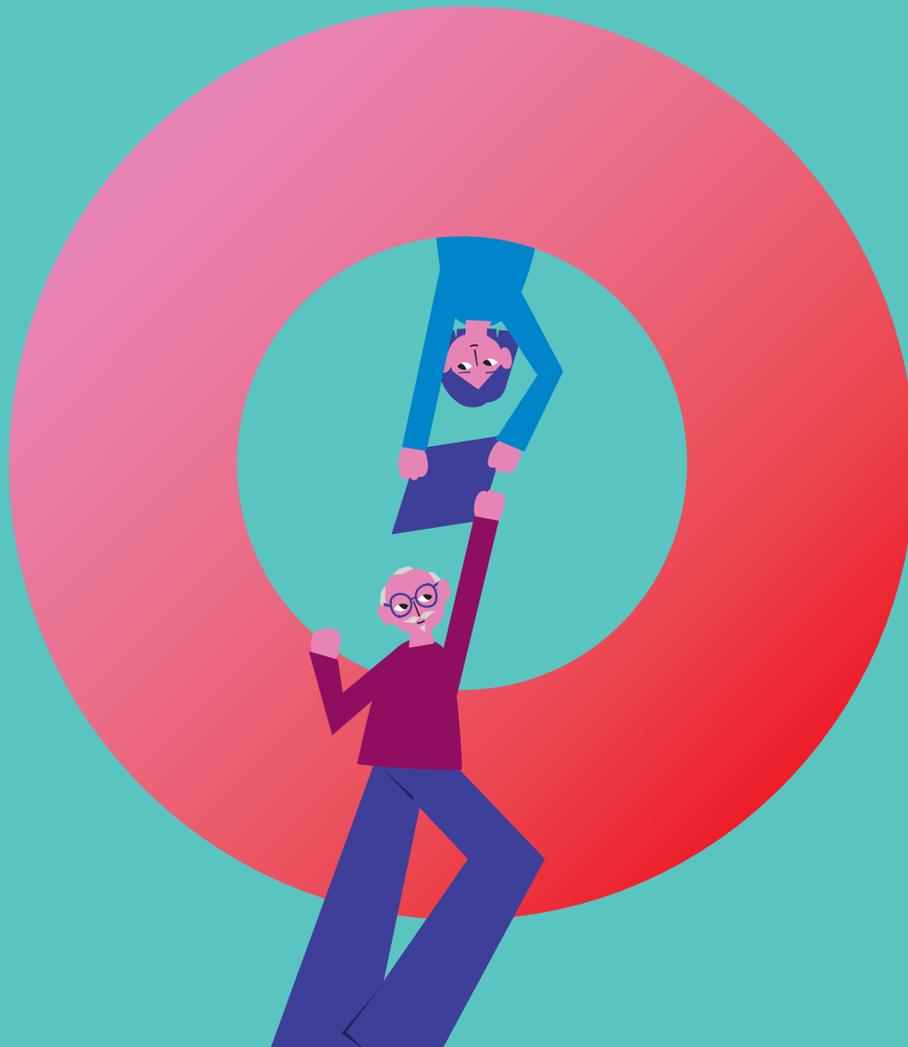




Befragungsbaukasten Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Leitfaden für Betriebs- & Personalräte



Impressum

Herausgeber

DGB-Bundesvorstand
Projekt »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten«
Keithstraße 1, 10787 Berlin
vereinbarkeit@dgb.de
www.vereinbarkeit.dgb.de

V.i.S.d.P.

Elke Hannack

Stand

August 2025

Redaktion

Projektteam »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten«

Gestaltung

YEAH.de

Druck und kostenfreie Bestellung

DCM Druck Center Meckenheim GmbH
www.dgb-bestellservice.de/vereinbarkeit-gestalten

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

DGB-Projekt »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!«

Familie und Beruf unter einen Hut bringen – gar nicht so einfach, wenn sich die Arbeitswelt immer schneller entwickelt. Als Betriebs- oder Personalrät*innen habt ihr großen Einfluss darauf, wie Arbeit organisiert wird. Ihr könnt Vereinbarkeit aktiv mitgestalten – für alle Beschäftigten, ob mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Genau hier setzt unser DGB-Projekt »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten« an: Wir unterstützen euch als Betriebs- und Personalratsgremien aller Branchen mit praktischer Beratung vor Ort. Dabei arbeiten wir mit einem Netzwerk aus erfahrenen, externen Berater*innen zusammen.

Unsere Mission: Vereinbarkeit in der Arbeitswelt voranbringen!

Unser Angebot für euch:

Kostenloses Coaching für Betriebs- & Personalratsgremien:

Ihr wollt Vereinbarkeit bei euch vor Ort erreichen? Wir begleiten euch dabei, passgenaue Strategien und praktische Lösungen für mehr Vereinbarkeit zu entwickeln und umzusetzen.

Beratung gemeinsam mit dem Arbeitgeber:

Ihr wollt Vereinbarkeit gemeinsam mit dem Arbeitgeber voranbringen? Auch dabei begleiten wir euch: Wir moderieren, vermitteln und schaffen eine gute Gesprächsbasis.

Toolboxen für die betriebliche Praxis:

Mit unseren Toolboxen erhaltet ihr konkrete Arbeitshilfen und Materialien, um Vereinbarkeit in eurem Betrieb sichtbar und lebendig zu machen.

Digitales Qualifizierungsangebot »Vereinbarkeit kompakt«:

Unsere kostenfreien, digitalen Module sind freistellungs-fähig und bieten euch kompaktes Wissen rund um Vereinbarkeitsthemen – flexibel und praxisnah.

Kommt zur familienpolitischen Fachtagung:

Alle zwei Jahre laden wir euch zur bundesweiten familienpolitischen Fachtagung ein, um euch zu vernetzen, fachlich zu stärken und gemeinsam familienfreundliche Arbeitswelten weiterzuentwickeln. Gemeinsam lässt sich mehr bewegen!

Unsere Angebote sind kostenlos!

Kontaktiert uns:

Ihr kennt die Bedürfnisse eurer Kolleg*innen am besten – wir unterstützen euch dabei, dass sie Gehör finden und wirksame Veränderungen entstehen. Für ein unverbindliches Erstgespräch schreibt uns an: vereinbarkeit@dgb.de. Wir freuen uns auf euch und darauf, gemeinsam Vereinbarkeit voranzubringen!

Bleibt auf dem Laufenden:

Schaut auf unserer Website vorbei. Abonniert unseren Newsletter – wenn wir euch vier Mal pro Jahr zu unseren Veranstaltungen, Toolboxen und Vereinbarkeitsnews informieren sollen. Oder folgt uns auf Social Media.

 @vereinbarkeit

 Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

 Vereinbarkeit gestalten

 vereinbarkeit.dgb.de



Zur Website unseres Projekts

Erster Baustein für Vereinbarkeit – die Perspektive der Beschäftigten kennen

Liebe Betriebs- und Personalrät*innen,

wenn es um die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben geht, lohnt sich ein genauer Blick: Welche betrieblichen Rahmenbedingungen brauchen Eltern, Alleinerziehende und Pflegende? Was funktioniert schon gut? Und wie könnt ihr passende Lösungen für euren Betrieb bzw. eure Dienststelle entwickeln?

Ein erster Baustein auf dem Weg zu mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Beschäftigtenbefragung. Als Mitglied im Betriebs- oder Personalrat wisst ihr, wo bei euch in Sachen Vereinbarkeit noch Luft nach oben ist: Ob bei Arbeitszeiten, Schichten, Digitalisierung oder bei sich verändernden Teamkonstellationen durch Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegeverantwortung.

Trotzdem ist es wichtig, die Beschäftigten direkt zu fragen. So habt ihr eine handfeste Basis für die Gespräche mit dem Arbeitgeber und ihr stellt sicher, dass ihr die richtigen Maßnahmen entwickelt. Wir vom DGB-Projekt »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten« unterstützen euch dabei. Unser Ziel: gemeinsam Wege finden, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

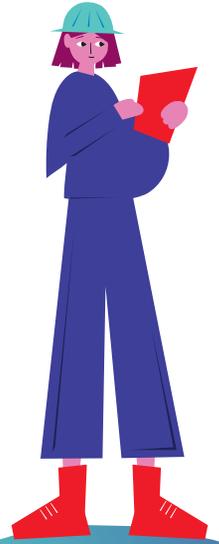
Dafür haben wir einen Leitfaden entwickelt, der euch Schritt für Schritt durch die unterschiedlichen Phasen einer Beschäftigtenbefragung führt. Ergänzend dazu stellen wir euch unseren Befragungsbaukasten zur Verfügung. Nutzt ihn als Grundlage für die Entwicklung eurer eigenen Befragung. Denn sie wird nur dann erfolgreich, wenn ihr die Fragen auf eure Situation und eure Ziele vor Ort anpasst und ergänzt.

Wir begleiten euch bei der Bedarfserhebung, der Suche nach kreativen Lösungen und bei der praktischen Umsetzung vor Ort. Mit unserem kostenfreien Coachings- und Beratungsangebot unterstützen wir euch als Betriebs- und Personalräte ganz konkret – meldet euch bei uns: vereinbarkeit@dgb.de

Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit euch Vereinbarkeit in der Arbeitswelt voranzubringen.



Gute Gründe für eine Beschäftigtenbefragung



Warum dieser Baukasten?

Mit unserem Befragungs-Baukasten könnt ihr...

- eine passgenaue Befragung für eure Belegschaft erstellen,
- systematisch Bedarfe von Eltern und Pflegenden erfassen und
- daraus konkrete Maßnahmen für mehr Vereinbarkeit ableiten.

Eine Beschäftigtenbefragung bringt viele Vorteile:

Eine Beschäftigtenbefragung...

- bezieht die Beschäftigten direkt ein.
- spricht alle Kolleg*innen an, auch jene, die ihr bisher nicht erreicht habt.
- macht Bedürfnisse sichtbar, bevor Vereinbarkeitsmaßnahmen ins Leere laufen.
- fördert Vertrauen, wenn sie anonym durchgeführt wird.
- kann bestehende Konflikte sichtbar machen.
- zeigt Entwicklungspotenziale im Bereich Vereinbarkeit auf.
- unterstützt euch als Gremium mit guten Argumenten für das Gespräch mit dem Arbeitgeber.

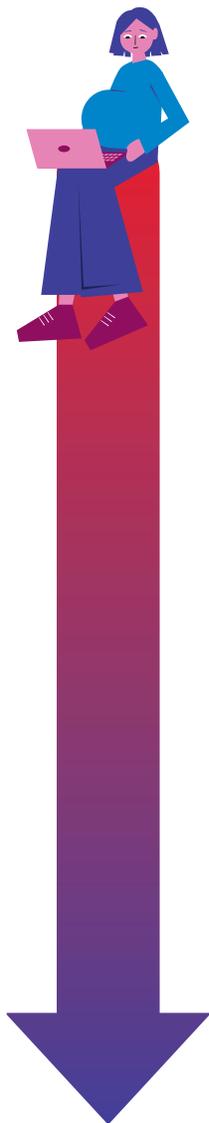
Typische Fragen, die ihr mit einer Befragung beantworten könnt:

- Wie familienfreundlich schätzen die Beschäftigten euren Betrieb oder eure Dienststelle ein?
- Wer ist konkret von Vereinbarkeitsthemen betroffen, jetzt oder in der Zukunft?
- Welche Maßnahmen wären sinnvoll und realistisch umsetzbar, um Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzubringen?

Wenn euch die Vorteile einer Beschäftigtenbefragung überzeugt haben, könnt ihr mit Hilfe dieses Leitfadens direkt loslegen. Schritt für Schritt erfahrt ihr, wie ihr eine Befragung bei euch im Betrieb oder in der Dienststelle umsetzen könnt. Falls dabei Fragen oder Unklarheiten auftauchen, zögert nicht, uns zu kontaktieren.

Macht jetzt den ersten Schritt – für mehr Vereinbarkeit in eurem Betrieb. Los geht's!

Schritt für Schritt eine Beschäftigtenbefragung durchführen



Wie eine Beschäftigtenbefragung abläuft

1. Vorbereitung

- Projektteam & Zuständigkeiten klären
- Ziele definieren
- Fragebogen entwickeln (mit Hilfe unserer Bausteine)
- Zeitplan festlegen & Kommunikation an die Beschäftigten planen
- Technische Vorbereitung

2. Durchführung

- Start der Befragung
- Fragebogen an die Beschäftigten verteilen oder versenden
- Zur Teilnahme ermuntern & Erinnerungen verschicken
- Kolleg*innen für ihre Teilnahme danken

3. Auswertung

- Rücklaufquote prüfen
- Datenanalyse (quantitativ & qualitativ)
- Visualisierung der Ergebnisse
- Ergebnisse im Projektteam & Gremium besprechen

4. Nachbereitung

- Ergebnisse transparent an die Beschäftigten kommunizieren
- Maßnahmen ableiten & priorisieren
- Ins Gespräch mit dem Arbeitgeber gehen
- Zuständigkeiten & Zeitpläne für die Maßnahmenumsetzung festlegen
- Kontinuierliche Evaluation

1. Gut vorbereitet starten

Super, dass ihr euch für eine Beschäftigtenbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf entschieden habt! Bevor der erste Fragebogen verteilt wird, lohnt es sich, Zeit in die Vorbereitung der Befragung zu stecken. Wie bei jedem Projekt gilt hier die Faustregel: Eine gute Vorbereitung ist bereits die halbe Miete.



Kurz gefasst – so bereitet ihr die Befragung vor

- Stellt ein Projektteam zusammen und klärt die Zuständigkeiten:
Wer übernimmt die Koordination?
- Formuliert gemeinsam Ziele: Was wollt ihr als Gremium mit der Befragung erreichen?
- Erstellt einen Fragebogen: Nutzt unsere Bausteine und passt sie an.
- Legt einen Zeitplan fest: Wann werden die Beschäftigten informiert? Wann startet und endet die Befragung? Wann wertet ihr die Ergebnisse aus?
- Achtet auf transparente Kommunikation: Warum findet die Befragung statt? Wie werden die Daten verwendet und die Anonymität gesichert?
- Klärt die technischen Vorbereitungen: Können alle die Fragebögen online ausfüllen? Organisiert Verteilung und Rückgabe der Fragebögen.

Projektteam zusammenstellen

Plant ausreichend Ressourcen für die Befragung ein und stellt ein Projektteam zusammen oder bestimmt eine*n Projektverantwortliche*n aus eurem Gremium. Macht eine Bestandsaufnahme: Wer sollte in die Planung und Umsetzung der Befragung einbezogen werden? Je vielfältiger das Projektteam, desto besser lassen sich die Perspektiven der Belegschaft abbilden.

Fragt euch, ob es schon Befragungen bei euch im Betrieb oder der Dienststelle gab: Was hat dort gut funktioniert? Was hat euch gefehlt? Was müsst ihr als Gremium übernehmen?

Legt fest, bei wem die Verantwortung für den Gesamtprozess liegt, wer für die Auswertung und wer für den Datenschutz zuständig ist. Für die Auswertung braucht ihr eine Person mit Grundkenntnissen in Statistik, die die Ergebnisse sinnvoll sortieren und auswerten kann.

Ziele formulieren

Klärt im Vorfeld, was ihr konkret mit der Beschäftigtenbefragung erreichen wollt, sowohl inhaltlich als auch für die Kommunikation gegenüber Belegschaft und Arbeitgeber. Wollt ihr euch erstmal einen Überblick über die aktuelle Situation verschaffen oder diskutiert ihr schon im Gremium, welche Vereinbarkeitsmaßnahme ihr als Betriebs- oder Personalrat als nächstes angehen wollt? Formuliert eure Erwartungen gemeinsam. Nur so könnt ihr im nächsten Schritt die richtigen Fragen zusammenstellen.

Diskutiert im Gremium, ob ihr einen engen Vereinbarkeitsbegriff (Familie) oder einen weiten Vereinbarkeitsbegriff (Familie, Ehrenamt, Selbstsorge) verwendet und für wen die möglichen Maßnahmen gelten sollen. Das hängt auch von eurer jeweiligen Arbeitskultur ab.

Fragebogen entwickeln

Wenn es bereits Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitszeit oder mobilem Arbeiten gibt und ihr im Rahmen der Befragung erfahren wollt, ob sie bekannt sind, genutzt werden und was davon funktioniert oder auch nicht, dann weist zu Beginn eurer Befragung darauf hin und verlinkt sie.

Bausteine aus unserem Befragungsbaukasten nutzen

Nutzt die von uns formulierten Bausteine als Grundlage für euren personalisierten Fragebogen. Mit Anpassungen auf euren Kontext bietet er eine gute Basis für die Befragung in eurem Betrieb oder eurer Dienststelle.

Wichtig bei der Formulierung der Fragen ist, dass ihr genau überlegt, was ihr erfahren wollt. Jede Frage sollte einen direkten Bezug zu den späteren Auswertungen haben und nur ein Thema oder eine Zielgruppe ansprechen.

Bei einer Befragung gibt es verschiedene Antwortformate: Einfachauswahl, Mehrfachauswahl und Freifeld. Freifeldantworten sind besonders wertvoll, weil sie den Befragten die Möglichkeit geben, eigene Gedanken, Meinungen oder Erfahrungen frei zu äußern, ohne durch vorgegebene Antwortoptionen eingeschränkt zu sein. Durch sie können Perspektiven erfasst werden, die bei der Erstellung der Auswahlantworten möglicherweise nicht bedacht wurden. Allerdings sind Freifeldantworten auch aufwendiger in der Auswertung. Überlegt euch also vorher, welche Antwortformate zu euren Fragen passen. Oft bietet sich ein sinnvoller Mix an. Achtet außerdem darauf, kurze und verständliche Erläuterungen zu den Fragen zu geben, damit keine Missverständnisse entstehen.

Bei Online-Umfragen kann es sinnvoll sein, mit Sprunglogik zu arbeiten. Das heißt, dass weiterführende Fragen nur dann angezeigt werden, wenn diese relevant sind für die jeweilige Person. Konkret lässt sich das beispielsweise so umsetzen: »Sind Sie derzeit für pflegebedürftige Angehörige verantwortlich?« »Ja/Nein«. Nur bei »Ja« werden weitere Fragen zur Pflege angezeigt.

Wenn es mehr als eine Unternehmenssprache gibt, lasst eure Befragung übersetzen. Vielleicht gibt es bei euch im Gremium ja eine*n Muttersprachler*in. Achtet außerdem auf Barrierefreiheit der Befragung.

Zeitplan festlegen

Für eine Beschäftigtenbefragung sollte das Gesamtprojekt frühzeitig geplant werden – ideal sind rund 12 Wochen. Bestimmt, bevor ihr mit der Befragung loslegt, einen Befragungszeitraum. Plant je nach Erfahrung in eurem Betrieb bzw. eurer Dienststelle ausreichend Vorlauf für die Umsetzung ein.

Plant eine ausreichende Frist zur Teilnahme ein und berücksichtigt Schulferienzeiten, in denen viele Kolleg*innen abwesend sein könnten. Testet vorab, wie lange das Ausfüllen des Fragebogens dauert. Es sollte insgesamt nicht mehr als 20 Minuten in Anspruch nehmen.

Kommunikation planen

Erklärt den Beschäftigten frühzeitig, warum ihr eine Befragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchführt und was ihr mit den Ergebnissen vorhabt. Damit sich möglichst viele beteiligen, ist Transparenz erforderlich. Kommuniziert, wie ihr mit den Ergebnissen umgeht: Werden diese veröffentlicht? Auf einer Betriebs- oder Personalversammlung vorgestellt und diskutiert? Oder wollt ihr im Anschluss das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen und passende Maßnahmen entwickeln? Gerade Letzteres sorgt für großes Interesse und führt zu einer hohen Beteiligung.

Mustertext aus unserem Befragungsbaukasten nutzen

Zur Ankündigung der Befragung kann ein Schreiben von euch als Betriebs- oder Personalrat genutzt werden, das den Hintergrund kurz erklärt, die Ziele nennt und zur Teilnahme motiviert. Passt einfach den Mustertext aus unserem Befragungsbaukasten an. Nutzt die Gelegenheit, um auf eure Sprechzeiten und Kontaktmöglichkeiten hinzuweisen.

Bei der Auswahl der Kommunikationskanäle könnt ihr euch auch auf Erfahrungen aus früheren Umfragen stützen: Was hat bei euch gut funktioniert? Nutzt genau diese Kanäle (Intranet, Rundmail, Aushang, Teamrunde oder Betriebs- oder Personalversammlung) und startet die Kommunikation rechtzeitig.

Auch Kolleg*innen in Elternzeit, Pflegezeit oder längerer Abwesenheit nicht vergessen. Sie sollten in einer Befragung zu Vereinbarkeit mitgedacht und angeschrieben werden.

Anonymität der Befragung

Bei Umfragen im Arbeitskontext befürchten viele Kolleg*innen, dass auf ihre Antworten negative Konsequenzen folgen könnten. Macht euch schlau zu Datenschutz und Anonymisierung. Erklärt den Kolleg*innen zu Beginn der Befragung, was mit ihren Daten geschieht und wer sie einsehen kann. Die Beschäftigten müssen darauf vertrauen können, dass ihre Antworten anonym bleiben.

Technische Vorbereitungen

Macht euch Gedanken über den technischen Aufwand der Befragung. Online-Befragungen sind meistens in der Umsetzung am einfachsten. Haben alle Beschäftigten Zugang zu Dienstcomputern oder -laptops? Falls nicht, legt fest, an welchen Standorten die Befragung auf Papier angeboten werden muss und wo die Fragebögen gesammelt werden können. Plant außerdem, wie die Fragebögen verteilt werden, damit wirklich alle erreicht werden. Wichtig ist, dass der Rücklauf anonym bleibt.

2. Die Befragung durchführen

Befragung vor Ort verteilen

Um die Befragung bekannt zu machen, nutzt bewährte Kommunikationskanäle, z. B. persönliche Einladungen, Aushänge, Betriebs- oder Personalversammlung, Teamsitzungen, oder spricht Kolleg*innen gezielt an. Holt Multiplikator*innen ins Boot, um möglichst viele Beschäftigte zur Teilnahme zu motivieren – etwa Vertrauensleute, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

An die Teilnahme erinnern

Gerade bei einer Befragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es wichtig, auch die Kolleg*innen zu erreichen, die im Alltag Job und Familie jonglieren und bisher keine Zeit für den Fragebogen hatten. Erfahrungsgemäß ist die Beteiligung zu Beginn meist hoch, lässt aber schnell nach. Plant daher mindestens eine Erinnerung zur Halbzeit ein. Zum Beispiel per Rundmail oder durch eine kurze Ansprache in Teamsitzungen. Kolleg*innen, die grundsätzlich teilnehmen wollten, freuen sich über eine Erinnerung.

Kurze, motivierende Ansprachen wie »Deine Meinung zählt – noch bis Freitag mitmachen!« animieren zur Teilnahme. Ein erneuter Hinweis auf die Ziele der Befragung und den geringen zeitlichen Aufwand (unter 20 Minuten) kann die Beteiligung steigern.

Bei Online-Befragungen könnt ihr gezielt nur jene Kolleg*innen über personalisierte Links erinnern, die bislang noch nicht teilgenommen haben.

Beschäftigten für die Teilnahme danken

Ist die Befragung geschlossen, endet das Projekt noch nicht. Bedankt euch bei allen Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie teilgenommen haben. Gebt außerdem einen Ausblick, wie es weitergeht: Wer wertet aus? Wann gibt es Ergebnisse? Was passiert mit den Erkenntnissen?



Kurz gefasst – so führt ihr die Befragung durch

- Plant die Verteilung des Fragebogens: Welche Infos sind wichtig, um den Kolleg*innen das Ausfüllen des Fragebogens zu erleichtern?
- Testet vorab, wie lange das Ausfüllen dauert (Richtwert: nicht länger als 20 Minuten).
- Schickt mindestens eine motivierende Erinnerung zur Teilnahme.
- Bedankt euch nach der Befragung bei allen und informiert über die nächsten Schritte.

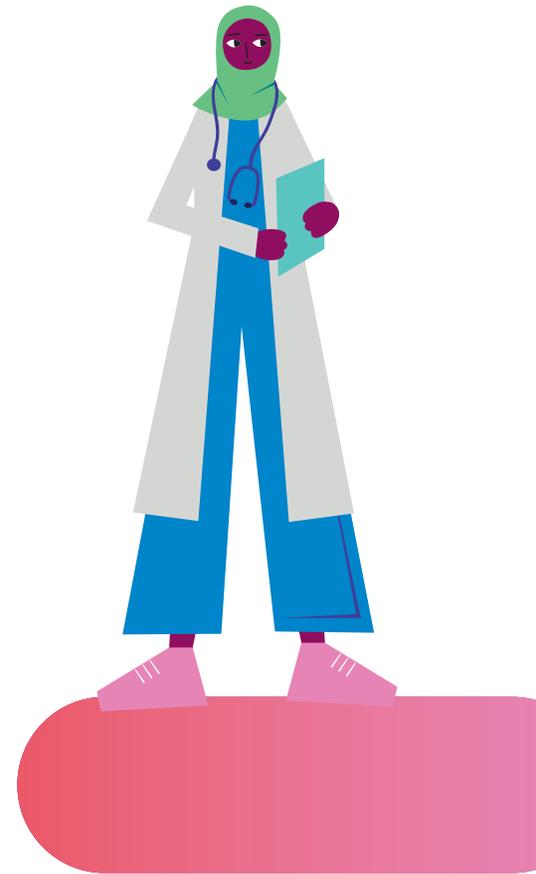
3. Ergebnisse richtig auswerten

Nach Abschluss der Befragung beginnt die Auswertungsarbeit. Plant im Gremium bzw. dem Projektteam auch die Zeit nach der Befragung: Wann erfolgt die Auswertung und wer übernimmt sie? Wann besprecht ihr im Gremium den strategischen Umgang mit den Ergebnissen?



Kurz gefasst – so wertet ihr die Befragung aus

- Prüft, wie viele Kolleg*innen an der Befragung teilgenommen haben.
- Bewertet die Ergebnisse im Kontext eurer ursprünglichen Ziel- und Fragestellungen.
- Setzt auf verständliche Analysen der Häufigkeiten und kombiniert diese mit demografischen Daten.
- Nutzt Grafiken mit kurzen Erläuterungen, um zentrale Ergebnisse zu visualisieren.
- Besprecht die Ergebnisse im Projektteam & Gremium.



Beteiligung bei der Befragung

Bevor ihr mit der inhaltlichen Analyse startet, lohnt sich ein Blick auf die Beteiligung: Wie viele Beschäftigte haben überhaupt teilgenommen? Die Antwortquote ist entscheidend für die Aussagekraft der Ergebnisse. Achtet bei der Darstellung auch auf Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Abteilung und prüft, ob die Befragungsteilnehmer*innen die Belegschaft gut abbilden. Weicht die Teilnehmendenstruktur deutlich von der Beschäftigtenstruktur ab, sollten die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden oder zumindest mit einem Hinweis versehen werden.

Was ist bei der Auswertung zu beachten

Dabei kommt es nicht nur auf das technische Know-how an, sondern auch auf das Gespür für Zusammenhänge der Ergebnisse. Die Auswertung soll helfen, konkrete Themen, Herausforderungen und Chancen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei euch im Betrieb oder in der Dienststelle sichtbar zu machen und daraus Lösungen zu entwickeln.

Orientiert euch bei der Analyse an den vorab definierten Zielen. Bleibt aber offen für unerwartete Rückmeldungen, die wertvolle Hinweise geben können. Verliert euch nicht in Details oder Tabellen, sondern bereitet die Ergebnisse so auf, dass sie praxisnah sind und sich in konkrete Maßnahmen für mehr Vereinbarkeit übersetzen lassen.

Verständliche Auswertung

Die erste Auswertung basiert meist auf einfachen Häufigkeiten, also wie oft welche Antworten gegeben wurden. Das verschafft einen guten Überblick. Besonders aufschlussreich wird es, wenn ihr die Ergebnisse mit demografischen Angaben kombiniert (z. B. Altersgruppe, Arbeitszeit, Pflegeverantwortung). So lassen sich Teilgruppen gezielt analysieren. Gibt es Unterschiede bei bestimmten Gruppen (z. B. Beschäftigte mit kleinen Kindern, in Teilzeit oder in Schichtarbeit)? Das kann Aufschluss über besondere Herausforderungen geben.

Achtet darauf, nie so kleinteilig auszuwerten, dass Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

Offene Fragen auswerten

Offene Fragen sind besonders aufschlussreich, aber auch anspruchsvoller in der Auswertung. Habt ihr Freitextfelder genutzt, sortiert die Antworten am besten nach Themen wie Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten oder Pflegeaufgaben. Auch Ton und Art der Aussagen (Kritik, Wunsch, Erfahrung) geben wichtige Hinweise. Dabei gilt auch hier: Keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.

Kritische Selbstreflexion

Wenn einzelne Fragen kaum beantwortet wurden oder die Rückmeldungen unklar bleiben, kann das darauf hindeuten, dass die Frage missverständlich war oder am Thema vorbeiging. Nehmt euch die Zeit, solche Stellen zu reflektieren. Eine gute Auswertung heißt auch, Schwachstellen im Fragebogen zu erkennen. Das hilft nicht nur beim Verstehen der aktuellen Ergebnisse, sondern verbessert auch zukünftige Befragungen.

Ergebnisse visualisieren

Bereitet die Ergebnisse übersichtlich und anschaulich auf. Gut gewählte Visualisierungen erleichtern den Zugang und helfen, zentrale Aussagen verständlich zu vermitteln. Ziel ist es, mit Zahlen Orientierung zu schaffen und eure Erkenntnisse nachvollziehbar zu machen.

Grafiken und Diagramme zeigen Größenordnungen und Verteilungen auf einen Blick. Ergänzende Kurztexte oder Erläuterungen schaffen Bezüge zum Arbeitsalltag und machen sichtbar, wo Herausforderungen oder Entwicklungspotenziale liegen. Eine kompakte Übersicht der wichtigsten Erkenntnisse bildet eine gute Grundlage für Gespräche über mögliche nächste Schritte.

Ergebnisse gemeinsam besprechen

Wichtig ist, dass die Ergebnisse nicht in der Schublade verschwinden. Besprecht sie zunächst intern im Gremium und stimmt euch zum strategischen Umgang damit ab. Bezieht euch dabei auf eure ursprünglichen Ziele und Annahmen aus der Planungsphase. Anschließend solltet ihr gemeinsam eine Bewertung erarbeiten: Welche Erkenntnisse sind zentral? Was lässt sich daraus ableiten? Was wollt ihr damit erreichen?

Erst dann folgt der Austausch mit dem Arbeitgeber oder weiteren relevanten Stellen. Die Arbeit rund um die Befragung lohnt sich nur, wenn die Ergebnisse ernst genommen und weiterverfolgt werden. Eine sorgfältige Auswertung stärkt zudem das Vertrauen der Beschäftigten und bildet die Basis für zukünftige Befragungen.

4. Nachhaltig dranbleiben

Ergebnisse sichtbar machen

Die Befragung ist geschafft und ihr habt jetzt ein Bild davon, wie eure Kolleg*innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei euch vor Ort erleben. Viele Beschäftigte haben sich beteiligt, offen geantwortet und Zeit investiert. Umso entscheidender ist es nun, dass ihr die Ergebnisse sichtbar macht. Kommuniziert transparent und zeitnah, was die Befragung ergeben hat und wie es nun weitergehen soll. Nutzt verschiedene Kanäle, um die Infos mit der Belegschaft zu teilen.

Bereitet die Ergebnisse verständlich und zugänglich auf. Grafiken und kurze Zusammenfassungen helfen dabei, auch komplexere Inhalte auf den Punkt zu bringen. Macht deutlich, welche Themen ihr aufgreifen wollt, wo ihr als Betriebs- oder Personalrat Handlungsbedarf seht und wie es mit dem Arbeitgeber weitergeht. Idealerweise zeigt ihr auf, wer beteiligt ist und welche nächsten Schritte geplant sind. Holt die Beschäftigten mit ins Boot. Vielleicht gibt es Rückfragen, Ideen oder konkrete Vorschläge, die ihr in den weiteren Prozess einbinden könnt.



Kurz gefasst – so geht es nach der Befragung weiter

- Kommuniziert zeitnah und verständlich die Ergebnisse und den weiteren Plan: nutzt Grafiken, Zusammenfassungen und verschiedene Kanäle.
- Übersetzt die Erkenntnisse in konkrete Maßnahmen.
- Geht in das Gespräch mit dem Arbeitgeber.
- Klärt Zuständigkeiten, Zeitpläne und legt messbare Ziele fest.
- Informiert die Belegschaft regelmäßig über den Fortschritt.
- Bei Fragen unterstützt das DGB-Projekt »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten« mit kostenlosem Coaching und Beratung.

Ergebnisse in Maßnahmen übersetzen

Eine Befragung ist nur der Anfang. Jetzt geht es darum, die gewonnenen Erkenntnisse in konkrete Maßnahmen zu übersetzen. Das bedeutet nicht, dass ihr gleich ein großes Maßnahmenpaket auf den Weg bringen müsst. Setzt klare Prioritäten: Welche Themen wurden von den Kolleg*innen besonders oft genannt? Wo besteht der größte Handlungsbedarf? Statt zu viele Baustellen auf einmal anzugehen, konzentriert euch lieber auf einige zentrale Punkte.

Pilotprojekte sind dafür ein guter Einstieg. Verteilt klare Verantwortlichkeiten und steckt realistische Zeitpläne ab. Formuliert erreichbare Ziele und evaluiert regelmäßig, was bereits umgesetzt wurde, damit der Fortschritt sichtbar wird.

Bezieht die Beschäftigten aktiv ein, denn ihre Ideen und ihr Engagement sind wertvolle Ressourcen. Arbeitsgruppen oder gemeinsame Workshops bieten gute Möglichkeiten. Bleibt im Gespräch: Offene und kontinuierliche Kommunikation zur Umsetzung stärkt Vertrauen und Motivation im Betrieb oder in der Dienststelle.

Ihr seid überrascht von den Ergebnissen oder habt einen neuen Arbeitsauftrag? Gerne steht euch das DGB-Projekt »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten« mit seinem kostenlosen Beratungs- und Coachingangebot als Ansprechpartner zur Verfügung:



Zu unserem kostenlosen Beratungsangebot

Direkt loslegen mit den Fragebausteinen

Mustertext für eure Einladung zur Befragung

Liebe Kolleg*innen,

vielen Dank, dass ihr euch die Zeit nehmt an der Befragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilzunehmen!

Mit dieser Befragung möchten wir herausfinden, wie ihr das betriebliche Klima rund um Vereinbarkeit erlebt. Eure Rückmeldungen sind wichtig – sie helfen uns dabei, gezielt Maßnahmen zu entwickeln, die euch im Alltag entlasten und eine bessere Balance zwischen Berufs- und Familienleben ermöglichen.

Bitte beantwortet die Fragen auf Grundlage eurer persönlichen Situation. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Jede Einschätzung zählt. Das Ausfüllen des Fragebogens dauert maximal 20 Minuten.

Die Teilnahme ist selbstverständlich anonym. Es werden keine personenbezogenen Daten gespeichert oder weitergegeben. In der Auswertung werden keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sein. Die Teilnahme ist freiwillig und vertraulich.

Die Befragung erfolgt online über folgenden Link vom [Datum einfügen] bis [Datum einfügen]:
[Befragungslink einfügen]

Die Gesamtauswertung wird nach Abschluss des Befragungszeitraums in der [Betriebsversammlung oder Personalversammlung anpassen] vorgestellt und zusätzlich per Rundmail zur Verfügung gestellt. Über die nächsten Schritte halten wir euch rechtzeitig auf dem Laufenden.

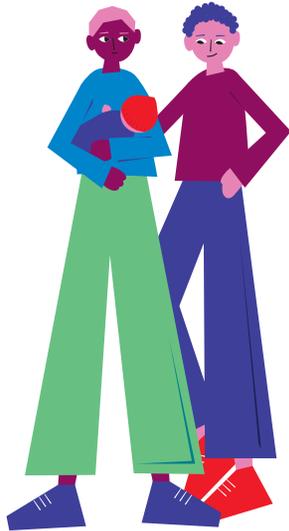
Bei Rückfragen, technischen Problemen oder wenn ihr Unterstützung beim Ausfüllen benötigt, könnt ihr euch jederzeit vertrauensvoll an uns wenden: [E-Mailadresse und / oder Telefonnummer einfügen]

Vielen Dank für eure Beteiligung!

Euer
[Personal- oder Betriebsrat anpassen]

Unsere Sprechzeiten sind:
[Sprechzeiten einfügen]





Baustein 1: Wie familienfreundlich ist unser Betrieb / unsere Dienststelle?

Ich kenne die bestehenden Angebote meines Arbeitgebers zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Antwort möglich.

überhaupt nicht	eher nicht	teils / teils	eher ja	voll und ganz	keine Angabe
<input type="radio"/>					

Insgesamt bin ich mit den Vereinbarkeitsangeboten meines Arbeitgebers zufrieden. Eine Antwort möglich.

überhaupt nicht	eher nicht	teils / teils	eher ja	voll und ganz	keine Angabe
<input type="radio"/>					

Die Vereinbarkeitsangebote meines Arbeitgebers sind für mich wichtig, weil ... Mehrfachantworten sind möglich.

- ich Mutter bin
- ich Vater bin
- ich alleinerziehend bin
- ich Angehörige pflege
- in der Zukunft Kinderbetreuung auf mich zukommt
- in der Zukunft Angehörigenpflege auf mich zukommt
- Keine Angabe
- Sonstiges _____

Meine Ansprechpartner*innen für Vereinbarkeit im Betrieb / in der Dienststelle sind?

Mehrfachantworten sind möglich.

- Betriebsrat / Personalrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Vertrauensleute
- Geschäftsleitung / Management
- Bereichs- / Abteilungsleitung
- Direkte*r Vorgesetzte*r
- Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte*r
- Familienbüro / Sozialberatung
- Personalabteilung
- Kolleg*innen
- Sonstige _____

Aus welchen Gründen nehme ich Vereinbarkeitsangebote meines Arbeitgebers nicht in Anspruch? Mehrfachantworten sind möglich.

- Organisatorische Gründe
- Berufs- oder Karriereplanung
- Auswirkung auf Arbeitsinhalte
- Konflikte mit Kollegen*innen
- Angst um den Arbeitsplatz
- Finanzielle Gründe
- Kein Bedarf
- Sonstige _____



Baustein 2: Meine Vereinbarkeitssituation heute und in Zukunft

Ich bin aktuell gemeinsam oder allein für Kinderbetreuung verantwortlich.

Eine Antwort möglich.

Allein verantwortlich	Gemeinsam verantwortlich	Nicht verantwortlich	keine Angabe
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich bin aktuell gemeinsam oder allein für Pflegeaufgaben verantwortlich.

Eine Antwort möglich.

Allein verantwortlich	Gemeinsam verantwortlich	Nicht verantwortlich	keine Angabe
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Welche Familienverantwortungen kommen voraussichtlich innerhalb der nächsten 5 Jahre bzw. in 5 bis 10 Jahren auf mich zu. Bitte in jeder Zeile ein Kreuz setzen. Eine Antwort pro Zeile möglich.

	Innerhalb 5 Jahren	In 5 bis 10 Jahren	Nein	Weiß ich nicht/ keine Angabe
Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pflegeaufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Baustein 3: Arbeitszeitgestaltung

Meine Verantwortung für Familie lässt sich gut mit meinen Arbeitszeiten vereinbaren.

Eine Antwort pro Zeile möglich.

überhaupt nicht	eher nicht	teils/ teils	eher ja	voll und ganz	keine Angabe
<input type="radio"/>					

Meine aktuelle Arbeitszeit ist... Mehrfachantworten sind möglich.

- Vollzeit mit ___ Stunden pro Woche
- Teilzeit mit ___ Stunden pro Woche
- Mutterschutz / Elternzeit / Pflegezeit
- Schichtarbeit
- Bereitschaftsdienst
- Wochenendarbeit

Um Familie und Beruf vereinbaren zu können und mich finanziell abzusichern, würde ich gerne... Pro Zeile nur eine Antwort zulassen. Bei Ja, Freifeld X Stunden pro Woche einblenden.

	Ja	X Stunden pro Woche	Nein	keine Angabe
befristet meine Arbeitszeit reduzieren z.B. durch Nutzung der Brückenteilzeit	<input type="radio"/>	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meine Arbeitszeit dauerhaft reduzieren	<input type="radio"/>	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meine Arbeitszeit befristet erhöhen	<input type="radio"/>	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meine Arbeitszeit dauerhaft erhöhen	<input type="radio"/>	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In einer Teilzeitstelle würde ich am liebsten... Mehrfachantworten sind möglich.

- ___ Stunden pro Woche arbeiten
- vormittags arbeiten
- nachmittags arbeiten
- abwechselnd vor- und nachmittags arbeiten
- 3 oder 4 ganze Tage pro Woche arbeiten
- in einer Mischung aus halben und ganzen Tagen arbeiten

Baustein 4: Mobiles Arbeiten / Homeoffice / Telearbeit

Um Familie und Beruf vereinbaren zu können, würde es mir helfen, wenn ich einen Teil meiner Arbeit von zu Hause aus erledigen könnte. Eine Antwort möglich.

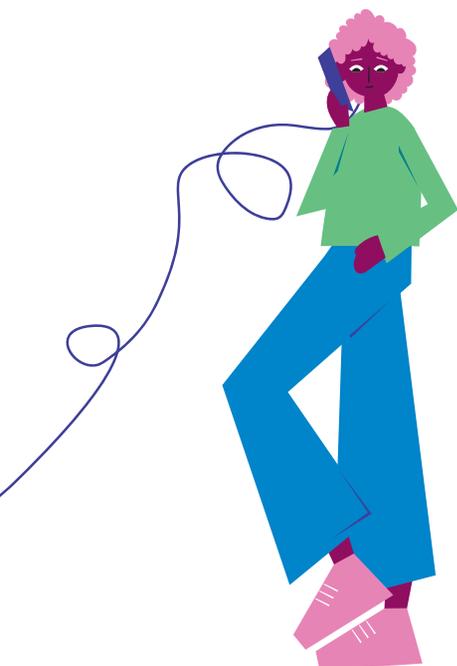
überhaupt nicht	eher nicht	teils / teils	eher ja	voll und ganz	keine Angabe
<input type="radio"/>					

Zu Hause könnte ich ...% meiner Arbeit erledigen. Eine Antwort möglich.

0 – 20%	20 – 40%	40 – 60%	60 – 80%	80 – 100%
<input type="radio"/>				

Ich verfüge über die erforderliche technische Ausstattung (Laptop, Diensthandy, Software für Videokonferenzen, ...), um von zu Hause zu arbeiten. Eine Antwort möglich.

überhaupt nicht	eher nicht	teils / teils	eher ja	voll und ganz	keine Angabe
<input type="radio"/>					



Baustein 5: Kinderbetreuung

Bei der Kinderbetreuung besteht für mich der größte Unterstützungsbedarf bei ...

Mehrfachantworten sind möglich.

- der Kinderbetreuung vom 1. bis zum 3. Lebensjahr
- der Kinderbetreuung ab dem 3. Lebensjahr
- der Nachmittagsbetreuung (12 bis 17 Uhr)
- den Schulferien
- Erkrankung des Kindes / der Kinder
- der Betreuung von Hausaufgaben
- Notfallsituationen (plötzlicher Unterrichtsausfall, Babysitter krank...)
- dienstlich bedingten Auswärtstätigkeiten
- Fort- und Weiterbildungen in Präsenz und Vollzeit ohne Kinderbetreuung
- den Kosten der Kinderbetreuung

Für mich ist bei der Kinderbetreuung von Interesse... Mehrfachantworten sind möglich.

- flexible Arbeitszeitmodelle (Dienstpläne, Schichtbeginn, ...)
- eine betrieblich organisierte Kinderbetreuung
- eine Vermittlung von regelmäßiger, außerbetrieblicher Kinderbetreuung
- eine Vermittlung von Betreuungspersonen in Notfällen
- eine Möglichkeit, mein Kind / meine Kinder in Notfallsituation mit an den Arbeitsplatz zu nehmen
- eine Infoveranstaltung zum Thema Elternzeit, Elterngeld und Wiedereinstieg
- Vernetzung mit anderen Eltern in unserem Betrieb / unserer Dienststelle
- Sonstiges _____

Baustein 6: Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

Bei der Betreuung Pflegebedürftiger besteht für mich der größte Bedarf bei...

Mehrfachantworten sind möglich.

- der Vermittlung von Tagespflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen
- flexiblen Arbeitszeitmodellen (Dienstpläne, Schichtbeginn,...)
- dem Ausfall einer Betreuungsperson
- einer Notfallsituation kurzfristig meinen Arbeitsplatz verlassen zu dürfen
- einer dienstlichen bedingten Auswärtstätigkeit
- Fort- und Weiterbildungen in Präsenz und Vollzeit
- Infoveranstaltungen zum Thema Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz
- betrieblicher Ansprechperson zum Thema Pflege und Beruf
- Vernetzung mit anderen Pflegenden in unserem Betrieb / unserer Dienststelle
- Sonstiges _____



Baustein 7: Persönliche Angaben

Beschäftigungsbereich / Team / Schicht

[Anpassen je nach Arbeitsbereichen bei euch im Betrieb / in der Dienststelle. Achtet bei der Auswahl darauf, dass die Anonymität der Befragten gewährt bleibt.] Eine Antwort möglich.

- Verwaltung
- Einkauf
- Forschung und Entwicklung
- Sonstiges _____

Arbeitsverhältnis

Eine Antwort möglich.

- unbefristet
- befristet
- in Ausbildung

Geschlecht

Eine Antwort möglich.

- weiblich
- männlich
- divers
- keine Angabe

Alter

[Anpassen und bei den Zeitspannen darauf achten, dass die Anonymität der Befragten gewährt bleibt.] Eine Antwort möglich.

- Jünger als 24 Jahre
- 25 bis 34 Jahre
- 35 bis 44 Jahre
- 45 bis 54 Jahre
- 55 bis 64 Jahre
- Älter als 65 Jahre
- keine Angabe



Material, Beispiele und Tipps zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf und mehr über unser Projekt.

Schreibt uns direkt:
vereinbarkeit@dgb.de

