

Übersicht – Nutzenargumente

Betriebswirtschaftlicher Nutzen

Fehlzeitenreduzierung

- 16% weniger Fehlzeitenquote
- rund 200.000 € Einsparpotential durch Senkung des Krankenstandes um 1% bei 1000 Beschäftigten

Fluktuation

- 15% geringere Fluktuationsrate
- Allgemeine Kosten für die familienbedingte Fluktuation sparen: zwischen 0,75 bis zu 1,5 Jahresgehältern
 - **Detailliert - Fluktuation pro Arbeitnehmer:**
 - $\frac{3}{4}$ Jahresgehalt bei Mitarbeiter/innen in der Produktion, dies beläuft sich auf ca. 15.000 bis 25.000 Euro pro Jahr.
 - 1 $\frac{1}{2}$ Jahresgehälter bei einer höher qualifizierten Kraft, dies kann sich auf 125.000,- bis 250.000,- Euro für Führungskräfte und Spezialisten/innen im IT-Bereich belaufen
- 24% höhere Identifizierung mit dem Unternehmen, wenn Betriebe mitarbeiterorientierte Angebote zur Verfügung stellen

Wiederbeschaffungskosten

- bis zu 63% Rückgang der Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten

Kosten vakanter Stellen

- Reduzierung von Personalsuchanzeigen
- 8% geringere Kosten für vakante Stellen

Produktivitätssteigerung

- Kosteneinsparung durch höhere Produktivität
- 17% höhere Mitarbeiterproduktivität

Mitarbeitermotivation und -bindung

Mitarbeitermotivation

- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, der Leistungsbereitschaft und der Identifikation
- Verringerung von Stresspotentialen/ -situationen
- 20% höhere Gestaltungsmöglichkeiten ihrer Zeit haben Mitarbeiter/innen in familienfreundlichen Unternehmen
- 17% höhere Mitarbeitermotivation
- 13% höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- 13% weniger Beschwerden hinsichtlich der Vereinbarkeit Familie und Beruf
- 9% geringere Eigenkündigungsrate
- 2,4 Tage fehlen Mitarbeiter/innen mit einer hohen emotionalen Bindung an das Unternehmen weniger
- $\frac{3}{4}$ der loyalen Beschäftigten empfehlen die Dienstleistungen und Produkte des Unternehmens weiter

Mitarbeiterbindung

- Steigerung der Loyalität der Beschäftigten, je höher die Bindung an das Unternehmen
- 17% höhere Mitarbeiterbindung
- 14% längere Bindung wichtiger Mitarbeiter/innen

Elternzeit und Wiedereingliederung

Rückkehr aus der Elternzeit

- 90% Rückkehrquote aus der Elternzeit
- erhöhtes Arbeitspensum der Rückkehrer/innen wegen erhöhter Motivation
- 8% schnellere Rückkehr aus der Elternzeit

Wiedereingliederungskosten

- 24 % schnellere Integration der Rückkehrer aus der Elternzeit in Arbeitsabläufe
- bei 18 Monaten rund 30% unter den Kosten bei voller Ausnutzung der Elternzeit
- bei 12 Monaten rund 60% unter den Kosten bei voller Ausnutzung der Elternzeit

Überbrückungskosten

- Phase der Elternzeit: Kosten für Anwerbung, Auswahl, Einstellung, Aus- und Fortbildung, Einarbeitung
- 13-21% Reduzierung der Überbrückungskosten

Positive Effekte von Teilzeit

Positive Effekte von Teilzeit

- bedarfsorientierter Personaleinsatz
- Abbau von Überstunden
- Abfedern von Auslastungsschwankungen durch größeres Arbeitskräftereservoir
- Erhalt von Wissen, Erfahrungen und Kontakten
- 44% der Betriebe haben Teilzeit als Motivationsfaktor positiv beurteilt (IAB 2004 Datenerhebung mit rund 11700 Betriebe)
- 34% der Betriebe beurteilen Teilzeit als positiv in Bezug auf die Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen (IAB 2004 Datenerhebung mit rund 11700 Betriebe)
- 50 % der Betriebe beurteilt die Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich der Flexibilität von Betriebs- und Arbeitsabläufen als positiv im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung (IAB 2004 Datenerhebung mit rund 11700 Betriebe)
- 10-20% Produktivitätssteigerung bei Einführung vollzeitnaher Teilzeitarbeit (80%-90 %)

Unternehmensimage

Anzahl und Qualität der Bewerberinnen und Bewerber

- 31% höherer Bewerbungseingang auf ausgeschriebene Stellen für wichtige Mitarbeiter/innen
- 13% höherer Bewerbungseingang von Initiativbewerbungen
- 4% höhere Bewerberqualität

Attraktiver Arbeitgeber, der den Wünschen der Beschäftigten entgegenkommt

- Wettbewerbsvorsprung bei der Gewinnung von Fachkräften
- für 92% der berufstätigen Eltern spielt die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens eine ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt
- für 2/3 (66%) aller Kinderlosen ist Familienfreundlichkeit wichtiger bzw. gleich wichtig wie das Gehalt
- 37% Attraktivitätssteigerung auf dem Arbeitsmarkt
- bis zu 185.000 € Reduzierung der Personalbeschaffungskosten im Gesamtunternehmen

Positiver Effekt durch das familienfreundliche Unternehmensimage

- 38% Steigerung eines familienbewussteren Unternehmensimage
- 78% aller befragten Beschäftigten können sich vorstellen, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Arbeitgeber zu wechseln
- über ¼ der Beschäftigten mit Kind hat dies bereits getan
- 71% der berufstätigen Mütter von Kindern unter 18 Jahren messen flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitskonten für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besondere Bedeutung bei
- 77% der Mitarbeiter/innen mit einer hohen Bindung an das Unternehmen empfehlen diesen als Arbeitgeber weiter

Kundenbindung

- Flexiblere Reaktion auf Kundenanforderungen
- 12% Steigerung der Kundenbindung

Allgemeiner Nutzen

Allgemeiner Nutzen

- Optimierung der Arbeitszeitflexibilisierung, Arbeitsorganisation und der Personalentwicklung
- Verbesserte Kommunikation durch Gespräche (vor-, während und nach der Elternzeit – Kontakthalteprogramme)
- Erhalt von qualifizierten Beschäftigten durch Weiterbildungsprogramme während der Elternzeit → entgegenwirken einer Dequalifizierung der „Rückkehrer“ aus Elternzeit
- Erweiterung von familienunterstützenden Dienstleistungen, wie Einkaufs-, Wasch- und Bügelservice
- Verbesserung des Führungsverhaltens und Teamentwicklung
- Allgemeine Verbesserung des Arbeitsklimas, je höher die Mitarbeiter/innen emotional an das Unternehmen gebunden sind
- Unternehmenskultur
- Verwirklichung der Work-Life Balance und Chancengleichheit
- 25 % durchschnittliche Rendite auf Investitionen in Familienfreundlichkeit

Quellen:

Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Maßnahmen, Prognos 2005
BMA: Teilzeit, 1999
BMA: Teilzeit – Neue Perspektiven, 2002
Familienbewusste Arbeitswelt in Bayern, 2005
Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk, 2008
Familienmonitor 2008
Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2006
Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2008
Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern, 2008
Gallup Studie 2006
Gallup GmbH: Engagement-Index von Unternehmen aus Erfolgsfaktor Familie,
Tagungskongress vom April 2008, Forum 2, Betrieblicher Nutzen – Fachkräfte gewinnen
und halten
GfK, Roland Berger, Oktober 2008
IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 7, 2006
Mittelstand und Familie, 2005
Mittelstand und Familie, 2005 , FREY & WENDT, 2001
Mittelstand und Familie, 2005 , Gallup Studie 2004
Mittelstand und Familie, 2005 , US – Studie: Unscheduled Absence Survey 2004