

## UNTERSUCHUNG 2007 DES KENNTNISNIVEAUS ZUM THEMA DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF UNTER DEN SÜDTIROLER BETRIEBEN

### 1. Voraussetzung

Ein wichtiger Teil des Projekts „Audit Familie & Beruf: Aktualisierungen, territoriale Förderung und Good-Practice-Modelle“, das im Jahr 2007 vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziert wurde, hatte eine Untersuchung über das Kenntnisniveau der Südtiroler Betriebe zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Gegenstand.

Bei dieser Untersuchung wurden die Betriebe aufgefordert, selbstständig einen spezifischen elektronischen Fragebogen ausfüllen, der sich auf das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezog und in italienischer und deutscher Sprache auf der Homepage [www.auditfamiglialavoro.it](http://www.auditfamiglialavoro.it) verfügbar war.

Die Antworten auf die einzelnen Fragen wurden in eine eigene Datenbank eingefügt, um die Stärken und Schwächen der Südtiroler Betriebe mit Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermitteln. Ein weiteres Ziel dieser Arbeit bestand darin, die Betriebe für etwaige Verbesserungsmaßnahmen in diesem Bereich zu sensibilisieren.

### 2. Die Untersuchungsmethode

Die Untersuchung lief wie folgt ab:

- Ermittlung einer stratifizierten Stichprobe von ca. 500 Betrieben, die kontaktiert werden mussten;
- telefonische Aufforderung der betroffenen Betriebe durch die Genossenschaft SinfoTel, den entsprechenden Fragebogen zur Selbstbewertung auf der Homepage auszufüllen;
- Sammlung und Auswertung des Datenmaterials durch Equalitas von Bozen.

Für die Stichprobe der Betriebe wurde eine Datenbank verwendet, die von Equalitas im Jahr 2006 ausgearbeitet und für eine ähnliche Untersuchung zum Thema der sozialen Verantwortung der Unternehmen verwendet worden war (Interreg IIIB Projekt „Ein Modell für die Entwicklung der sozialen Verantwortung der Unternehmen in Südtirol“).

Die Stichprobe wurde von Equalitas in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsforschungsinstitut der Handelskammer ausgearbeitet. Dabei wurden zum Zwecke einer repräsentativen Darstellung der gewerblichen Struktur Südtirols folgende Kriterien angewendet:

- nur Betriebe mit 5 oder mehr Mitarbeitern;
- Auswahl der Stichprobe: erste 200 Betriebe nach Umsatz + 100 Betriebe, die nach dem Zufallsprinzip aus der Kategorie der Betriebe mit 5-10 MT gewählt wurden + 200 Betriebe, die nach dem Zufallsprinzip aus der Kategorie der Betriebe mit mehr als 10 MT gewählt wurden.
- Zwecks Repräsentativität der Stichprobe sollten mindestens 25 Betriebe für jeden der folgenden 8 Sektoren garantiert werden: Landwirtschaft, Industrie, Handwerk, Bauwesen, Großhandel, Detailhandel, Tourismus und Dienstleistungen.

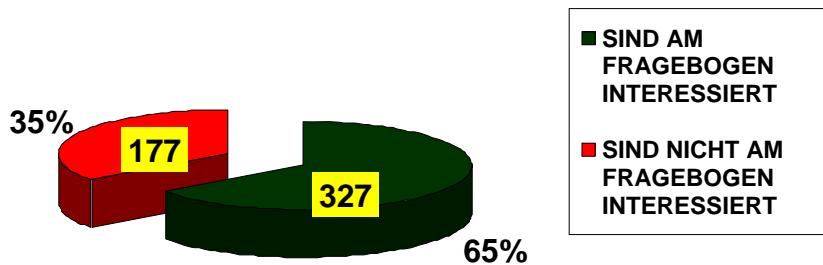
Die Genossenschaft SinfoTel hat zwischen dem **10. September und dem 18. Oktober 2007** 504 Betriebe aus Südtirol kontaktiert und aufgefordert, den beiliegenden elektronischen Fragebogen auszufüllen.



### 3. Ergebnisse der Untersuchung

Von den 504 telefonisch kontaktierten Betrieben haben 65% (327) Interesse bekundet und sich bereit erklärt, den entsprechenden Online-Fragebogen auszufüllen.

**Stichprobe der kontaktierten Betriebe: 504**



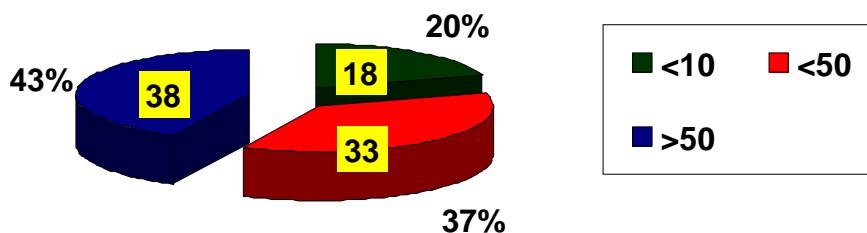
Schließlich haben 89 Betriebe (i.e. 18% der insgesamt kontaktierten) den elektronischen Fragebogen ausgefüllt.

Aus der Analyse der 89 Betriebe nach ihrer Betriebsgröße hat sich ergeben, dass nur **18** Kleinunternehmen (mit 5 bis 10 Mitarbeitern) den Fragebogen ausgefüllt haben. Im Vergleich dazu haben 38 große Unternehmen und 33 mittlere Unternehmen den Fragebogen ausgefüllt.

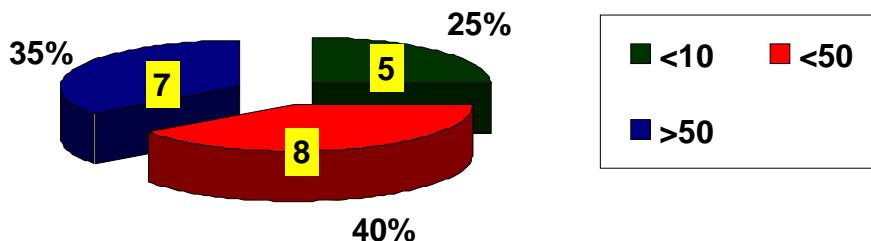
Dabei sind die folgenden beiden Aspekte zu berücksichtigen:

- In der Gesamtstichprobe waren mindestens 100 Betriebe mit 5 bis 10 Mitarbeitern vertreten.
- Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeitern wurden in der Stichprobe nicht berücksichtigt!

**Größe der Betriebe, die den Fragebogen ausgefüllt haben (89)**

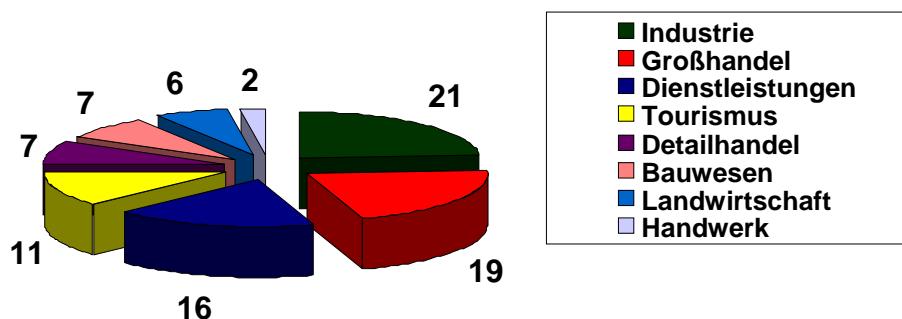


## Beste 20 Betriebe nach Betriebsgröße



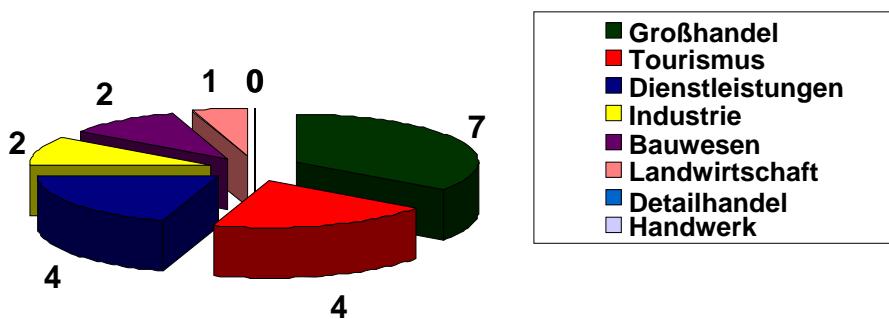
Wenn man die 20 Betriebe berücksichtigt, die mit Bezug auf die qualitativen Antworten des Fragenbogens am besten abgeschnitten haben, so ergibt sich in etwa ein Gleichgewicht in der prozentualen Beteiligung der drei Kategorien.

## Zugehörigkeitssektor der Betriebe, die den Fragebogen beantwortet haben (89)



Aus der Analyse des Zugehörigkeitssektors ist ersichtlich, dass 63 % der Betriebe, die den Fragebogen ausgefüllt haben, den Sektoren Industrie, Großhandel und Dienstleistungen angehören; nur 2 Betriebe sind Handwerksunternehmen. Auch in diesem Fall wurde beim Aufbau der Stichprobe darauf geachtet, dass für jeden Sektor mindestens 25 Betriebe vertreten waren.

## Beste 20 Betriebe nach Zugehörigkeitssektor



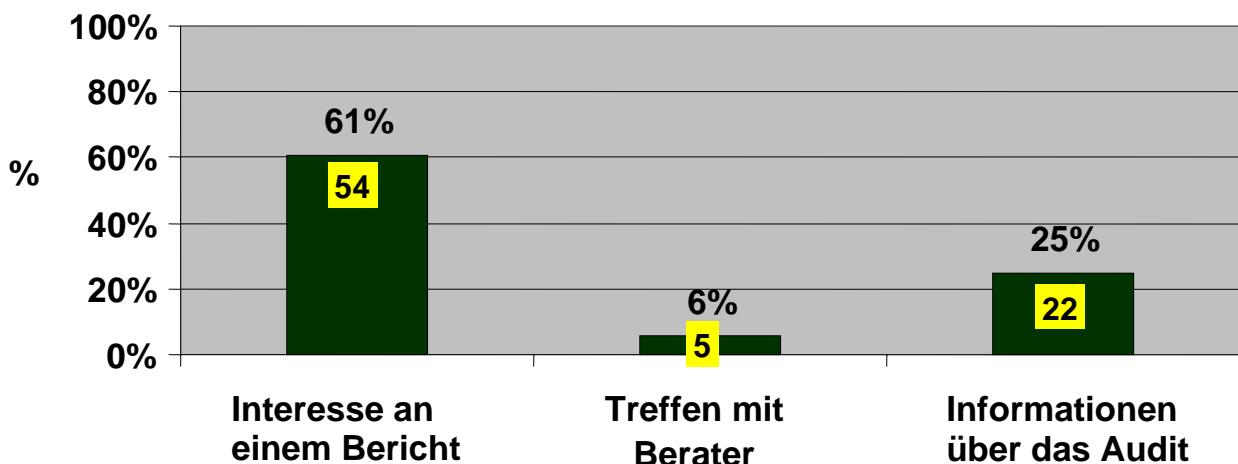
Auch hier ergibt sich aus der Analyse der 20 besten Betriebe eine interessante Veränderung der Klassifikation der Sektoren. Der Tourismus schneidet demnach besser ab als die Industrie; keines der Top-20-Unternehmen gehört den Sektoren Detailhandel oder Handwerk an.

Der Fragebogen enthielt auch die folgenden drei „geschlossenen“ Fragen (d.h., die mit ja/nein zu beantworten waren):

1. Ich bin interessiert an einem Vergleich zwischen der Situation in meinem Unternehmen und dem Mittel aller Ergebnisse. (im Falle Ihrer Zustimmung werden wir Ihnen eine Graphik mit dem Durchschnitt der einzelnen Fragen zusenden).
2. Ich bin interessiert, eine/n Ihrer MitarbeiterInnen zu treffen, um die Thematiken des Fragebogens zu vertiefen.
3. Ich möchte mehr Informationen über das Audit Familie & Beruf und wie ich es in meinem Unternehmen anwenden kann.

Die 89 Betriebe, die den Fragebogen ausgefüllt haben, weisen hierbei ein **ermutigendes Interesse** für das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf.

### Antworten der 89 Betriebe auf die geschlossenen Fragen



Die **qualitative Auswertung** der Fragebögen stellt sicherlich das interessanteste Element der Untersuchung dar.

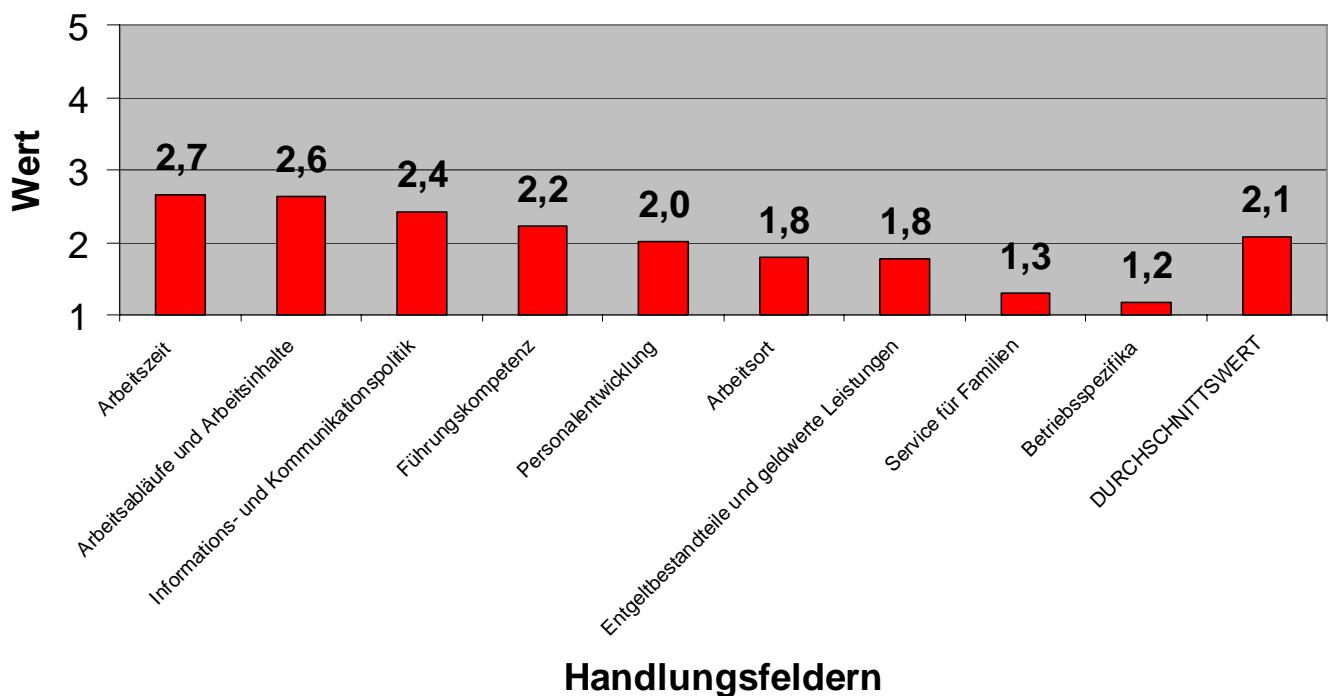
Diese qualitative Auswertung der Antworten war möglich, weil die 36 offenen Fragen des Fragebogens (27 davon enthielten weitere Unterfragen) auf die neun großen Themenbereiche der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückgeführt werden konnten. Diese Bereiche sind auch im Prozess Audit Familie & Beruf explizit vorgesehen:

1. Arbeitszeit: Schichteneinteilung, Arbeitszeitflexibilität, Organisation der Feiertage usw.
2. Inhalte und Arbeitsprozesse: Verteilung der Kompetenzen, Teamarbeit, betriebliche Gesundheitsförderung, Delegierungssystem usw.
1. Arbeitsort: Verwaltung von Telearbeit, dezentralisierte Arbeit, Arbeitsplatzmobilität usw.
2. Informations- und Kommunikationspolitik: Instrumente zur internen und externen Kommunikation usw.
3. Führungskompetenz: Know-how und Kompetenz der Führungskräfte, Ausbildungs- und Sensibilisierungsprogramme, Betriebsphilosophie mit Bezug auf die Vereinbarkeit usw.
4. Personalentwicklung: Verwaltung der Chancengleichheit, Kompetenzen, Qualifikationen usw.
5. Vergütungskomponenten und geldwerte Leistungen: Prämiensysteme, Leistungen für die Familie, Kuren, Mensa, Ferienaufenthalte, Benutzung von betrieblichen Ausrüstungen usw.
6. Dienste zur Unterstützung der Familie: Tätigkeiten und Initiativen für die Beratung und Vermittlung, Vereinbarung für betriebliche Kinderbetreuungsstätten, interne Dienstleistungen und Strukturen, Unterstützung in der Urlaubszeit usw.
7. Besonderheiten der Organisation: sonstige Initiativen und Maßnahmen für die Vereinbarkeit, die ansonsten nicht vorgesehen sind.

Die Betriebe hatten für ihre Antworten eine Skalierung zur Verfügung, die sich von "1" (keine laufende Initiative) bis „5“ (Höchstmaß der laufenden Initiativen) erstreckte. Auf diese Art und Weise hatten sie die Möglichkeit, ihre Initiativen zum Thema der besseren Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf selbst zu bewerten.

Die durchschnittliche Bewertung der gesamten Stichprobe von 89 Betrieben beträgt **2,1** und ist angesichts der von 1 bis 5 reichenden Bewertungsskala als „**nicht genügend**“ zu betrachten (genügend entspricht einem Wert von 2,5).

**1=keine Initiative / 3=mittlere Initiative / 5=sehr starke Initiative**



Aus der Auswertung der einzelnen Bereiche ergibt sich, dass die vorhandenen (wenigen) Initiativen der Betriebe mit Bezug auf die Vereinbarkeit sich auf die **traditionellen Bereiche** beziehen (Arbeitszeit und Inhalt der Arbeitsprozesse). Allerdings können die entsprechenden Werte selbst in diesen Bereichen nur knapp als genügend bezeichnet werden (2,7 und 2,7). Die Dienste zur Unterstützung der Familie und die spezifischen Initiativen (Besonderheiten der betrieblichen Organisation) sind dagegen so gut wie überhaupt nicht vertreten (Werte 1,3 und 1,2).

Interessant ist insbesondere auch die Analyse der durchschnittlichen Punkte der einzelnen Fragen, in absteigender Reihenfolge:

NR.	FRAGEN	DURCH-SCHNITTSWERT
3	Ist eine Beurlaubung bei familiären Bedürfnissen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus möglich?	3,5
12	Werden besondere familiäre Ereignisse wie Hochzeit, Mutterschaft, Vaterschaft im Unternehmen positiv wahrgenommen und entsprechend kommuniziert?	3,4

1.7	Familiäre Bedürfnisse haben vorrangig Wahlrecht bei der Urlaubsplanung	3,1
2	Wird die Arbeitszeiteinteilung in Abstimmung mit den MitarbeiterInnen vorgenommen?	3,1
1.1	Flexible Tagesarbeitszeit	2,9
4	Ist es in Ihrer Organisation möglich, Arbeitsprozesse familienorientiert zu organisieren?	2,8
13	Unterstützt das Management mit seinem Verhalten und Beispiel eine familienbewusste Personalpolitik?	2,8
17	Wird im Unternehmen auch das soziale Engagement der MitarbeiterInnen gesehen?	2,7
1.5	Flexible Pausenregelungen	2,6
10	Gibt es im Unternehmen eine Vertrauensperson als AnsprechpartnerIn für familienbezogene Themen?	2,6
16	Wird bei der Auswahl und Fortbildung von Führungskräften auf soziale und emotionale Kompetenz geachtet?	2,6
5	Werden Maßnahmen, die einen gesunden Lebensstil fördern, angeboten?	2,5
1.2	Flexible Wochenarbeitszeit	2,4
19	Können MitarbeiterInnen während der Abwesenheit aus familiären Gründen an Fortbildungen des Unternehmens teilnehmen?	2,4
8	Werden arbeitsplatznahe Wohnmöglichkeiten vermittelt?	2,3
11	Wird in der MitarbeiterInnenbefragung das Thema Familie&Beruf erfasst und fließt es in die Verbesserungsstrategie des Unternehmens ein?	2,2
14	Wird bei der Beurteilung von Führungskräften auch familienunterstützendes Führungsverhalten in Betracht gezogen?	2,2
1.3	Flexible Monatsarbeitszeit	2,1
1.4	Flexible Jahresarbeitszeit	2,1
1.6	Zeitbank	2,1
21	Werden MitarbeiterInnen mit familiären Pflichten spezifische Unterstützungen gewährt?	2
20	Gibt es persönliche Wiedereinstiegsprogramme für RückkehrerInnen aus der Elternzeit?	1,8
6	Ist es in Ihrem Unternehmen möglich, dezentrale Arbeiten (Telearbeit) zu erledigen?	1,6
22	Werden Freizeit-Sport-Gesundheits- und Kulturangebote angeboten und können sie auch von Familienangehörigen genutzt werden?	1,6
7	Unterstützt Ihr Unternehmen dezentrales Arbeiten nachhaltig?	1,5
9	Gibt es eine zusammenfassende Darstellung der Unternehmensaktivitäten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie&Beruf?	1,4
15	Werden Führungskräfte spezifische Seminare und Schulungen zur Sensibilisierung zum Thema Vereinbarkeit Familie&Beruf angeboten?	1,4
23	Bietet das Unternehmen Unterstützung bei der Betreuung von älteren, pflegebedürftigen Familienangehörigen oder bei der Kinderbetreuung?	1,4
24	Können Kinder in Ausnahmefällen mit dem passenden Betreuungsangebot in das Unternehmen mitgenommen werden?	1,3
25	L Bietet das Unternehmen einen eigenen Betriebskindergarten an oder hat es eine Kooperation mit einem außerbetrieblichen Kinderbetreuungsangebot?	1,3

27.1	Beschreiben Sie eventuelle Maßnahmen, die in den vorhergehenden Fragen nicht angesprochen wurden: Interne Befragung	1,3
18	Werden während der Fortbildungsmaßnahmen Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten?	1,2
26	Bietet das Unternehmen Unterstützung bei der Suche nach bedarfsgerechter Kinderbetreuung an?	1,2
27.3	Beschreiben Sie eventuelle Maßnahmen, die in den vorhergehenden Fragen nicht angesprochen wurden: Organisation von entlastenden Serviceangeboten in Dringlichkeitsfällen	1,2
27.4	Beschreiben Sie eventuelle Maßnahmen, die in den vorhergehenden Fragen nicht angesprochen wurden: Anderes	1,1
27.2	Beschreiben Sie eventuelle Maßnahmen, die in den vorhergehenden Fragen nicht angesprochen wurden: Bügeldienst	1

Ein weiterer Hinweis auf die Knappeit der Initiativen in diesem Bereich ist der Durchschnittswert mit Bezug auf die 36 Fragen, der sich auf **74,7** Punkte beläuft; die Skala erstreckt sich in diesem Fall vom Mindestwert (0) bis zum hypothetisch erreichbaren Höchstwert von 180 Punkten (diesen erhält man, wenn man bei allen Fragen die höchstmögliche Punktezahl angibt, also 36 mal 5 Punkte).

Der Betrieb, der im Rahmen dieser Eigenbewertung die höchste Punktezahl erreicht, hat 138 Punkte, das Schlusslicht bildet ein Betrieb mit 36 Punkten.

Zwanzig Betriebe haben eine Punktezahl angegeben, die mehr als die Hälfte des Höchstwerts beträgt (mehr als 90); elf Betriebe haben sich im Rahmen der Eigenbewertung mehr als 100 Punkte gegeben.

#### 4. Schlussfolgerungen

Das Bild, das aus dieser Erhebung hervorgeht, weist auf einen großen Nachholbedarf.

Obwohl einerseits eine erhebliche Anzahl von Betrieben der telefonischen Aufforderung zum Ausfüllen des Fragebogens nachgekommen ist (89 Betriebe, d.h. 18 % der Stichprobe) und auch viele Unternehmen angegeben haben, dass sie weitere Informationen und Vertiefungen zu diesem Thema wünschen (u.a. auch nähere Informationen über den Prozess Audit Familie& Beruf), ist andererseits festzuhalten, dass die Werte über die Initiativen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherlich ungenügend sind (2,1 in einer Skala von 1 bis 5).

Dabei ist zu unterstreichen, dass es sich beim gegenständlichen Fragebogen um ein Instrument zur Selbstbewertung handelt, weshalb die von den Betrieben angeführten Werte vermutlich als optimistische Schätzungen zu betrachten sind; außerdem ist anzunehmen, dass diejenigen Betriebe, die den Fragebogen beantwortet haben, wahrscheinlich allein schon deswegen für dieses Thema sensibler sind als andere Unternehmen.

Klammt man die Gruppe der besten 20 Betriebe, deren Punktezahl über dem Mittelwert von 90 Punkten liegt, aus, so sinkt der Durchschnittswert der restlichen 69 Betriebe auf 71 Punkte (mit einem Durchschnittswert pro Antwort von 2 Punkten).

Die Untersuchung zeigt also, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die entsprechenden Initiativen zur Verbesserung derselben in Südtirol noch Themen sind, die größtenteils vom Weitblick der einzelnen Unternehmen abhängig sind und nur punktuell umgesetzt werden.

Die Vereinbarkeit wird von den Betrieben in erster Linie anhand traditioneller Parameter betrachtet (z.B. flexible Arbeitszeiten und Einhaltung der diesbezüglichen Bestimmungen). Die einschlägigen Initiativen für die Mitarbeiter widerspiegeln ebendiesen Ansatz.

Es gibt immer noch sehr wenige Unternehmen, in denen Initiativen durchgeführt werden, die nicht nur das Arbeitsverhältnis betreffen sondern auch die Bedürfnisse der Familie und den sozialen Kontext der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einbeziehen (z.B. die Dienste für die Familie und eine



Managerausbildung, bei der die familiären Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beachtet werden).

Die in diesem Bereich sensibelsten Betriebe sind diejenigen mit mehr als 50 Mitarbeitern, obwohl einige Good-Practice-Beispiele auch bei den kleineren Betrieben vorzufinden sind. Was die Sektoren anbelangt zählen die Großhandels-, Industrie- und Dienstleistungsbetriebe zu den aktivsten Unternehmen in diesem Bereich. Am wenigsten interessiert sich das Handwerk für dieses Thema.

**Um das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Südtiroler Betrieben erfolgreich entwickeln zu können, müssen die Bedingungen für eine reale betriebliche Kultur der Vereinbarkeit geschaffen werden. Zu diesem Zweck braucht es Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit, konkrete Lösungsvorschläge für die Betriebe (Good-Practice-Modelle), ein klares territoriales Bezugssystem und erprobte Führungsinstrumente für das Management. Als solches hat sich das Audit Familie & Beruf bereits bewährt.**

Bozen, den 10. Dezember 2007

*Bürogemeinschaft Equalitas  
Stefano Fugazza, Luca Pandini, Christine von Stefenelli*

## Anhang: der verwendete Fragebogen

Das Beantworten der 30 Fragen des vorliegenden Fragebogens dauert nicht mehr als 10 Minuten und erlaubt es, den Sensibilitätsgrad Ihres Unternehmens in Bezug auf die Vereinbarkeit Familie und Beruf zu erfassen. Je höher die Punktzahl ist, umso höher ist der Vereinbarkeitsgrad zwischen Familie und Beruf für die MitarbeiterInnen Ihres Unternehmens.

Ein höherer Vereinbarkeitsgrad bringt viele Vorteile mit sich: eine höhere Motivation und Produktivität, eine Verminderung des Turn-over und gleichzeitig eine Erhöhung der MitarbeiterInnentreue, Verbleib von Know-How im Unternehmen, Verringerung der Kosten für Personalsuche und Vieles mehr. Die Ergebnisse der einzelnen Fragen werden in einer eigenen Datei gesammelt und zur Ermittlung von Schwachpunkten und Stärken der Vereinbarkeit in verschiedenen Organisationen verwendet.

Dadurch sollen Best Practices erfasst und Verbesserungsinitiativen angeregt werden. Unter diesen ist das Audit Familie&Beruf sicherlich eine der repräsentativsten Maßnahmen.

Wir garantieren, dass Ihre Daten ausschließlich für statistische Zwecke verwendet werden.

	1=keine Initiative / 3=mittlere Initiative / 5=sehr starke Initiative	1	2	3	4	5
1.	Gibt es in Ihrem Unternehmen eine flexible Arbeitszeitgestaltung, sodass die familiären Bedürfnisse der MitarbeiterInnen berücksichtigt werden? z.B. durch:					
1.1	flexible Tagesarbeitszeit					
1.2	flexible Wochenarbeitszeit					
1.3	flexible Monatsarbeitszeit					
1.4	flexible Jahresarbeitszeit					
1.5	flexible Pausenregelungen					
1.6	Zeitbank					
1.7	familiäre Bedürfnisse haben vorrangig Wahlrecht bei der Urlaubsplanung					
1.8	Anderes (bitte Näheres angeben)					
2.	Wird die Arbeitszeiteinteilung in Abstimmung mit den MitarbeiterInnen vorgenommen? z.B. durch Gespräche, in denen die familiären Bedürfnisse berücksichtigt werden)					
3.	Ist eine Beurlaubung bei familiären Bedürfnissen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus möglich? z.B. Abwesenheitsregelung/Beurlaubung zur Betreuung von Familienangehörigen, für Elternsprechstage usw.					
4.	Ist es in Ihrer Organisation möglich, Arbeitsprozesse familienorientiert zu organisieren? z.B. wird bei der Aufgabenzuteilung auf familiäre Verpflichtungen der MitarbeiterInnen Rücksicht genommen?					
5.	Werden Maßnahmen, die einen gesunden Lebensstil fördern, angeboten?					
6.	Ist es in Ihrem Unternehmen möglich, dezentrale Arbeiten (Telearbeit) zu erledigen?					
7.	Unterstützt Ihr Unternehmen dezentrales Arbeiten nachhaltig? z.B. Das Unternehmen sorgt für die soziale Integration von TelearbeiterInnen und stellt technische Hilfsmittel, Mobiltelefon, Notebook den von zu Hause aus arbeitenden MitarbeiterInnen auch in Phasen der familienbezogenen Freistellung zur Verfügung					

	1=keine Initiative / 3=mittlere Initiative / 5=sehr starke Initiative	1	2	3	4	5
8.	Werden arbeitsplatznahe Wohnmöglichkeiten vermittelt?					
9.	Gibt es eine zusammenfassende Darstellung der Unternehmenstätigkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie&Beruf?					
10.	Gibt es im Unternehmen eine Vertrauensperson als AnsprechpartnerIn für familienbezogene Themen?					
11.	Wird in der MitarbeiterInnenbefragung das Thema Familie&Beruf erfasst und fließt es in die Verbesserungsstrategie des Unternehmens ein?					
12.	Werden besondere familiäre Ereignisse wie Hochzeit, Mutterschaft, Vaterschaft im Unternehmen positiv wahrgenommen und entsprechend kommuniziert?					
13.	Unterstützt das Management mit seinem Verhalten und Beispiel eine familienbewusste Personalpolitik?  (z. B. beim Ansetzen von Sitzungsterminen, bei der Zeit, die im Büro verbracht wird)					
14.	Wird bei der Beurteilung von Führungskräften auch familienunterstützendes Führungsverhalten in Betracht gezogen?					
15.	Werden Führungskräften spezifische Seminare und Schulungen zur Sensibilisierung zum Thema Vereinbarkeit Familie&Beruf angeboten?					
16.	Wird bei der Auswahl und Fortbildung von Führungskräften auf soziale und emotionale Kompetenz geachtet?					
17.	Wird im Unternehmen auch das soziale Engagement der MitarbeiterInnen gesehen?					
18.	Werden während der Fortbildungsmaßnahmen Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten?					
19.	Können MitarbeiterInnen während der Abwesenheit aus familiären Gründen an Fortbildungen des Unternehmens teilnehmen?					
20.	Gibt es persönliche Wiedereinstiegsprogramme für RückkehrerInnen aus der Elternzeit?					
21.	Werden MitarbeiterInnen mit familiären Pflichten spezifische Unterstützungen gewährt?					
22.	Werden Freizeit-Sport-Gesundheits- und Kulturangebote angeboten und können sie auch von Familienangehörigen genutzt werden?					
23.	Bietet das Unternehmen Unterstützung bei der Betreuung von älteren, pflegebedürftigen Familienangehörigen oder bei der Kinderbetreuung?					
24.	Können Kinder in Ausnahmefällen mit dem passenden Betreuungsangebot in das Unternehmen mitgenommen werden?					
25.	Bietet das Unternehmen einen eigenen Betriebskindergarten an oder hat es eine Kooperation mit einem außerbetrieblichen Kinderbetreuungsangebot?					
26.	Bietet das Unternehmen Unterstützung bei der Suche nach bedarfsgerechter Kinderbetreuung an?					
27.	Beschreiben Sie eventuelle Maßnahmen, die in den vorhergehenden Fragen nicht angesprochen wurden.					
	27.1 Interne Befragung					
	27.2 Bügedienst					
	27.3 Organisation von entlastenden Serviceangeboten in Dringlichkeitsfällen					
	27.4 Anderes					
	<b>GESAMT</b>					

	Ja	Nein
Ich bin interessiert an einem Vergleich zwischen der Situation in meinem Unternehmen und dem Mittel aller Ergebnisse. (im Falle Ihrer Zustimmung werden wir Ihnen eine Graphik mit dem Durchschnitt der einzelnen Fragen zusenden)		
Ich bin interessiert, eine/n Ihrer MitarbeiterInnen zu treffen, um die Thematiken des Fragebogens zu vertiefen		
Ich möchte mehr Informationen über das Audit Familie & Beruf und wie ich es in meinem Unternehmen anwenden kann		