



# VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF: WAS WÜNSCHEN SICH FAMILIEN?

“Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie”

Auftraggeber: Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des  
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Autorinnen und Autoren: Dr. Dagmar Weßler-Poßberg, Dr. Claire Samtleben,  
Evelyn Stoll und Ulrich Weuthen






**2.542**

befragte Eltern und  
Pfleger

# DIE STUDIE

## Ziel

Unternehmen müssen angesichts des Fachkräftemangels und der demografischen sowie digitalen Veränderungen attraktive Arbeitsbedingungen schaffen, um im Wettbewerb Talente zu gewinnen und zu behalten.



**Vereinbarkeit von Familie und Beruf** wird für Arbeitskräfte immer wichtiger





**11,6 Mio.**

erwerbstätige Elternteile  
in Deutschland

**2,5 Mio.**

Erwerbstätige, die  
pflegen in Deutschland

## Fragen

Was werten sie als **attraktive Arbeitgebermerkmale** und wie können diese erreicht werden?



Wie bewerten verschiedene Beschäftigte ihre **Herausforderungen beim Gelingen der Vereinbarkeit?**



Welche **Vereinbarkeitsmerkmale und -maßnahmen** sind den Beschäftigten **in ihrer konkreten Lebenssituation** besonders wichtig?



Welche **Vereinbarkeitsmerkmale und -maßnahmen** eines Arbeitgebers haben für die Beschäftigten **Priorität?**



Welche **Konsequenzen** ziehen die Beschäftigten, wenn ihre Vereinbarkeitsbedürfnisse **nicht berücksichtigt** werden?





## Bedarfe von Müttern

60 % finden es wichtig, dass Arbeitgeber **Rücksicht auf die Öffnungszeiten von Betreuungsangeboten** nehmen.

Flexible Arbeitszeiten sollten **keine beruflichen Nachteile** mit sich bringen: Frauen wollen **Führung auch in Teilzeit** übernehmen können.





## Bedarfe von Vätern

**45 %** der Väter wünschen sich eine **Unternehmenskultur**, die sie darin unterstützt, **Elternzeit selbstverständlich wahrzunehmen**.

Väter wünschen sich vor allem, dass **Arbeitgeber Verständnis** dafür **zeigen**, wenn **Familienzeit** einen festen Platz im Alltag hat.





## Bedarfe von Pflegenden

Pflegende wünschen sich **Anerkennung** für ihre **Betreuungssituation**. Das Thema soll in Unternehmen enttabuisiert werden.

Besonders wichtig für Pflegende ist die **Akzeptanz** und **Rücksicht** für **spontane Betreuungszeiten**.





Was können **Unternehmen**  
tun um für diese  
Arbeitnehmergruppen  
attraktiv zu bleiben?



## **3-STUFEN-MODELL**

**3**

Zusammenwirken vielfältiger  
Lebensumstände mitdenken

**2**

Präferenzen einzelner Zielgruppen  
berücksichtigen

**1**

Unverzichtbare Grundlagen schaffen





1

## Unverzichtbare Grundlagen schaffen

Eine **Unternehmenskultur der Rücksichtnahme** ist das **Fundament für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Arbeitgeber müssen diese Basis schaffen, damit Beschäftigte mit familiärer Verantwortung ihr Erwerbspotenzial voll ausschöpfen können.





2

Zusammenwirken vielfältiger  
Lebensumstände mitdenken

**Unterschiedliche familiäre  
Rollen führen zu  
differenzierten  
Vereinbarkeitserwartungen.**  
Zielgerichtete Maßnahmen für  
Eltern und pflegende  
Angehörige sind daher ein  
strategischer Vorteil: Sie  
unterstützen die nachhaltige  
Personalplanung und **stärken  
die Arbeitgeberattraktivität  
entscheidend.**





3

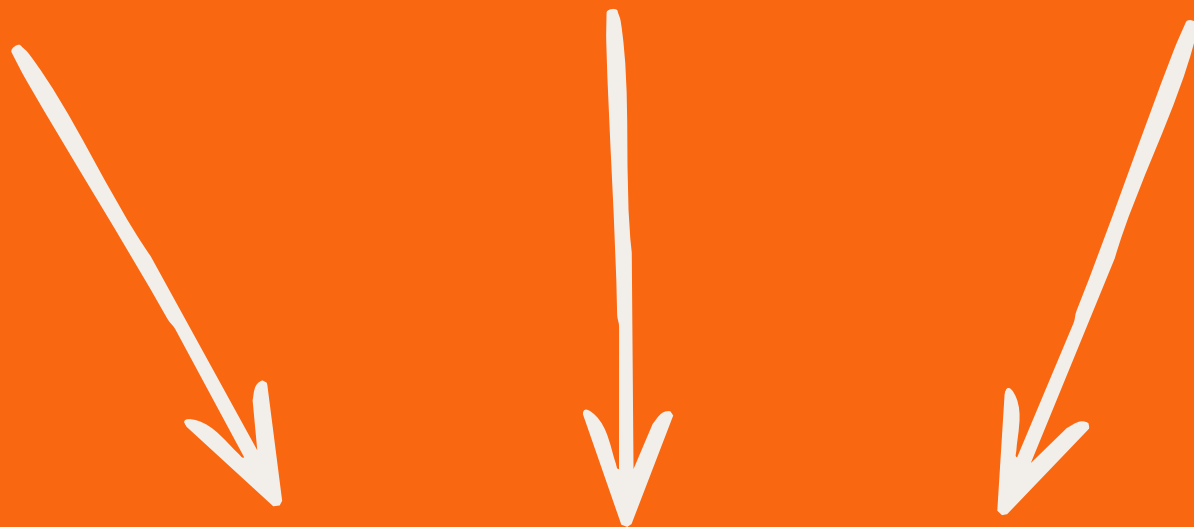
## Präferenzen einzelner Zielgruppen berücksichtigen

**Bedürfnisse ändern sich** mit der Zeit: erwachsende Kinder, plötzliche Pflege von Angehörigen oder neue berufliche Ziele – Prioritäten verschieben sich. Ein **offener Dialog** (z. B. in regelmäßigen Feedbackgesprächen), hilft Unternehmen, diese Veränderungen frühzeitig zu erkennen – Frustration wird vorgebeugt und eine **langfristige Arbeitsbeziehung** geschaffen.





# FEHLENDE VEREINBARKEIT = HOHE WECHSELBEREITSCHAFT



**42 Prozent** der Befragten würden  
den **Arbeitgeber wechseln**, wenn  
auf Dauer ihre  
**Vereinbarkeitsbedürfnisse nicht  
berücksichtigt** werden!





Weitere spannende Studien  
rund um Vereinbarkeit gibt  
es bei:

**ERFOLGSFAKTOR FAMILIE**

