

Leistungs-Checker

Denkanstöße für ein vereinbarkeitsförderndes und
vielfaltsgerechtes Leistungsverständnis



Inhalt

Frischer Blick, neue Perspektiven:	
Warum Sie als Arbeitgeber Ihr Leistungsverständnis hinterfragen sollten.....	3
Leistung ist ...:	
Von der allgemeinen Definition zu Ihrem Verständnis	6
Leistungsfaktoren-Gewichtung:	
Wie weich bzw. hart ist Ihre Organisation?	9
Leistungsverständnis-Regler:	
Wodurch ist aktuell Ihr Verständnis von Leistung der Mitarbeitenden geprägt?	11
Alles eine Frage der Leistung ...:	
Leitfragen für Ihre Auseinandersetzung mit dem Thema Leistung	12
Hintergrundinformationen:	
Studien rund ums Leistungsthema	13



Frischer Blick, neue Perspektiven:

Warum Sie als Arbeitgeber Ihr Leistungsverständnis hinterfragen sollten

„Mehr arbeiten“, „länger arbeiten“ – Vor dem Hintergrund des sich ausweitenden Personalmangels und schwindenden gesamtwirtschaftlichen Outputs wird um Lösungen gerungen, die vor allem auf den Arbeitsumfang und die Länge des Arbeitslebens abzielen. Die öffentliche Diskussion dazu ist zu einer kontroversen Leistungsdebatte ausgewachsen, die bei Arbeitgebern ebenso um sich greift.

Die Debatte betrifft unmittelbar auch Fragestellungen der Themenfelder Vereinbarkeit und Vielfalt, beispielsweise: Wer kann sich wie an der Arbeitswelt beteiligen? Wie lässt sich der Erwerbsumfang weiterer Zielgruppen erhöhen? Wie sinnvoll ist Arbeitszeitreduzierung bzw. -ausweitung? Ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung über Teilzeit zielführend? Ist Vollzeit das einzig Wahre? Was bringt New Work und hybrides Arbeiten wirklich?

Und gleichzeitig bemerken wir, dass grundsätzlich darüber zu reden ist, was wir heute unter Leistung verstehen. Wie definieren Sie in Ihrer Organisation Leistung? Stehen bei Ihnen eher quantitative Messgrößen im Vordergrund oder ist Leistung für Sie ein ganzheitliches Konzept, das z.B. auch Selbstfürsorge der Mitarbeitenden umfasst? Arbeitgeber, die diese Fragen beantworten können, sind vielen anderen voraus. Laut Kienbaum (2024) fehlt in Organisationen eine klare Leistungsdefinition. Diese Intransparenz, die sich in einem ebenfalls oft nicht gegebenen Performance Management spiegelt, kann dazu führen, dass Beschäftigte den Eindruck bekommen, Leistung lohne sich nicht. Frustration und Fluktuation sind mögliche folgen.

Leistungsstark: Vereinbarkeit und Vielfalt



Leistungsstark: Vereinbarkeit & Vielfalt

Mit unserem Jahresmotto 2026 „Leistungsstark: Vereinbarkeit und Vielfalt“ greifen wir die aktuell schwelende Leistungsdebatte auf – selbstverständlich in Bezug auf unsere beiden zentralen Themenfelder Vereinbarkeit und Vielfalt. Denn: Leistung braucht Vereinbarkeit und Leistung braucht Vielfalt.

Dabei geht es uns nicht darum, dass Arbeitgeber einen vermeintlichen Druck auf Beschäftigte erhöhen, indem sie ihnen mehr Leistung abverlangen. Unser Ziel ist es,

ein **vereinbarkeitsförderndes und vielfaltsgerechtes Leistungsverständnis** zu untermauern – das auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden einzahlt, indem es deren **individuelle Belange** in den Mittelpunkt rückt, und in der Folge die **Gesamtpformance der Organisation stärkt**. Wichtig ist uns daher eine **ganzheitliche Betrachtung von Leistung**, inklusive der weichen Faktoren des Leistungsverständnisses (Motivation, Vertrauen, Unternehmenskultur, Führungsstil, Teamfähigkeit, Image, Lebensqualität) und der harten (betriebswirtschaftliche Faktoren).

Wir wollen nicht müde werden zu betonen, dass eine **systematisch gestaltete familien- und lebensphasenbewusste** und auch eine **vielfaltsgerechte Personalpolitik** unmittelbar mit Leistungserbringung zusammenhängen. Sie ist an das Performance-Management gekoppelt. Eine erfolgreiche Leistungsdefinition integriert schließlich laut

Kienbaum (2024) quantitative Kennzahlen wie Umsatz und Profit) mit qualitativen Aspekten, zu denen neben Innovation auch Kundenzufriedenheit und nicht zuletzt Mitarbeitendenzufriedenheit zählen.

Gelingt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, fördert dies die Performance jeder*jedes einzelnen Mitarbeitenden. Ebenso trägt die Wertschätzung der Vielfalt der Beschäftigten sowohl zur Steigerung der Leistung der Individuen als auch der gesamten Organisation bei.

Befragungen und andere wissenschaftliche Untersuchungen machen dies konkret: Mit der Studie „Diversity Matters Even More“ (2024) zeigte McKinsey & Company beispielsweise, dass europäische Arbeitgeber eine über 60% höhere Wahrscheinlichkeit für überdurchschnittliche Profitabilität erzielen, wenn sie gemischte Führungsteams haben. Eine erhöhte Diversität in Führungsteams führt laut Untersuchung der Boston Consulting Group zu einem um 19% größeren Umsatzzanstieg durch Innovationen gegenüber Organisationen mit unterdurchschnittlicher Vielfalt in der Führung. Der Gallup Engagement Index 2022 verweist darauf, dass 83% der den Millennials zugehörigen Beschäftigten sich nach eigener Aussage aktiver im Job engagieren, wenn sich ihr Arbeitgeber für eine integrative Arbeitskultur einsetzt. Für zwei Drittel (66%) der Erwerbstätigen spielt Diversität bei der Arbeitgeberwahl übrigens eine wichtige bis sehr wichtige Rolle, so ein Ergebnis der Befragung „Future.Work.Today“ von Stepstone und Handelsblatt (2020).

Schon 2007 und nochmals in 2013 machte das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) mit seiner repräsentativen Studie [„Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen ...“](#) die umfassenden betriebswirtschaftlichen Effekte einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik greifbar. So schnitten Organisationen, die sich intensiv für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ihrer Mitarbeitenden einsetzten, bei allen wesentlichen Kennzahlen besser ab als weniger familienbewusste Arbeitgeber. Sie hatten beispielsweise eine 47% geringere Krankheits- und 60% niedrigere Fehlzeitenquote, eine 31% höhere Motivation und eine 20% höhere Verbundenheit der Mitarbeitenden. Die Produktivität der Beschäftigten war um 23% größer als bei den Organisationen, die sich nur im geringen Maße für die Work-Life-Balance einsetzten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2025) konstatiert, dass für Mitarbeitende Sinnstiftung, Flexibilität und eine Balance zwischen Beruf, Familie und Privatleben mittlerweile ebenso entscheidende Motivationsfaktoren wie das Gehalt.

In der Untersuchung „Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit“ (2016) von Roland Berger konnte eine sogenannte „Vereinbarkeits-Rendite“ auf Investitionen zur Familienfreundlichkeit (z.B. Angebote wie Teilzeitmodelle, Home-Office und zur Kinderbetreuung) von bis zu 25% berechnet werden. Die Renditehöhe ergibt sich u.a. aus reduzierten Fehlzeiten und schnellerer Rückkehr nach Auszeiten.

Leistung und Ihre Organisation

Der vorliegende „Leistungs-Checker“ liefert Denkanstöße, mit denen Sie als Arbeitgeber Ihr vorhandenes Leistungsverständnis hinterfragen und ggf. neu ausrichten können. Starten Sie beispielsweise damit, die Begriffe Leistung, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit zu definieren. Machen Sie für sich (nochmals) klar, wie wichtig Ihnen einzelne weiche und harte Faktoren hinsichtlich der organisationalen Leistung sind. Schätzen Sie nach Möglichkeit zudem

ein, wodurch für Sie aktuell und zukünftig die Leistung von Mitarbeitenden geprägt sein soll – und zwar mittels des Leistungsverständnis-Reglers.

Sie möchten das Thema Leistung tiefergehend in Ihrer Organisation beleuchten? Wir haben einige Fragen zusammengestellt, die als Inspiration zur Betrachtung möglichst zahlreicher Aspekte dienen. Abschließend finden Sie eine Übersicht von Hinweisen auf Studien, die Hintergrundwissen rund um Leistungsfragen vermitteln.

Verstehen Sie diese Handreichung bitte als Inspiration und nicht als vollumfänglichen Ratgeber. Die PDF ist nicht beschreibbar. Kopieren Sie Inhalte wie den Leistungsregler gerne freihand.



Leistung ist ...:

Von der allgemeinen Definition zu Ihrem Verständnis

Was ist mit Leistung gemeint? Wie definiert sich Leistungsbereitschaft von Beschäftigten? Was bedeuten Leistungsfähigkeit und Leistungsvermögen? Im Folgenden finden Sie allgemeingültige Definitionen dazu.

Aufgabe: Überprüfen Sie, inwieweit die Definitionen Ihrem Verständnis entsprechen. Formulieren Sie, was die Begriffe in Ihrer Organisation bedeuten.

Leistung

„Das (gelungene) Ergebnis eines betrieblichen Erzeugungsprozesses. Wert des Prozessergebnisses, d.h. der bewertete mengenmäßige Output. Leistung ist in letzterem Sinn Gegenbegriff der Kosten, wird aber in dieser Bedeutung zunehmend durch den Terminus Erlös ersetzt.“¹

Ihre Definition:



¹ GABLER Wirtschaftslexikon (online), <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/leistung-40911>, letzter Zugriff 07.01.2026

Leistungsbereitschaft (oder Leistungswillen)

„[...] grundlegende Determinante des Arbeitsverhaltens. Das Ausmaß der individuellen Leistungsbereitschaft ist u.a. abhängig von der physischen, aktuellen körperlichen Disposition, von der psychischen Leistungsmotivation, von den Erwartungen des Mitarbeiters und auch von den Merkmalen der Arbeitssituation, wie etwa Tätigkeitsmerkmalen, Arbeitsplatzgestaltung, Führungsverhalten, finanziellen Anreizen, etc. Die Leistungsbereitschaft stellt den Umfang dar, indem ein Mitarbeiter bereit ist, sein Leistungsvermögen in die Leistungserstellungsprozesse einer Organisation einzubringen (Performanz Management).“²

Ihre Definition:



² GABLER Wirtschaftslexikon (online),
<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/leistungsbereitschaft-40378>, letzter Zugriff 07.01.2026

Leistungsfähigkeit (oder Leistungsvermögen)

„[...] bestimmte Leistung über einen längeren Zeitraum erbringen. Dies bezieht sich sowohl auf körperliche (physische) als auch auf geistige (psychische beziehungsweise mentale) Leistung. Es geht also um ein bestimmtes Leistungsniveau, das im Idealfall ein Arbeitsleben lang gehalten werden kann, ohne dabei gesundheitlichen Schaden zu nehmen. Die Höhe dieser Leistungsgrenze ist individuell unterschiedlich.“³

Ihre Definition:



³ ifaa, ifaa-Lexikon (online), <https://www.arbeitswissenschaft.net/angebote-produkte/ifaa-lexikon/leistungsfahigkeit>, letzter Zugriff 07.01.2026

Leistungsfaktoren-Gewichtung: Wie weich bzw. hart ist Ihre Organisation?

Widmen wir uns der Leistung der Organisation. Diese setzt sich – wie die individuelle Leistung von Mitarbeitenden – aus diversen Faktoren zusammen. Sie werden unterschieden in weiche und in harte Leistungsfaktoren. In der Arbeitswelt sind diese Soft bzw. Hard Factors an die Organisation oder an den jeweiligen Standort gekoppelt. Die Standortfaktoren (Lebensqualität und Freizeitwert, Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten ...) können von Arbeitgebern nur teilweise beeinflusst werden. Dafür gibt es aber zahlreiche Faktoren, die unmittelbar im Unternehmen, in der Institution bzw. in der Hochschule formbar sind.

Während harte Faktoren quantifizierbar sind, unterliegen weiche Faktoren oft einer subjektiven Einschätzung und sind schwer messbar. Zudem vollziehen sich Änderungen der harten Faktoren meist langsamer und weniger dynamisch als weiche Faktoren.

Die weichen Faktoren werden als Antreiber verstanden – für die Organisation und die Menschen in der Organisation. Sie sind kulturprägend und damit entscheidend für nachhaltige Effekte. Zudem hängt von ihnen zu großen Teilen ab, ob die Gewinnung und die Bindung von Mitarbeitenden erfolgreich sind.

Aufgabe: Betrachten Sie die folgenden Aufzählungen weicher und harter Faktoren und überlegen Sie, wo Ihre Organisation den Fokus setzt.

Weiche Faktoren

- Unternehmenskultur und Werte
- Motivation der Beschäftigten
- Zufriedenheit der Beschäftigten
- Gegenseitiges Vertrauen von Mitarbeitenden und Führung sowie Arbeitgeber
- Führungsverhalten
- Image und Reputation
- Innovationsbereitschaft und strategische Ausrichtung

Harte Leistungsfaktoren

- Umsatz, Gewinn
- Liquidität, Verschuldung
- Kosten
- Qualifikationsniveau der Mitarbeitenden
- Lohnniveau
- Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen
- Erfüllung quantifizierbarer Ziele
- Zertifizierungen
- Vertraglich fixierte Vereinbarungen



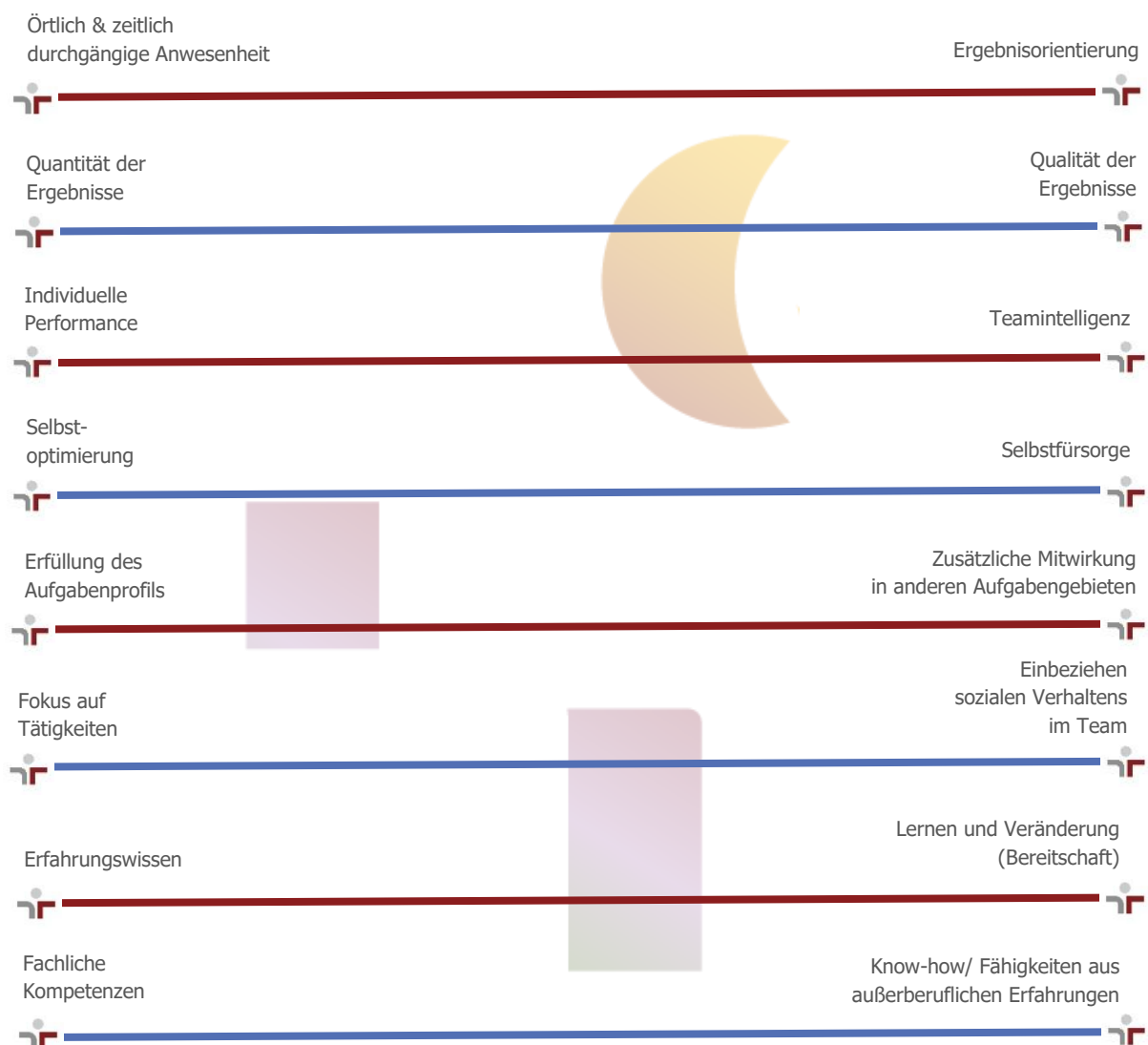
Leistungsverständnis-Regler:

Wodurch ist aktuell Ihr Verständnis von Leistung der Mitarbeitenden geprägt?

Gehört zur Leistung von Beschäftigten, von 9 bis 17 Uhr vor Ort auf der Arbeitsstätte anzutreffen zu sein? Wird Leistung in Ihrer Organisation eher über den quantitativen Output bestimmt oder ist die Qualität einzelner Ergebnisse wichtiger? Betrachten Sie bei der Performance auch, inwieweit Mitarbeitende Abläufe außerhalb ihrer Kernaufgaben unterstützen?

Über die vergangenen Jahre hat sich das Leistungsverständnis in der Arbeitswelt verändert. Anstelle der Auffassung von einer rein quantitativen Messgröße rückt ein ganzheitliches Konzept von Leistung. Dabei ist die Entwicklung noch nicht abgeschlossen.

Aufgabe: Versuchen Sie über den folgenden Regler zu verorten, was das Leistungsverständnis in Ihrer Organisation in welchem Ausmaß derzeit prägt. Wo zwischen den Polen befindet es sich? Ordnen Sie im zweiten Schritt ein, wo die Entwicklung (z.B. in 2 Jahren) hingehen soll.



Alles eine Frage der Leistung ...:

Leitfragen für Ihre Auseinandersetzung mit dem Thema Leistung

Sie möchten sich dem Zusammenhang von Leistung, Vereinbarkeit und Vielfalt selbständig widmen? Wir haben einige Leitfragen für Sie, die Sie bei der Auseinandersetzung mit einem vereinbarkeitsfördernden und vielfaltsgerechten Leistungsverständnis zusätzlich unterstützen können. Die Fragen sollen Sie auch motivieren, (verborgene) Haltungen bzw. Wahrnehmungen aufzudecken und – wenn nicht eh schon vorhanden – einen sensiblen Zugang zu Leistungsaspekten zu finden. Hier unsere Beispiele zur Inspiration:

- ✚ Was ist Leistung für uns aktuell?
- ✚ Wie hat sich das Leistungsverständnis gewandelt (auch hinsichtlich Schnelligkeit/ Umgang mit Zeit)?
- ✚ Wie wird Leistung heute gemessen und bewertet? Welche Rolle spielen (Unconscious) Biases?
- ✚ Welche Auswirkungen hat unser aktuelles Leistungsverständnis auf das Führungsverhalten und das der Mitarbeitenden?
- ✚ Zeigen verschiedene Generationen (bzw. Alterskohorten), Geschlechter etc. scheinbar ein unterschiedliches Leistungsverständnis?
- ✚ Wie sieht es mit der Leistungsbereitschaft aus? Werden Unterschiede wahrgenommen? Sind diese belegbar? Woran werden die Unterschiede festgemacht?
- ✚ Wird unterschiedlichen Personengruppen ein anderes Leistungsvermögen zugesprochen? Wenn ja, warum?
- ✚ Wie verändert sich Leistung im Employee Life Cycle?
- ✚ Wie gehen wir mit begründeten Minderleistungen (in Lebensphasen, Krisen, aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen/ Krankheit, Fähigkeiten, gesonderten Rahmenbedingungen (Versorgungsengpässe bei Kita-Plätzen/ Öffnungszeiten der Regelbetreuung ...)) um?
- ✚ Unterstützen wir Leistung durch Upskilling und Reskilling?
- ✚ Wird unbezahlte Care-Arbeit als Leistung anerkannt?
- ✚ Wie kompatibel sind Vereinbarkeit und unser Verständnis von Leistung?
 - Leisten Beschäftigte, die Vereinbarkeitsangebote wahrnehmen, weniger als andere? (inkl. Fairnessdebatte)
 - Inwieweit führen Vereinbarkeitslösungen zu mehr Leistung?
- ✚ Wie können unterschiedliche Gruppen dazu befähigt werden, Leistung zu zeigen/ zu geben?
- ✚ Wie trägt Vielfalt zu Leistung/ zur Leistungssteigerung bei?
 - Wie profitieren Teams von einer diversen Zusammensetzung?
 - Wie wirkt sich divers besetzte Führung aus?
- ✚ Wie beeinflusst KI unsere Leistungen?

Hintergrundinformationen: Studien rund ums Leistungsthema

Studien zur aktuellen Leistungsdebatte und -kultur

Deloitte Deutschland. Human Capital Trends 2025

März 2025, <https://www.deloitte.com/de/de/services/consulting/research/human-capital-trends-deutschland.html>, Zugriff am 16.12.2025

Andrea Hammermann (IW Köln), Alle unmotiviert?: Arbeitsmotivation und Arbeitgeberbindung in Deutschland

April 2025, <https://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-arbeitsmotivation-und-arbeitgeberbindung-in-deutschland.html>, Zugriff am 16.12.2025

Andrea Hammermann (IW Köln), Die Rückkehr der Leistungskultur: Analyse zur Gestaltung und Wirkung betrieblicher Vergütungssysteme in Deutschland

September 2025, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2025/IW-Report_2025-Leistungskultur.pdf, Zugriff am 16.12.2025

Kienbaum, Performance Management Studie 2024 – Haben wir ein Leistungsproblem?

Februar 2025, <https://www.humanresourcesmanager.de/future-of-work/studie-kienbaum-institut-leistungsdilemma/>, <https://www.kienbaum.com/presse/regulierung-hemmt-leistung-und-produktivitaet-mutige-fuehrung-und-konsequentes-performance-management-als-erfolgsfaktor>, Zugriff am 16.12.2025

Konstanzer Home-Office-Studie

2025, <https://www.polver.uni-konstanz.de/kunze/konstanzer-homeoffice-studie/>, Zugriff am 16.12.2025

managerSeminare, MeinungsMonitor „Müssen wir mehr leisten?“

Dezember 2025, managerseminare.de/managerSeminare/Umfragen/Muessen-wir-mehr-leisten,311, Zugriff am 16.12.2025

Microsoft Work Trend Index, Breaking down the infinite workday

Juni 2025, <https://news.microsoft.com/source/emea/2025/06/neue-microsoft-studie-zeigt-anstieg-der-endlosen-arbeitszeit-40-der-mitarbeitenden-rufen-e-mails-vor-6-uhr-morgens-ab-meetings-am-abend-steigen-um-16-prozent/?lang=at>, Zugriff am 16.12.2025

PwC, Produktivität im Homeoffice: PwC, Home & Office – Better Together

2025, <https://www.pwc.de/de/real-estate/pwcs-real-estate-institute/home-and-office-better-together.html>, Zugriff am 16.12.2025

Forschung zum/zur sich wandelnden Leistungsbegriff/Leistungsmessung

Gallup, 2025, How to measure employee engagement with the Q12

<https://www.gallup.com/q12-employee-engagement-survey/>, Zugriff am 16.12.2025

IAB-KURZBERICHT (11/25): Performance Management in deutschen Betrieben

Leistungsorientierung lohnt sich – aber nur mit kollektiven Zielen
<https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-11.pdf>, Zugriff am 16.12.2025

Institut der deutschen Wirtschaft (IW) / KOFA. KOFA kompakt: Arbeitswelt von morgen
Fachkräfte über Berufung, Karriere & Sicherheit. (Whitepaper/Studienreihe)
https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2024/KOFA_2024-Meine-Stadt-Teil-1-Whitepaper-Arbeitswelt-von-morgen.pdf, Zugriff am 16.12.2025

Untersuchungen zur Leistungsmotivation

AH Al-Kassem et al, Work-life balance and its impact on employee performance: HR strategies for success
IJIRSS, 8(5) 2025, <https://ijirss.com/index.php/ijirss/article/view/8807/1984>, Zugriff am 16.12.2025

Boston Consulting Group, How Diverse Leadership Teams Boost Innovation
Januar 2018, <https://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>, https://web-assets.bcg.com/img-src/BCG-How-Diverse-Leadership-Teams-Boost-Innovation-Jan-2018_tcm9-207935.pdf, Zugriff am 05.01.2026

EY Jobstudie 2023, Motivation, Zufriedenheit und Work-Life-Balance
Mai 2023, <https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/de-de/newsroom/2023/5/documents/ey-jobstudie-motivation-2023.pdf>, Zugriff am 16.12.2025

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik
2013, https://www.ffp.de/files/dokumente/2013/ub2012_bericht.pdf, Zugriff am 05.01.2026

Gallup Engagement Index 2022 --- vgl. Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) Zentrum für Wettbewerbsrecht und Compliance (ZWC),
Vorstudie «Korrelation zwischen Wettbewerbs- und Innovationfähigkeit und Implementierung von Diversity&Inclusion-Grundsätzen, S.22/23
September 2022,
https://www.zhaw.ch/storage/sml/Diversity_Inclusion_Management/Studie_Diversity-Inclusion-als-Wettbewerbsvorteil.pdf, Zugriff am 05.01.2026

Gallup Engagement Index Deutschland 2024
März 2025,
https://www.dhsn.de/fileadmin/mediamanager/005_glauchau/dokumente/vor_dem_studium/Engagement_Index_Deutschland_Bericht_2024.pdf, Zugriff am 16.12.2025

ILO, Working time around the world – Flexible working hours can benefit work-life balance, businesses and productivity
Januar 2023, <https://www.ilo.org/resource/news/flexible-working-hours-can-benefit-work-life-balance-businesses-and>, Zugriff am 16. Dezember 2025

IAB, Eltern im Homeoffice arbeiten im Durchschnitt länger
November 2025, <https://iab-forum.de/eltern-im-homeoffice-arbeiten-im-durchschnitt-laenger/>, Zugriff am 16. Dezember 2025

IU Internationale Hochschule, Diversity und Inklusion. Muss oder Kann?
2024, <https://www.iu.de/forschung/studien/diversity-und-inklusion/>, Zugriff am 05.01.2026

McKinsey & Company, Erfolgsfaktor kulturelle Diversität und faire Teilhabe: Wie deutsche Unternehmen jetzt aufholen können

August 2023,

www.mckinsey.de/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2023/2023-09-18%20kulturelle%20vielfalt/2308_whitepaper_cultural_diversity_vs.pdf

Zugriff am 16.12.2025

McKinsey & Company, Diversity Matters Even More

März 2024,

<https://www.mckinsey.de/de/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2024/2024%20-%2003%20-%2006%20diversity%20matters/diversity-matters-even-more%20europe.pdf>, <https://www.mckinsey.de/news/presse/2024-03-06-diversity-matters-even-more>, Zugriff 05.01.2026

PwC, Home sweet Homeoffice

2023, <https://www.pwc.de/de/real-estate/real-estate-institute/home-sweet-homeoffice.pdf>,

Zugriff am 05.01.2026

Roland Berger GmbH, Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit

September 2016,

<https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/108996/c0196b21e5eeff2f62c6679e86969ba2/renditepotenziale-der-neuen-vereinbarkeit-langfassung-data.pdf>, Zugriff am 05.01.2026

Stepstone & Handelsblatt Research Institute, Future. Work. Today.

Der Guide durch die Arbeitswelt 2030

August 2022, https://research.handelsblatt.com/wp-content/uploads/2024/06/Report_Arbeitswelt2030.pdf,

Zugriff am 05.01.2026



berufundfamilie Service GmbH
Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 7171333-0
info@berufundfamilie.de
www.berufundfamilie.de



#personalbewusst