

# Familienbewusstes Personalmanagement

## Konfliktpotenzial und Lösungsstrategien



63,7 %

der Männer würden  
den Arbeitsplatz  
wechseln, wenn sie  
Beruf und Familie  
nicht vereinbaren  
können

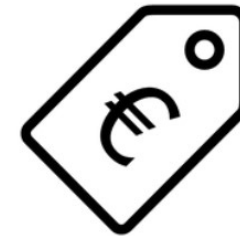
berufundfamilie Service GmbH 2020



32 %

der  
Eigenkündigungen  
entstehen aufgrund  
von Vereinbarkeits-  
konflikten.

Robert Half Arbeitsmarktstudie 2019



91 %

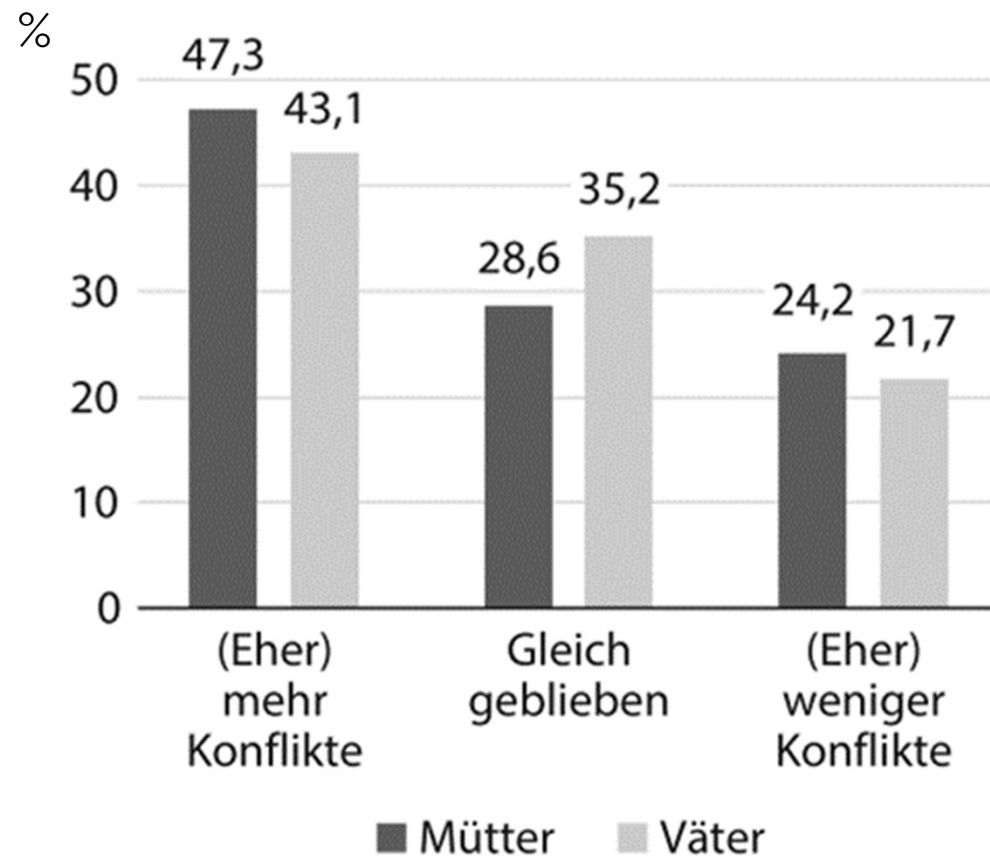
der 25- bis 39-  
Jährigen ist das  
Familienbewusstsein  
des Arbeitgebers  
mindestens genauso  
wichtig wie das  
Gehalt

Roland Berger 2014

# Arbeitgeberattraktivität

- Aus Sicht von Bewerber\*innen erhöht Familienbewusstsein die **Arbeitgeberattraktivität**.
- Vereinbarkeit suggeriert einen **universellen Nutzen**: Bewerber\*innen finden einen familienbewussten Arbeitgeber attraktiv, weil er **organisationale Unterstützung** signalisiert.
- Betriebliche Investitionen in eine bessere Vereinbarkeit zeigen ein **hohe Wirtschaftlichkeit**: Im Vergleich zu einem familienbewussten Unternehmen muss ein nicht familienbewusstes Unternehmen ein um **12 % höheres Jahresgehalt** anbieten, um aus Sicht der Bewerber\*innen den Nachteil einer schlechteren Vereinbarkeit auszugleichen (bei einem durchschnittlichen Jahresbruttogehalt von knapp 44.000 € sind das etwa **5.600 €**).

# Family-Work-Konflikte und Corona



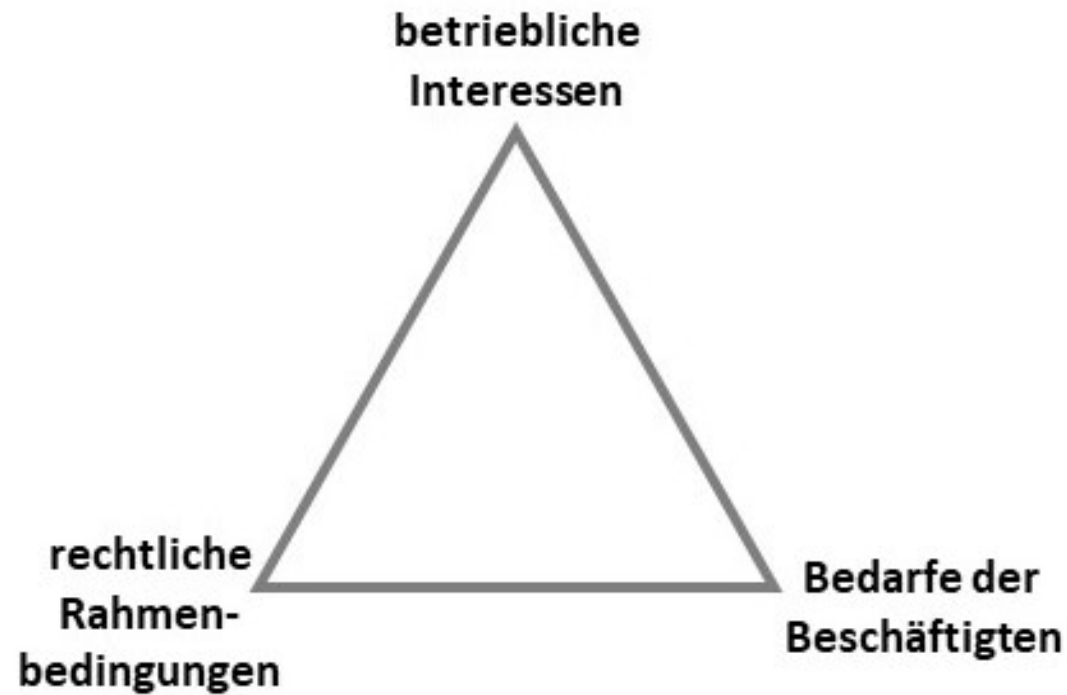
Quelle: Ahrens (2021): 371. Datengrundlage: AID:A 2019 und Corona-Blitz, eig. Berechnungen, N=255 erwerbst. Mütter und N=257 erwerbst. Väter; Angaben in Prozent; Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt

# Doing Family



Quelle: <https://pixabay.com/de/photos/familie-menschen-kind-l%c3%a4cheln-2811003/>

# Magisches Dreieck



# Kontakt



Dr. Regina Ahrens

MEDIATION | BERATUNG | COACHING

Gleiwitzer Straße 85

48157 Münster

Telefon: 0251 14 92 66 40

Mobil: 0174 43 83 886

[ahrens@vereinbarkeitsexpertin.de](mailto:ahrens@vereinbarkeitsexpertin.de)

## Zum Weiterlesen

[https://padlet.com/regina\\_ahrens/sf6zwwgkru4ho](https://padlet.com/regina_ahrens/sf6zwwgkru4ho)

Passwort: Familienbewusstsein  
Zugang bis 30.9.2021



# Quellen

- Ahrens, Regina (2021): Beruf und Familie in Zeiten von Corona – Synchrone Vereinbarkeit als Herausforderung. In: Badura, Bernhard et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2021. Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie. Springer. S. 363-376.
- berufundfamilie Service GmbH (2020): Umfrage zur Vereinbarkeit: Einigkeit zwischen Frauen und Männern. Online: <https://beruf-und-familie.blogspot.com/2020/02/CiveyUmfrageGeschlecht.html>
- berufundfamilie Service GmbH (o.J.): Studien und Publikationen. Vereinbarkeit – das universelle Personalmarketing-Tool. Online: <https://www.berufundfamilie.de/studien-veroeffentlichungen-arbeitgebrattraktivitaet>
- Robert Half Arbeitsmarktstudie (2019): Fast jedes zweite Unternehmen in Deutschland bangt um seine Mitarbeiter. Online: <https://www.roberthalf.de/presse/fast-jedes-zweite-unternehmen-deutschland-bangt-um-seine-mitarbeiter>
- Roland Berger Strategy Consultants GmbH (2014). Die neue Vereinbarkeit. Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht! München. <https://www.rolandberger.com/de/press/Wende-bei-der-Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Familie-%E2%80%93-Unternehmen-sollten-ihre-Per.html>
- Quednau, Anja (2019): Die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Arbeitgeberattraktivität. Eine institutionenökonomisch-verhaltenswissenschaftliche Konzeption und experimentelle Analyse. Steinbeis-Edition. Berlin