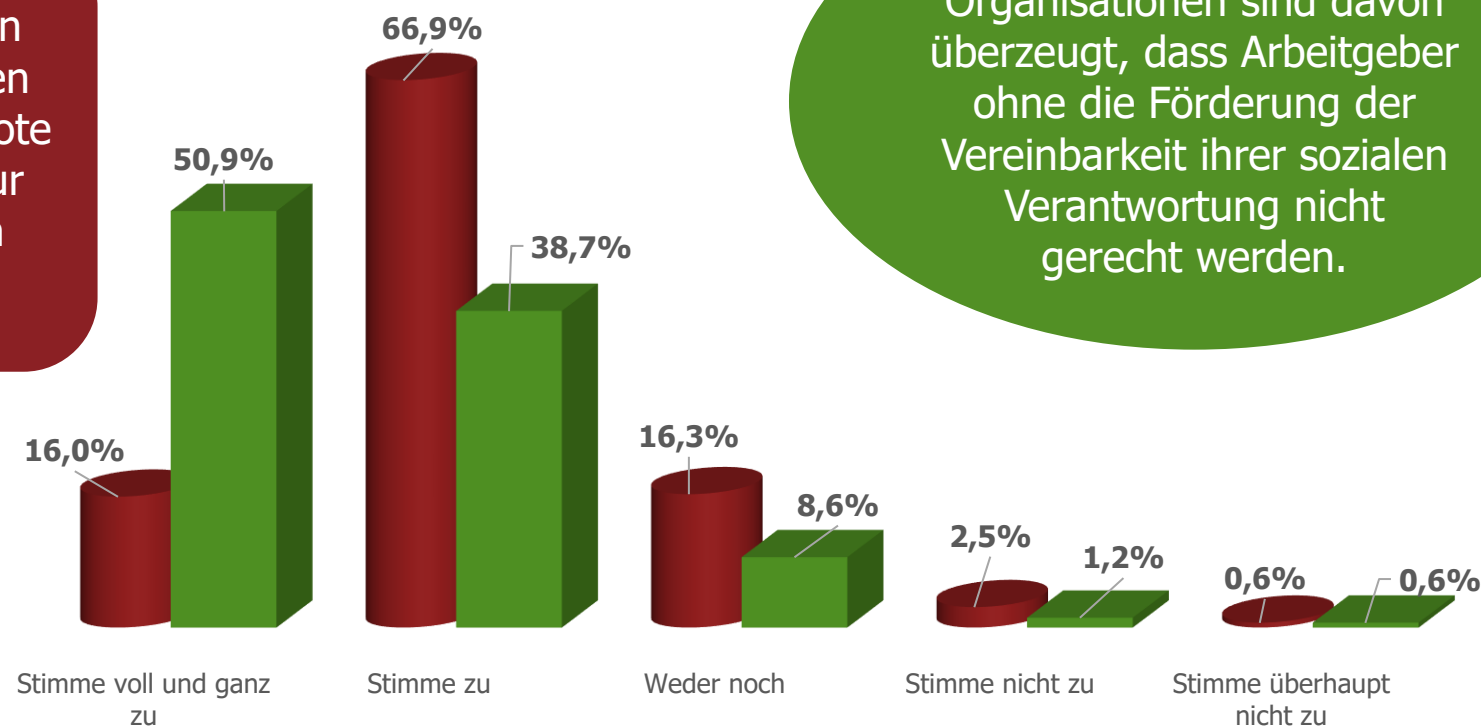
- Anreize für eine stärkere Partnerschaftlichkeit zw. Partner*innen bzgl. Care-Arbeit
- Frauen* in Führungspositionen bringen

- Bzgl. AGG: Proaktive Bewerbung von Beschwerdestellen
- Regelungen bzgl. (Anti-) Diskriminierung von Minderheiten

- Vereinfachung der Einstellung von Nicht-EU-Bürger*innen

Unzertrennlich: Vereinbarkeit und Verantwortung

82,9% der zertifizierten Organisationen verstehen ihre Vereinbarkeitsangebote als zentrales Element zur Förderung der sozialen Verantwortung.

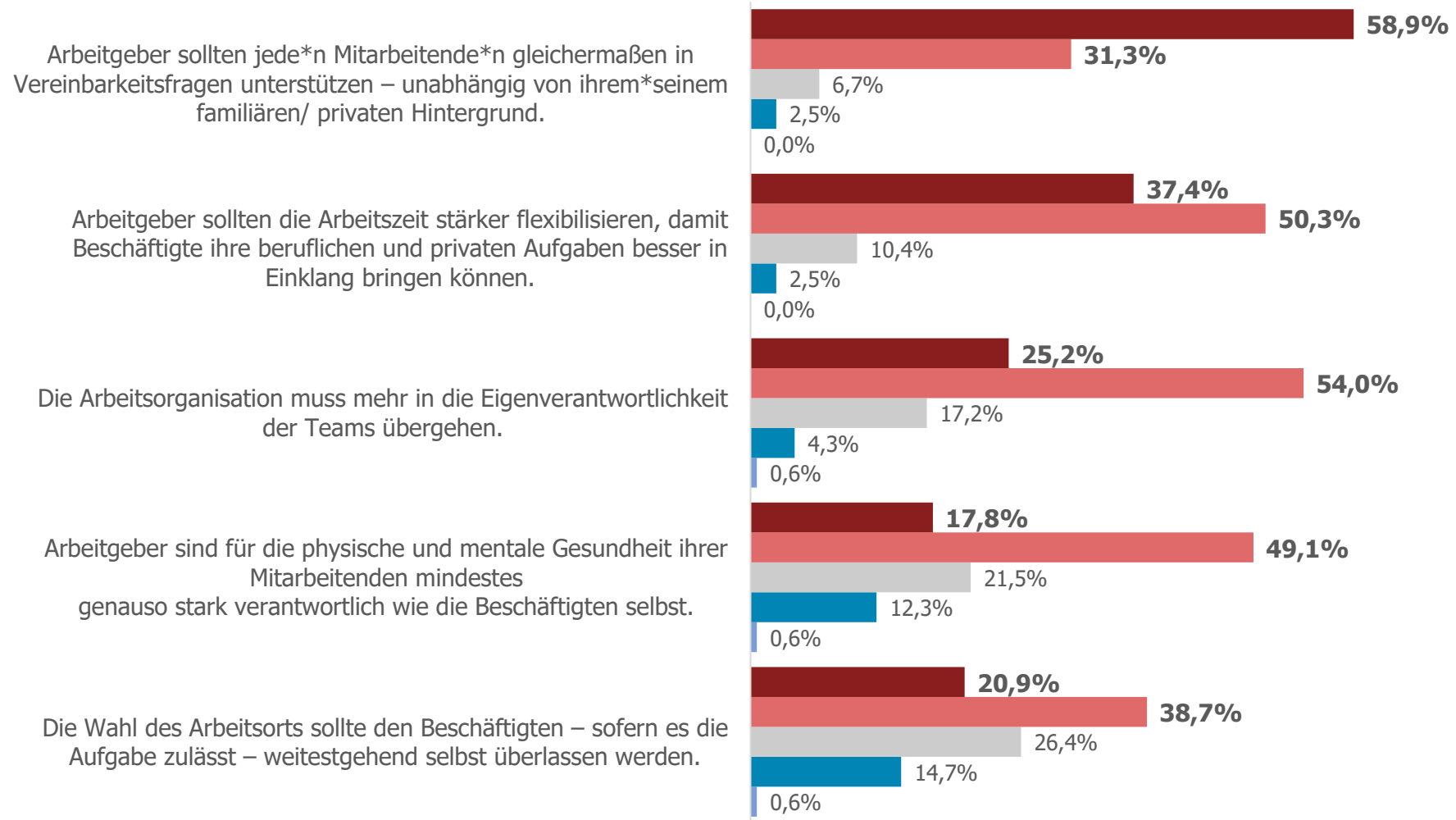


89,6% der auditierten Organisationen sind davon überzeugt, dass Arbeitgeber ohne die Förderung der Vereinbarkeit ihrer sozialen Verantwortung nicht gerecht werden.

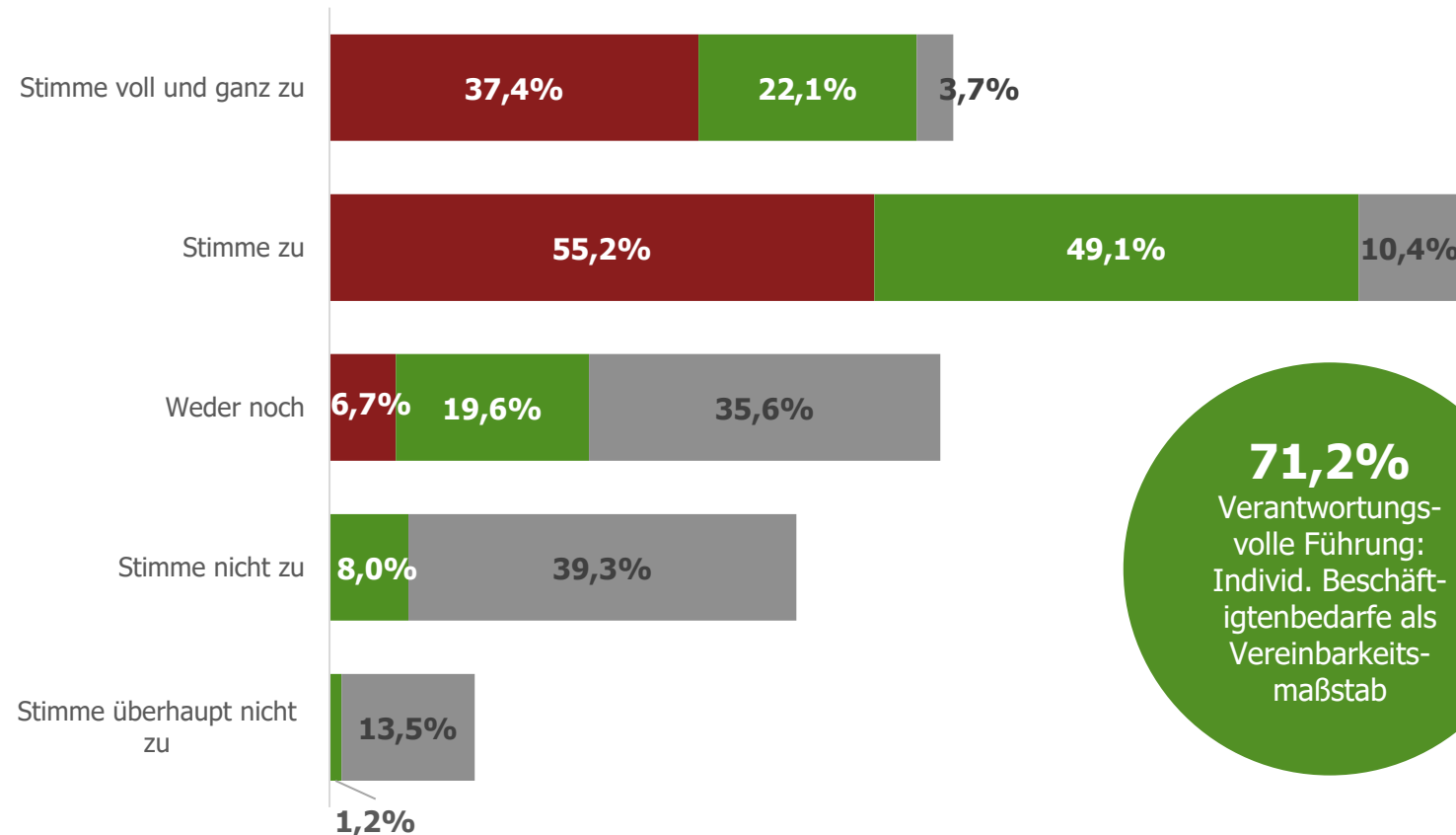
■ Unsere familien- und lebensphasenbewusste Ausrichtung ist das zentrale Element zur Förderung der sozialen Verantwortung.

■ Arbeitgeber, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben nicht fördern, werden ihrer sozialen Verantwortung nicht gerecht.

Vereinbarkeit: Wer ist verantwortlich für was? – Arbeitsbedingungen



Vereinbarkeit: Wer ist verantwortlich für was? – Verankerung des Themas



■ Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben müssen in der Kommunikation als Element der sozialen Verantwortung von Arbeitgebern positioniert werden.

■ Verantwortungsvolle Führung bedeutet, dass sich die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeitsangeboten an den individuellen privaten Belangen jeder*jedes einzelnen Mitarbeitenden orientiert.

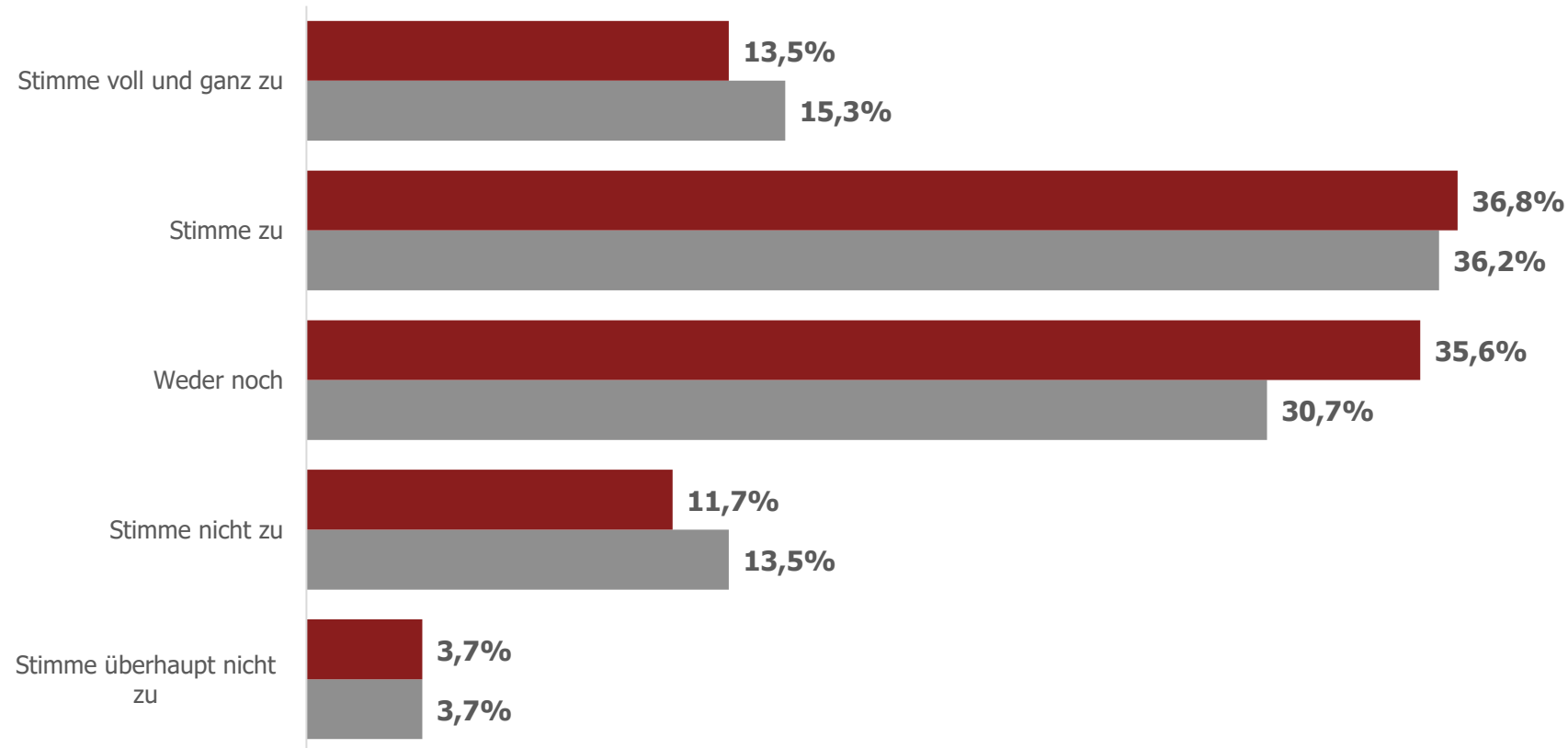
■ Upskilling und Reskilling sind ausschließlich eine Aufgabe des Arbeitgebers und nicht der*des Mitarbeitenden.

92,6%
Vereinbarkeit als
Element der
sozialen
Verantwortung
kommunizieren

71,2%
Verantwortungs-
volle Führung:
Individ. Beschäft-
igtenbedarfe als
Vereinbarkeits-
maßstab

52,8%
Weiterbildung ist
nicht ausschließ-
lich Aufgabe des
Arbeitgebers

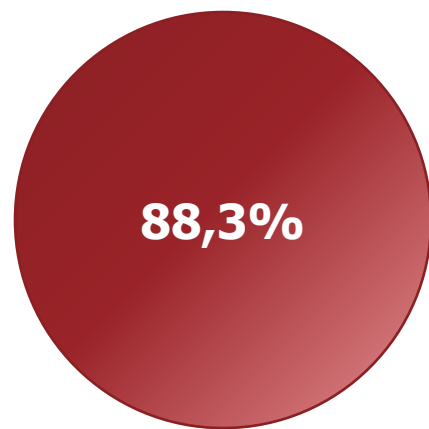
Vereinbarkeit: Wer ist verantwortlich für was? – Flankierende Maßnahmen



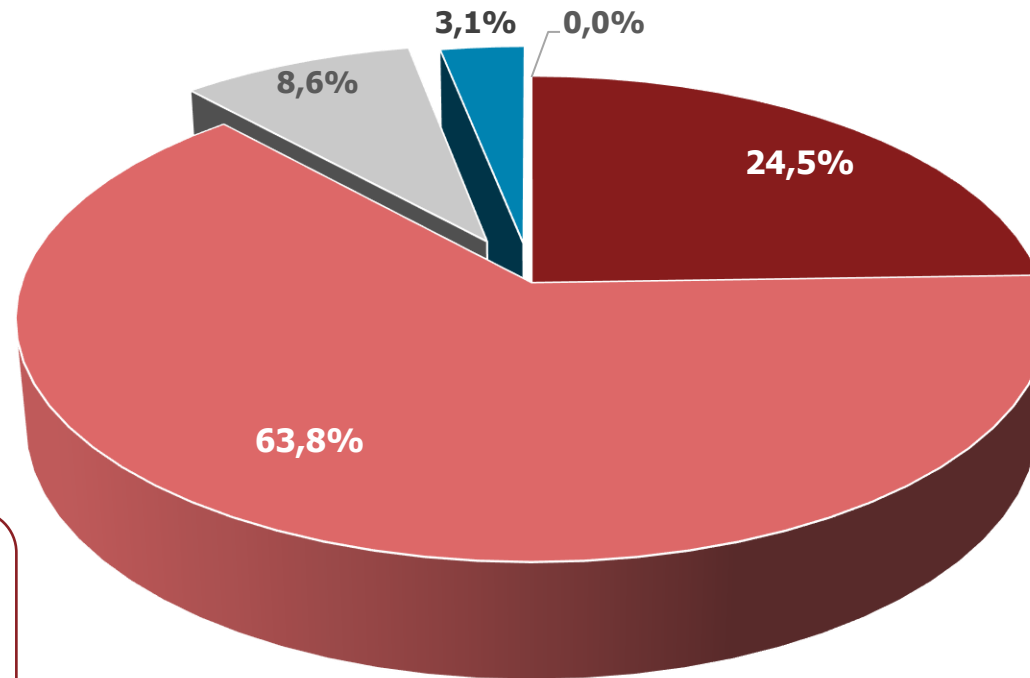
■ Die finanziellen Zusatzleistungen durch den Arbeitgeber sind vor dem Hintergrund steigender Lebenshaltungskosten zu erhöhen bzw. auszuweiten.

■ Die Serviceleistungen für Familien (z.B. Unterstützung bei der Kinderbetreuung) müssen vor dem Hintergrund lückenhafter Dienste der öffentlichen Hand (z.B. fehlendes flächendeckendes Kita-Angebot und häufige Ausfälle der Betreuung) vom Arbeitgeber erhöht

Neun von zehn Arbeitgeber: Nicht jeder Vereinbarkeitswunsch muss erfüllt werden



Es gibt Grenzen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben; nicht jeder Vereinbarkeitswunsch muss erfüllt werden.



■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme zu ■ Weder noch ■ Stimme nicht zu ■ Stimme überhaupt nicht zu

Beispiele für nicht erfüllbare Vereinbarkeitswünsche – 3 Themen besonders betroffen

1

Arbeitsort

- Dauerhaftes/ 100%iges Arbeiten im Home-Office; vollständiges Online-Studium & Erlass von Praxisanteilen
- Mitarbeitende, die gar nicht mehr ins Büro kommen möchten, zu Lasten anderer, die ihnen die Post hinterherschicken müssen
- Laborarbeit in mobilem Arbeiten
- Arbeiten im Ausland (Aufgrund von Datenschutzbestimmungen nicht möglich.)
- Einstellung für eine Tätigkeit, bei der Präsenz erforderlich ist. Nach der Elternzeit kam der Wunsch auf, im Home-Office zu arbeiten.
- Generell an den Tagen um das Wochenende nur im Home-Office zuarbeiten

2

Arbeitszeit

- Reduzierung der Arbeitszeit auf unter 50% - insbesondere in Spezialfunktionen; zu wenige Stundenanteile in der Woche/ Teilzeit-Tätigkeit unter 15 Stunden wöchentlich
- Gewünschte Arbeitszeiten, die nicht mit der Erreichbarkeit der Klientel zusammenpassen; im Pflege-Schichtdienst Wunsch nach freien Wochenenden und Feiertagen 365/24/7
- 4-Tage-Woche bei Vollzeit- oder Teilzeitkräften (Aufgrund organisatorischer, personeller Engpässe und Kund*innenbedarfe nicht möglich.)
- Wochenendarbeit, um Maluszeiten auszugleichen (selbst online nicht); Verlagerung der Arbeitszeiten in die späten Abendstunden
- Rückkehr nach Elternzeit mit sehr geringem Stundensatz, vorgegebenem Tag und Einsatzzeit bei gleichzeitiger Erhaltung der ursprünglichen Entgeltstufe aus der Arbeit vor der Elternzeit; sehr geringe Arbeitszeiten (4h), festgelegt auf festen Zeitpunkt (z.B. Freitagnachmittag) und nur auf Home-Office bei gleichzeitiger "Befreiung von Besprechungen"
- Teilzeitkräften zuliebe Termine nur vormittags vereinbaren

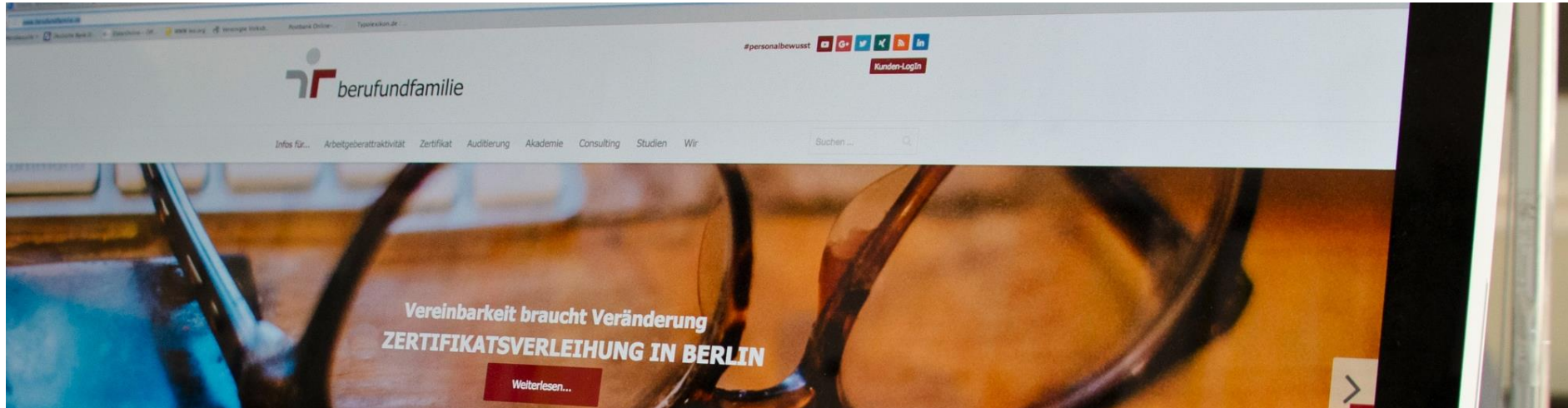
3

Kinderbetreuung Finanz. Zusatzleistungen Serviceleistungen

...

- Kita in der Arbeitsstätte
- Kinderbetreuungsangebote mit den Fahrten zu Freizeitaktivitäten anbieten
- Finanzierung der Mitnahme von Kindern auf Dienstreisen; Finanzierung von Babysittern
- Übertragung der Kinderkranktage des Partners auf den AG der*des Beschäftigten
- Platz in einer bestimmten Kita
- Ferienbetreuung über die gesamte Ferienzeit
- Mitnahme von Säuglingen in Lehrveranstaltungen mit Gefahrenstoffen

Kontakt



 Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

 +49 69 7171333-0

 www.berufundfamilie.de

 info@berufundfamilie.de