



Sonderauswertung der Befragungen auf den Karrieretagen Familienunternehmen 2014

Stand: Februar 2015

Seit 2008 werden die akkreditierten Kandidaten auf den Karrieretagen Familienunternehmen regelmäßig befragt: Was ist den hochqualifizierten Fach- und Führungskräften in ihrem Job wichtig, welche Karriereperspektiven verfolgen sie und wie schätzen sie Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen als Arbeitgeber ein? Die Analyse der Ergebnisse dieser Langzeiterhebung, an der bisher 1.716 Personen teilgenommen haben, hat die TU München im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen in der Studie „Familienunternehmen als Arbeitgeber“ zusammengefasst.

Mit Blick auf die zunehmende Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden auf dem 13. und 14. Karrieretag Familienunternehmen 2014 zusätzlich Fragen ergänzt und integriert. 506 Studenten, junge Absolventen und Professionals gaben Antwortbögen ab.



Wie wichtig sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bei der Arbeitgeberwahl?

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben bei der Arbeitgeberwahl spielt eine ausschlaggebende Rolle: Für 49,33 % der Befragten ist dieser Aspekt „sehr wichtig“, für 43,02 % „wichtig“, nur 4,59 % hatten keine dezidierte Haltung, für 2,29 % war dieser Aspekt „nicht wichtig“. Männer und Frauen weichen hier in ihrem Antwortverhalten in Summe nur geringfügig voneinander ab: für mehr als 90 % beider Geschlechter ist es wichtig und sehr wichtig, dass der Arbeitgeber dafür sorgt, Job und Familie miteinander zu vereinbaren.

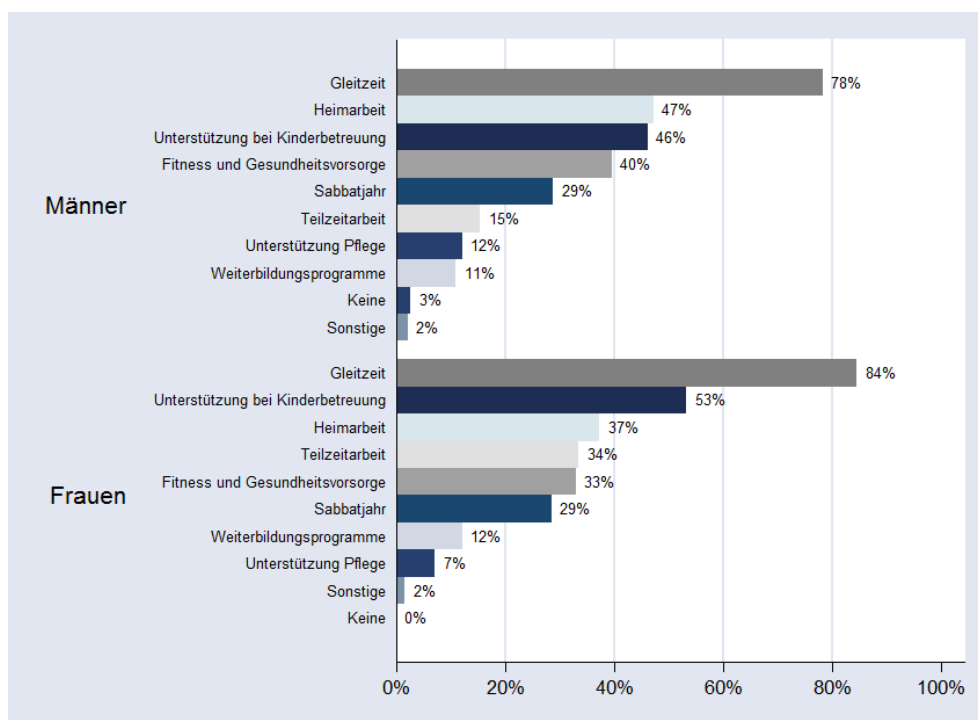
Antworten nach Geschlechtern

	Männer (in %)	Frauen (in %)
Noch keine Gedanken gemacht	0,59	0,55
Überhaupt nicht wichtig	0,29	Nicht genannt
Nicht wichtig	2,35	2,2
Weder noch	6,16	1,65
Wichtig	47,51	31,67
Sehr wichtig	43,11	60,99



Wie soll der Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben konkret fördern und sicherstellen?

Bei beiden Geschlechtern steht mit großem Abstand der Wunsch nach Gleitzeitregelungen an der Spitze. Stark unterschiedlich wird die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit von beiden Geschlechtern eingestuft. Nur 15 % der Männer schätzen Teilzeit, damit rangiert diese Option an sechster von 10 Stellen. Frauen hingegen bewerten diese Möglichkeit eher positiv: bei ihnen rangiert die Option, nicht voll zu arbeiten, mit einer Häufigkeit von 34 % an vierter Stelle.



Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben: Inwiefern sind Familienunternehmen in der Lage, dies zu bieten?

Die Langzeitstudie „Familienunternehmen als Arbeitgeber“ hat gezeigt, dass Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen bei 10 von 14 Anforderungen an den künftigen Arbeitsplatz von den Bewerbern als besser eingeschätzt werden. Dies gilt auch in puncto „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Familienunternehmen bieten ihren Beschäftigten, so die Einschätzung der Befragten, eher flexible Arbeitszeiten (76 %), Möglichkeiten zur Kinderbetreuung (75 %) oder zur Pflege von Angehörigen (73 %). Einzig bei der Möglichkeit, ein Sabbatjahr zu nehmen, schneiden Familienunternehmen bei den Befragten schlechter ab.

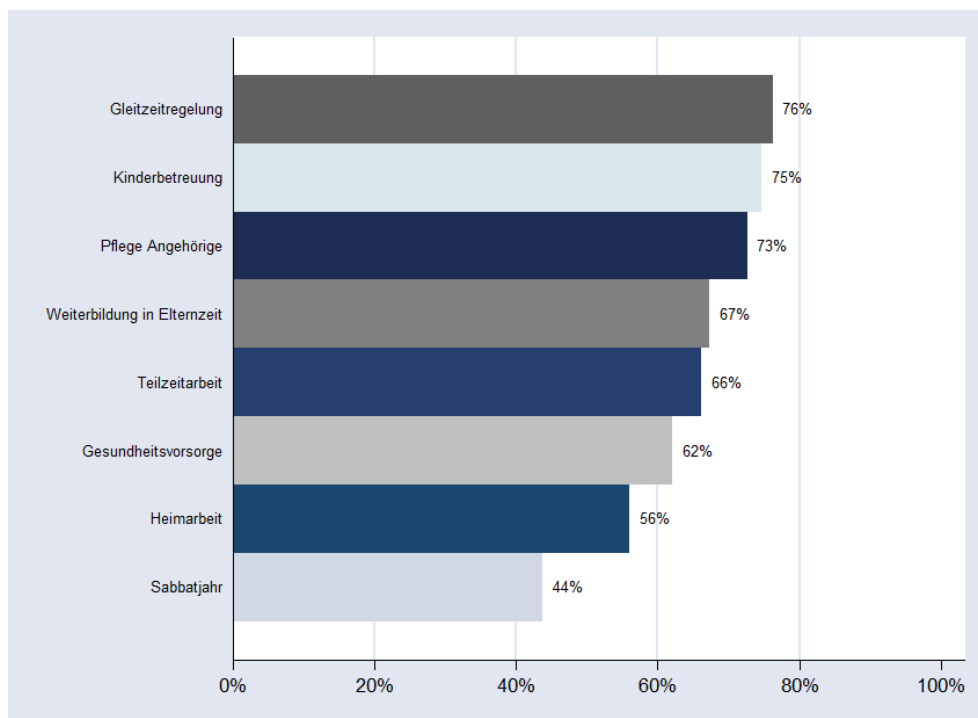


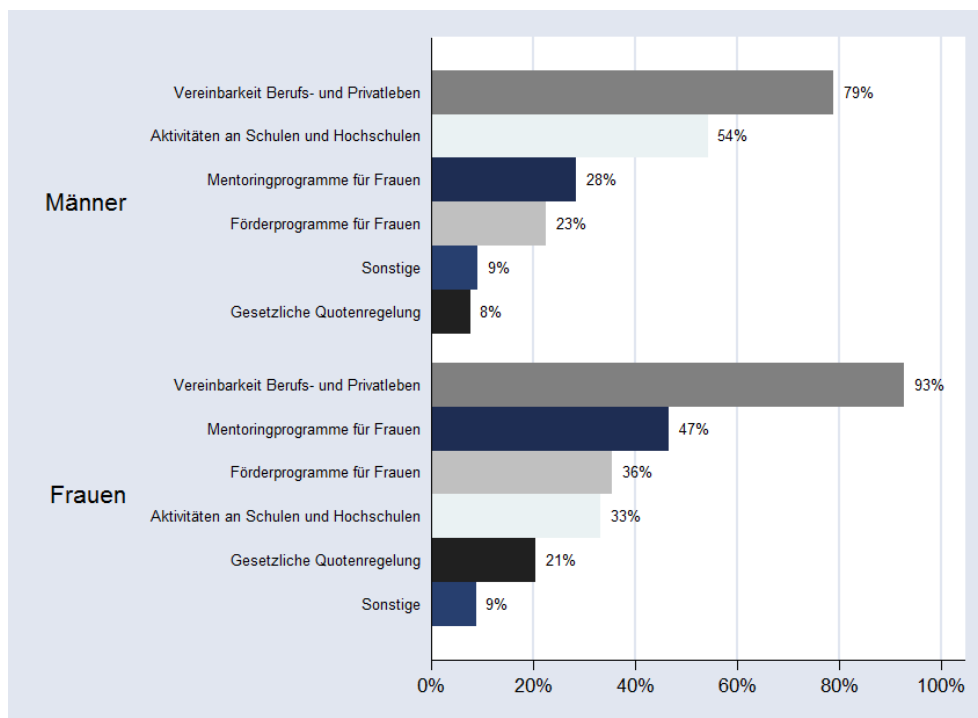
Abb. 3: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben:

Inwiefern sind Familienunternehmen in der Lage, dies zu bieten.

Legende: 0 % - 50 % viel schlechter bis ungefähr gleich; 50 % - 100 % ungefähr gleich bis viel besser

Welche Maßnahmen eignen sich, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen?

Ganz vorne auf der Antwort-Liste rangiert bei beiden Geschlechtern die „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ (93 % bei den Frauen, 79 % bei den Männern). Platz 2 der Ranking-Liste der geeigneten Maßnahmen belegen bei den weiblichen Befragten eigens aufgelegte „Mentoring-Programme“ (47 %), während die männlichen auf verstärkte Werbung im mathematisch-technischen Bereich bereits im Zuge der Ausbildung setzen: 54 % der Männer bewerten „Aktivitäten an Schulen und Hochschulen, um technische Berufe/Studiengänge attraktiver zu machen“ als zielführend. Die Quotenregelung ist sowohl für Frauen (21 %) als auch für Männer (8 %) letzte Präferenz.



Auf die Frage, für wie wichtig die akkreditierten Kandidaten im Allgemeinen eine Quotenregelung halten, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, antworteten 23,03 % aller Befragten „überhaupt nicht wichtig“, knapp 23,03% „nicht wichtig“ und 20,37 % „weder noch“.



2,88 % hatten sich vorher dazu „noch keine Gedanken“ gemacht. Von den Befragten empfinden ca. 20,15 % die Einführung einer Quote als „wichtig“ und 10,17% hält die Quote für „sehr wichtig“.

Wichtigkeit einer Quote zur Erhöhung von Frauen in Führungspositionen nach Geschlechtern

	Männer (in %)	Frauen (in %)
Noch keine Gedanken gemacht	3,52	1,67
Überhaupt nicht wichtig	29,91	10,00
Nicht wichtig	24,34	20,56
Weder noch	22,58	17,22
Wichtig	14,08	31,67
Sehr wichtig	5,57	18,89

Bearbeitet von:

Menas Wolf / Martina Wayand

Technische Universität München

TUM School of Management

Arcisstraße 21

80333 München

Tel: +49.89.289.24080 E-Mail: martina.wayand@tum.de