

Auswertung des Fragebogens

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Düsseldorfer Unternehmen

Die Studie wurde durchgeführt vom Projektverbund JOCER* - Landesinitiative Regionen Stärken Frauen.

Im Rahmen des Projektverbundes JOCER - Landesinitiative Regionen Stärken Frauen - entwickeln und realisieren wir Projekte zur Unterstützung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Konkret bedeutet das, die "Wiedereingliederung berufserfahrener Frauen in die Erwerbstätigkeit" zu fördern. Dies geschieht mit Finanzhilfen des Landes NRW und der Europäischen Union.

Insgesamt gaben 58 Unternehmen eine Rückmeldung. Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom Juni bis Oktober 2007.

* Zum JOCER Projektverbund in Düsseldorf gehören: SWT Stiftung, Zukunftswerkstatt Düsseldorf (ZWD), TFG - Touristikfachschule Guzay, renaTec gGmbH und TÜV Rheinland Akademie GmbH

Übersicht der Fragen

I Ihr Unternehmen

1. Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie?
2. Hat sich die Beschäftigtenzahl in den letzten 3 Jahren verändert?
3. Wie leicht oder schwierig gelingt Ihnen die Besetzung der offenen Stellen?
4. Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Ihrem Unternehmen?
5. Gibt es in Ihrem Unternehmen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle?
6. Planen Sie einen weiteren Ausbau der Teilzeitstellen in Ihrem Unternehmen?
7. Haben Sie Beschäftigte in Elternzeit? Wenn ja, wie hoch ist der Anteil?
8. Wie viele dieser Mitarbeiter/innen würden Sie gerne früher als geplant in Ihr Unternehmen zurückholen wollen?
9. Würde Ihnen dies leichter gelingen, wenn Sie ein passgenaues Kinderbetreuungsangebot vermitteln könnten?

II Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Betrieb

10. Ihre Meinung

III Möglicher Qualifizierungsbedarf Ihrer Mitarbeiter nach der Elternzeit

11. Eine Aktualisierung der EDV – Kenntnisse ist erforderlich und zwar insbesondere bezogen auf:
12. Eine Aktualisierung in anderen Bereichen ist erforderlich und zwar insbesondere bezogen auf:

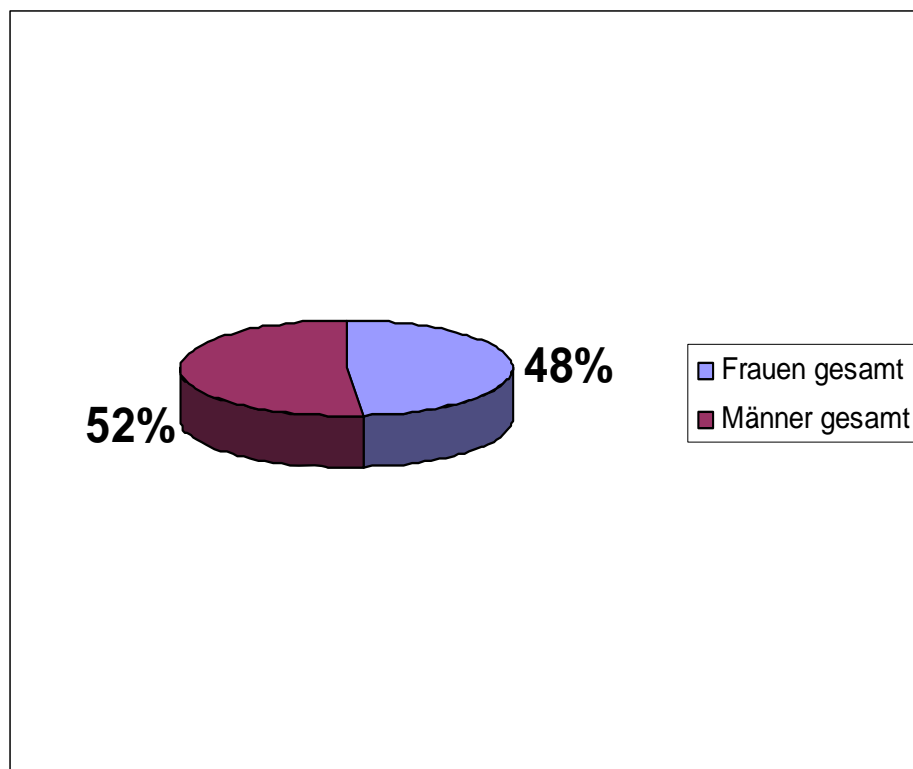
IV Familienfreundliche Maßnahmen in Ihrem Unternehmen

13. Welche familienfreundlichen Maßnahmen setzen Sie in Ihrem Unternehmen um?

I Ihr Unternehmen

1. Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie?

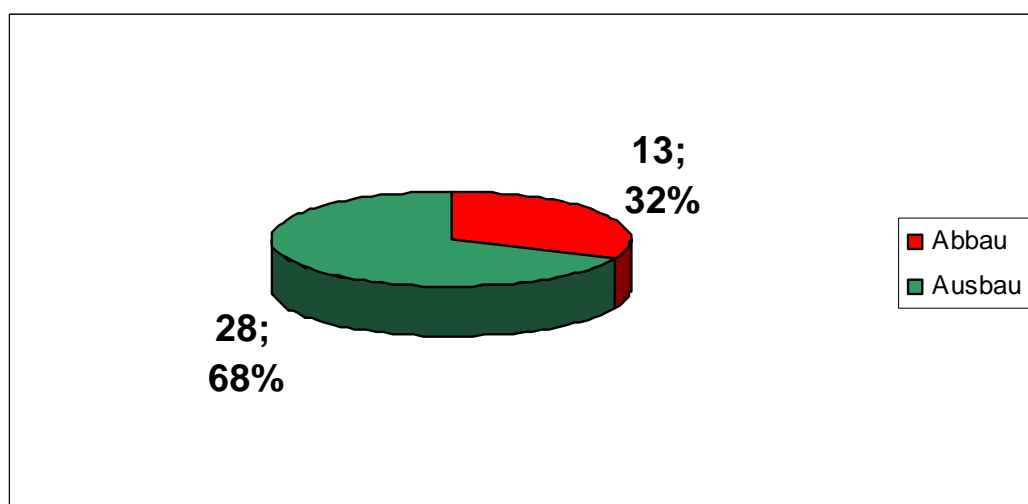
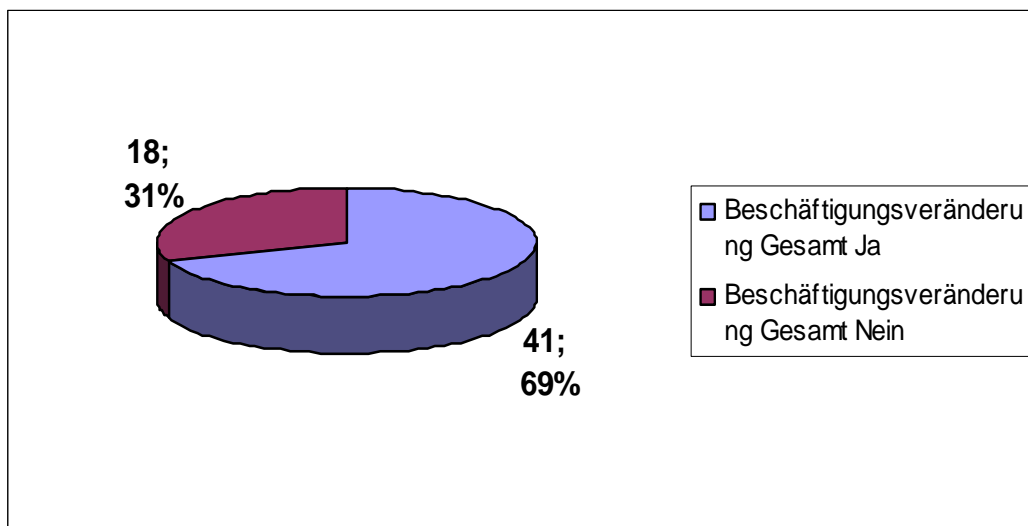
Beschäftigte Gesamt	
Frauen gesamt	Männer gesamt
7397	7909



2. Hat sich die Beschäftigtenzahl in den letzten 3 Jahren verändert?

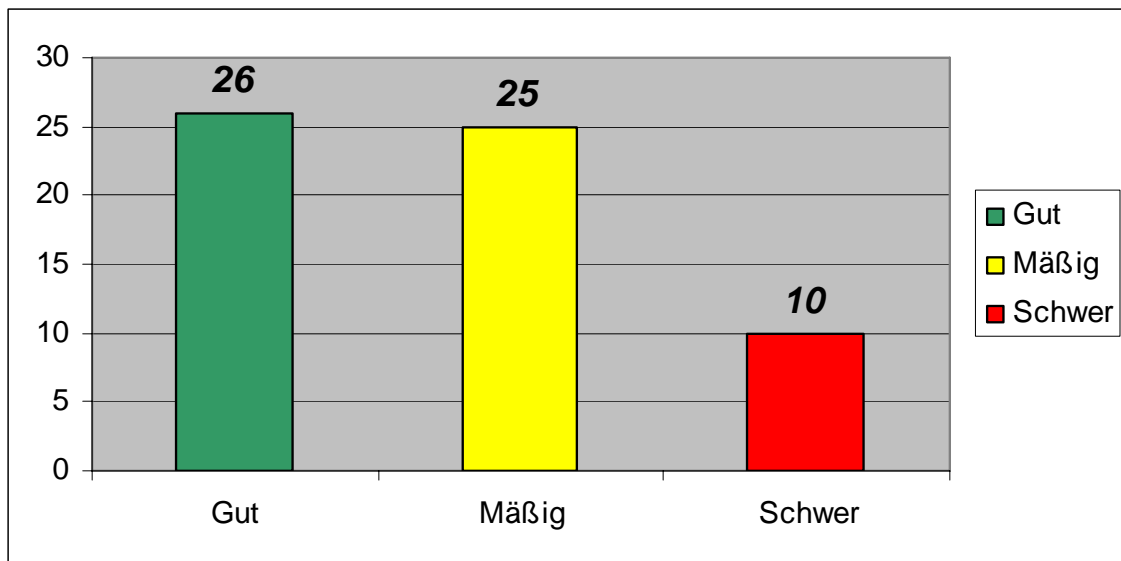
Beschäftigungsveränderung Gesamt	
Ja	Nein
41	18

Aufbau/ Abbau Gesamt	
Abbau	Aufbau
13	28



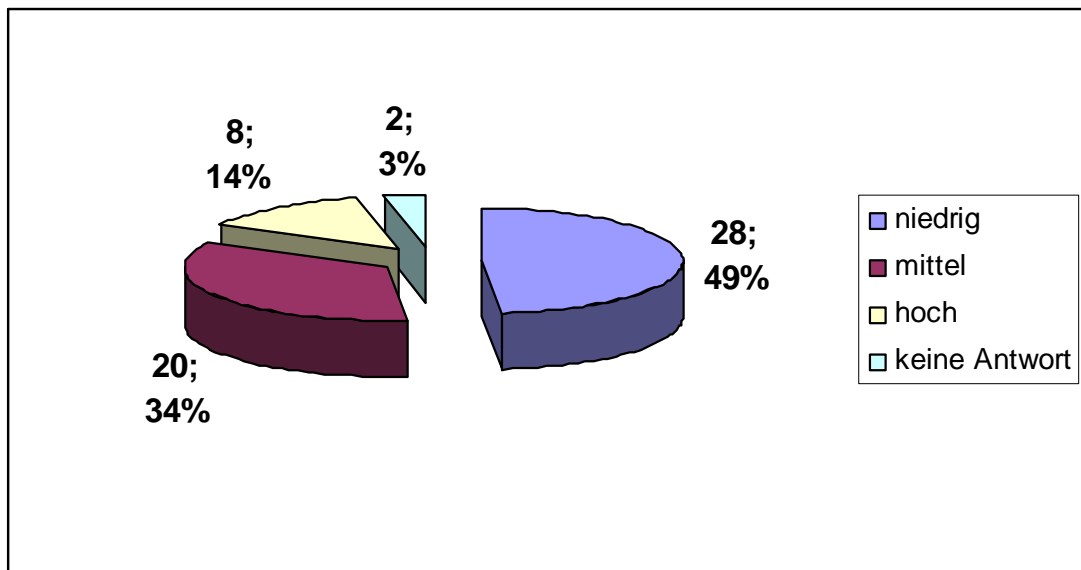
3. Wie leicht oder schwierig gelingt Ihnen die Besetzung der offenen Stellen?

Geantwortet		
Gut	Mäßig	Schwer
26	25	10



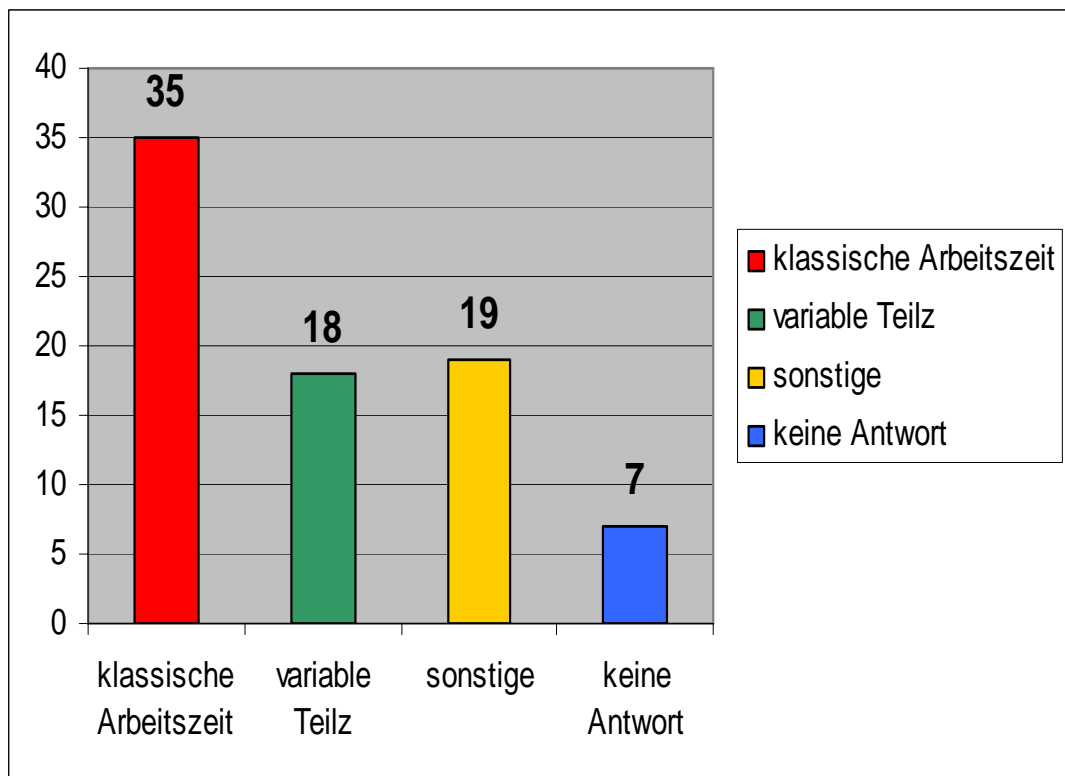
4. Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Ihrem Unternehmen?

Teilzeitbeschäftigte			
niedrig	mittel	hoch	keine Antwort
28	20	8	2



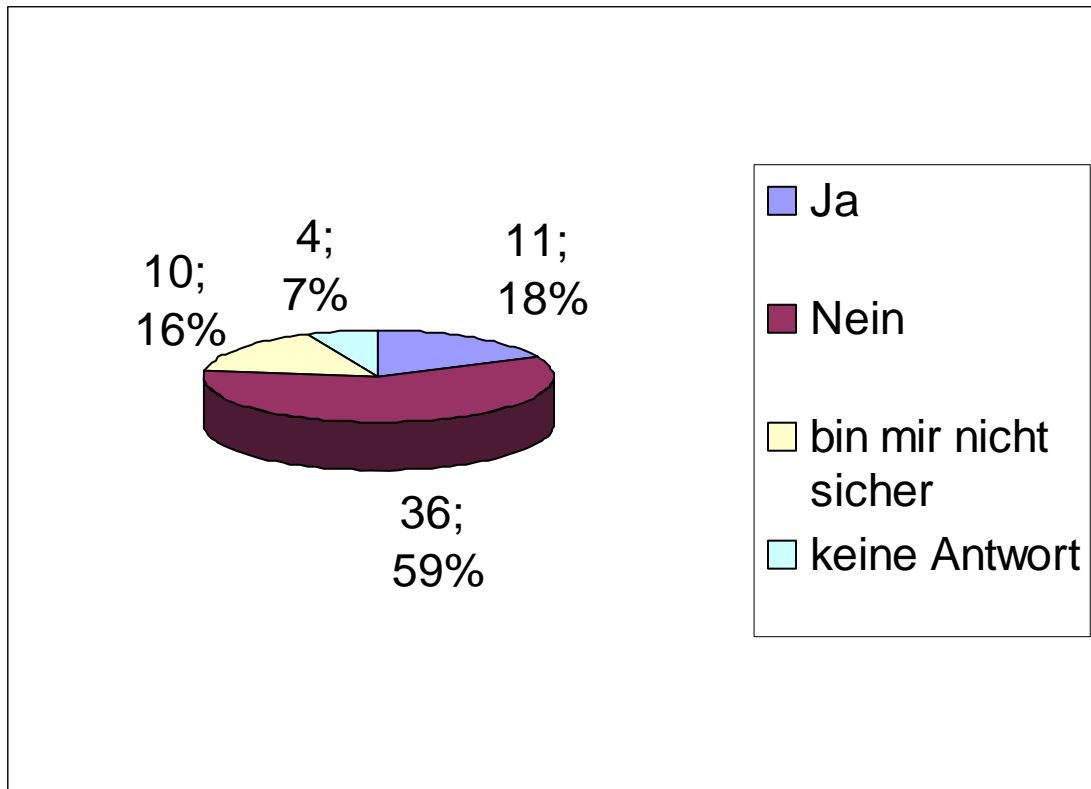
5. Gibt es in Ihrem Unternehmen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle?

klassische Arbeitszeit	variable Teilzeit	sonstige	keine Antwort
35	18	19	7

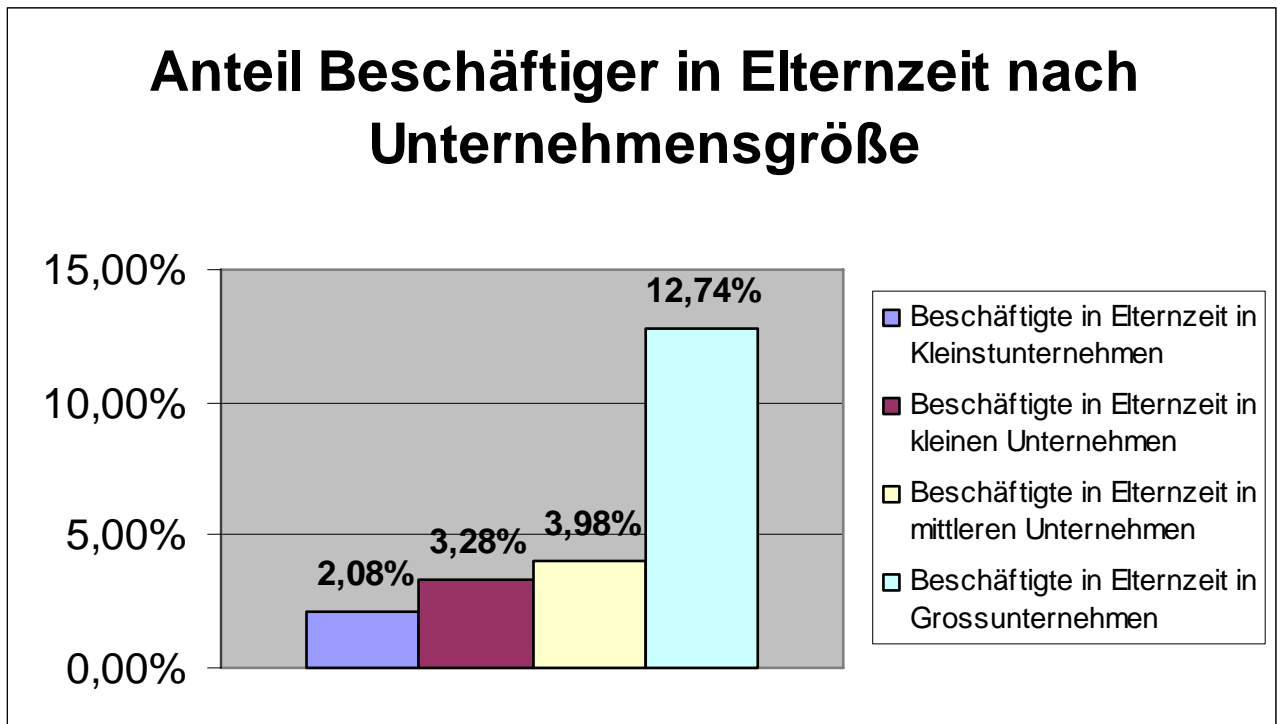


6. Planen Sie einen weiteren Ausbau der Teilzeitstellen in Ihrem Unternehmen?

Gesamt			
Ja	Nein	bin mir nicht sicher	keine Antwort
11	36	10	4

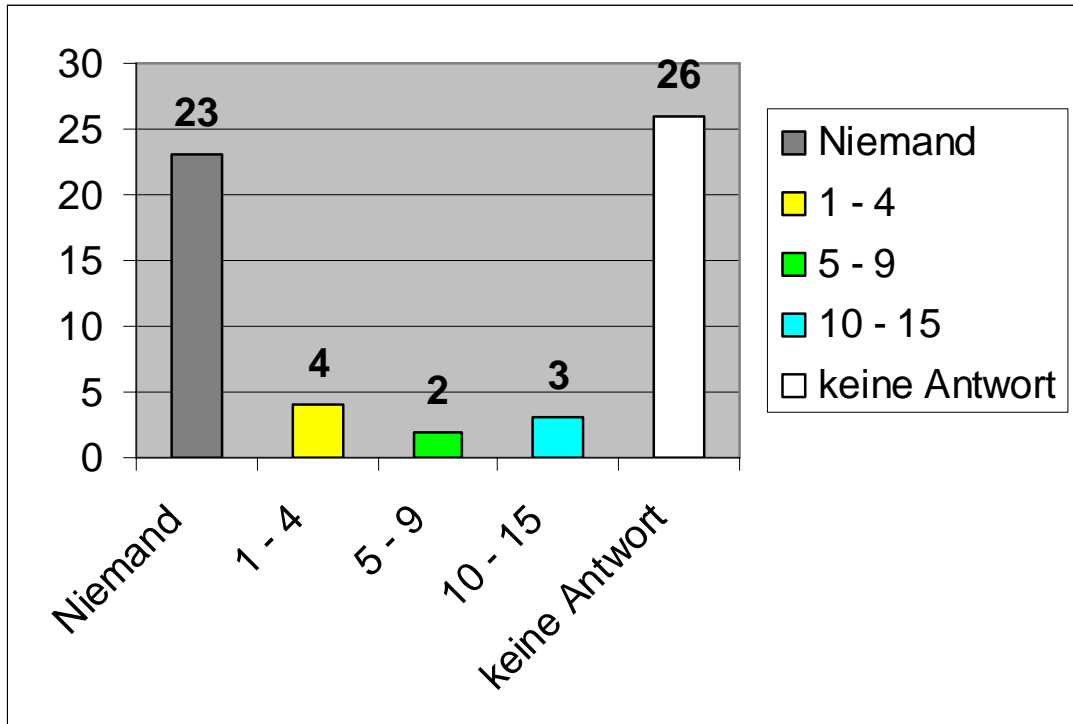


7. Haben Sie Beschäftigte in Elternzeit? Wenn ja, wie hoch ist der Anteil?



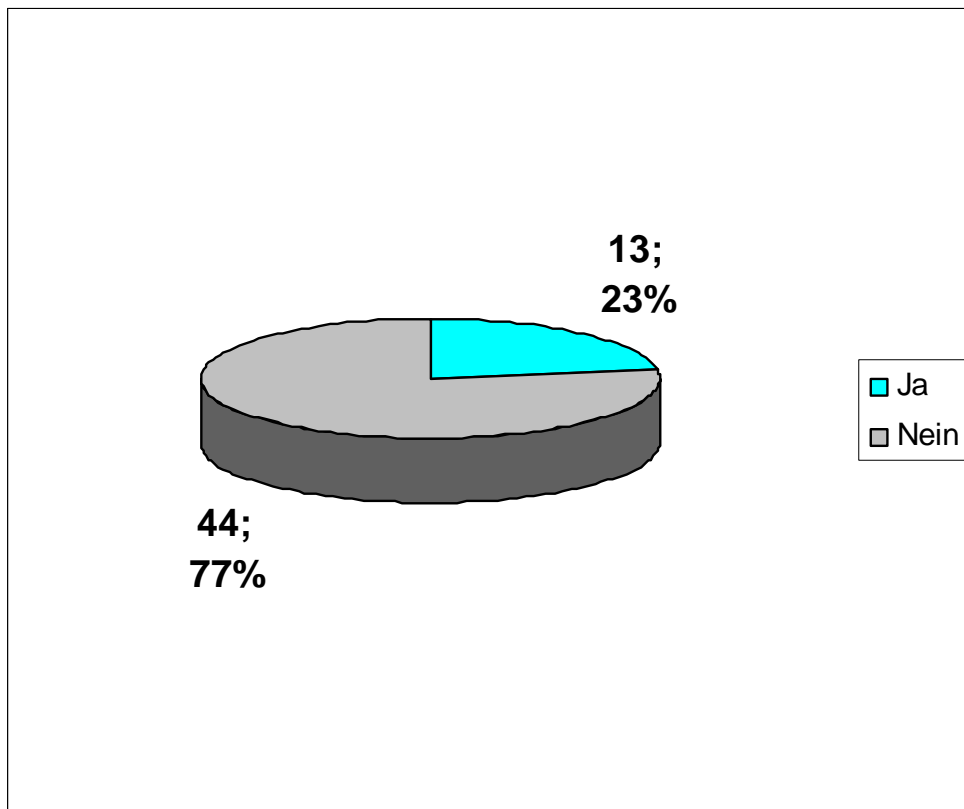
8. Wie viele dieser Mitarbeiter/innen würden Sie gerne früher als geplant in Ihr Unternehmen zurückholen wollen?

Niemand	1 - 4	5 - 9	10 - 15	keine Antwort
23	4	2	3	26



9. Würde Ihnen dies leichter gelingen, wenn Sie ein passgenaues Kinderbetreuungsangebot vermitteln könnten?

Ja	Nein
13	44



II. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Betrieb

10. Ihre Meinung

Bitte kreuzen Sie die Thesen an, die am ehesten zu Ihrem Meinungsbild passen.

Frage a) Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben reichen vollkommen aus, da es Aufgabe des Staates ist, für Kinderbetreuung zu sorgen.

Frage b) Die Planung der Elternzeit ist für mein Unternehmen eher problematisch.

Frage c) Berufliche Weiterbildung ist Aufgabe der Beschäftigten in der Elternzeit.

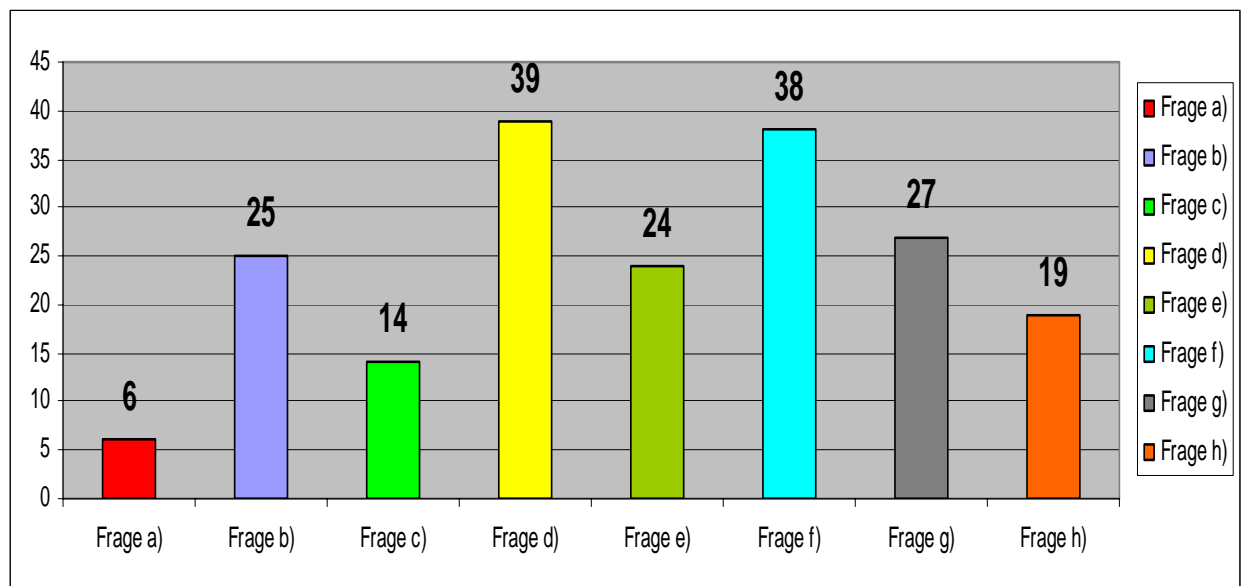
Frage d) Eine verstärkte familienfreundliche Unternehmenspolitik ist dringend notwendig für die künftige Arbeitsmarktentwicklung.

Frage e) Um Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln, benötigen Unternehmen Partner.

Frage f) Flexibilität in der Kinderbetreuung erleichtert die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen für das Unternehmen.

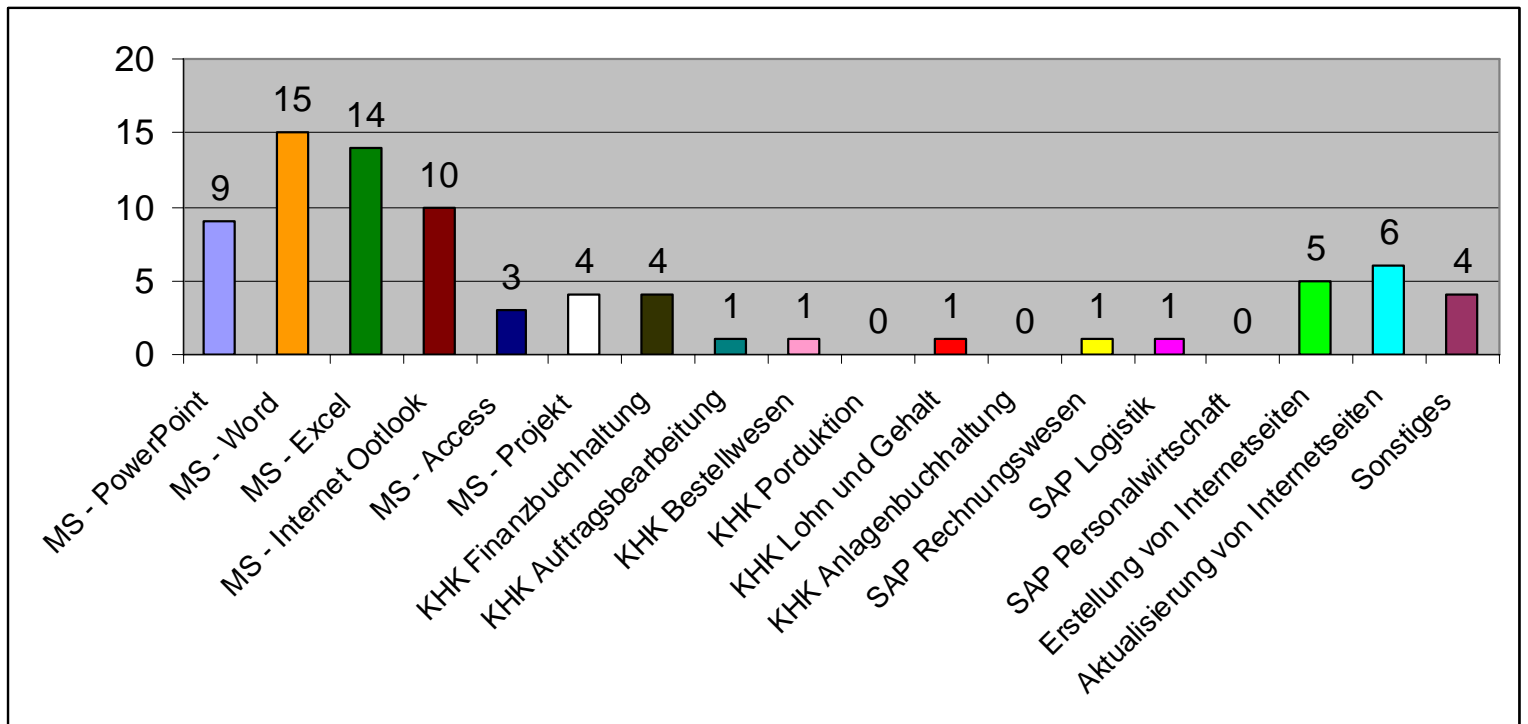
Frage g) Spitzenzeiten können in der Regel nicht von Beschäftigten mit kleinen Kindern abgedeckt werden.

Frage h) Sobald Berufsrückkehrer/Innen länger als 12 Monate aus dem Betrieb sind, ist die Eingliederung in das Unternehmen erschwert.



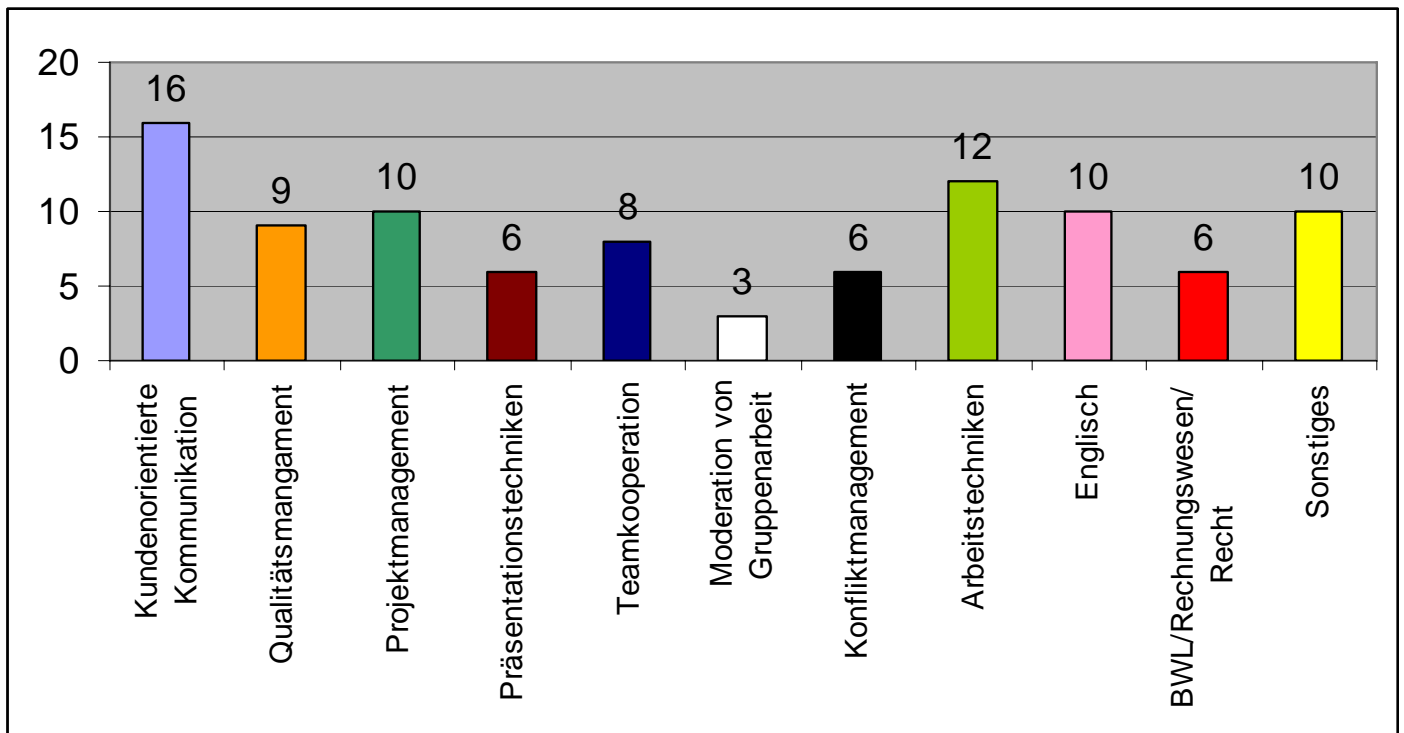
III Möglicher Qualifizierungsbedarf Ihrer Mitarbeiter nach der Elternzeit

11. Eine Aktualisierung der EDV – Kenntnisse ist erforderlich und zwar insbesondere bezogen auf:



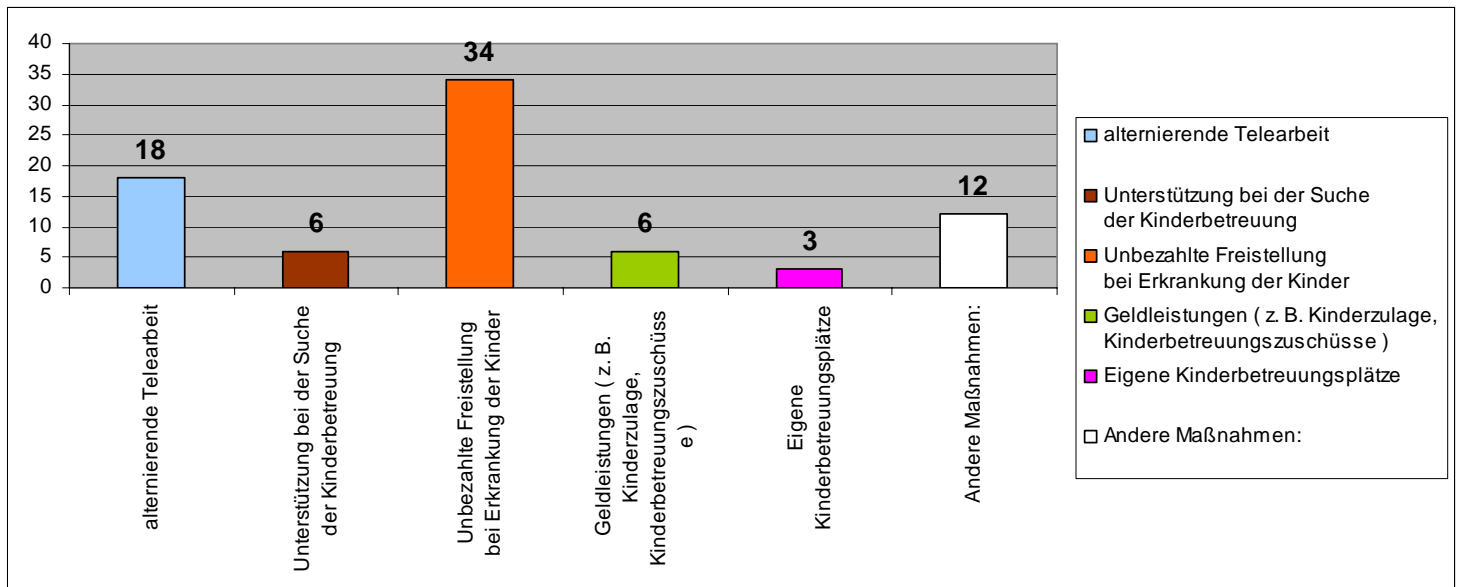
Sonstiges: Dabei handelte es sich in der Regel um speziell für das Unternehmen angepasste / entwickelte Software.

12. Eine Aktualisierung in anderen Bereichen ist erforderlich und zwar insbesondere bezogen auf:



IV Familienfreundliche Maßnahmen in Ihrem Unternehmen

13. Welche familienfreundlichen Maßnahmen setzen Sie in Ihrem Unternehmen um?



Thesen

zur Auswertung des Fragebogens

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Düsseldorfer Unternehmen

1. Vorbemerkung

Vom Juni bis Oktober 2007 führte der Projektverbund JOCER eine schriftliche Befragung von Düsseldorfer Unternehmen zum Thema „Vereinbarkeit und Beruf“ durch. Ziel dieser Befragung war es, Rückmeldungen von Unternehmen zu bekommen, um künftige Wiedereingliederungsprojekte zielgenauer auf die Anforderungen von Unternehmen ausrichten zu können. Von daher war diese Befragung keine wissenschaftliche Untersuchung, sondern Teil der Praxisprojekte, die JOCER für die berufliche Wiedereingliederung von Frauen und insbesondere von Berufsrückkehrerinnen umsetzt.

Insgesamt wurden 1862 Unternehmen angeschrieben. Aufgrund der nicht zufrieden stellenden Rücklaufquote, wurden die angeschriebenen Unternehmen noch einmal telefonisch gebeten, sich an der Befragung zu beteiligen. So konnte die Rücklaufquote zwar noch gesteigert werden; dennoch möchten wir in der Interpretation der Ergebnisse eine gewisse Vorsicht walten lassen und in der folgenden Darstellung und den von uns formulierten Thesen vor allem Trends aufzeigen.

Wenn in der folgenden Darstellung von mittleren, kleinen und Kleinstunternehmen die Rede ist, beziehen wir uns auf folgende Definition:

Kleinstunternehmen: bis zu 9 MitarbeiterInnen
Kleine Unternehmen: bis zu 49 MitarbeiterInnen
Mittlere Unternehmen: bis zu 249 MitarbeiterInnen
Großunternehmen: über 250 MitarbeiterInnen

2. Ergebnisse der Befragung

2.1 Anzahl der MitarbeiterInnen/ Verteilung nach Geschlecht

Insgesamt beschäftigen die befragten Unternehmen 15.306 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, davon 52% Männer und 48% Frauen. Dazu ist anzumerken, dass überwiegend Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich befragt wurden und nur zu einem sehr geringen Anteil Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe. Interessant ist, dass in Kleinstunternehmen der Frauenanteil bei 64% lag, in kleinen und mittleren Unternehmen sowie Großunternehmen lag die Frauenquote zwischen 48 und 52 %.

2.2 Veränderungen in der Beschäftigtenzahl/ Besetzung offener Stellen

These: Bei einem großen Teil der Unternehmen ist der Fachkräftemangel bereits angekommen.

Die Mehrzahl der Unternehmen gab an, dass es in den letzten drei Jahren einen Zuwachs bei der Beschäftigtenzahl gab. Auf die Frage, wie gut die Besetzung offener Stellen gelingt, gab eine Mehrzahl der kleinen und mittleren Unternehmen an, dass es dort zu mehr oder weniger großen Problemen kommt. Weniger Probleme bereitet die Besetzung offener Stellen den Kleinst- und Großunternehmen zu bereiten.

2.3 Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle

Bei der Berufsrückkehr ist häufig die Frage nach Umfang und Verteilung der Arbeitszeit zentral. Nach unseren Erfahrungen aus den Projekten strebt eine große Anzahl von Frauen (v. a. aus Gründen der noch nicht vollständig gesicherter Kinderbetreuung und umfangreicher Familienverantwortung) zunächst eine Tätigkeit in Teilzeit an.

These: Zwischen dem Bedürfnis nach einer Tätigkeit in Teilzeit und dem Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen klafft eine Lücke. Die häufige Fixierung von Frauen auf ein bestimmtes Teilzeitmodell (um Kompatibilität von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung zu erreichen) und die Anforderungen von Unternehmen bezogen auf eine große Flexibilität bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit können Stellenbesetzungen und den beruflichen Wiedereinstieg erschweren.

Die Hälfte der befragten Unternehmen gab an, dass die Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit eher niedrig ist. Nahezu die andere Hälfte schätzte die Anzahl von Teilzeitbeschäftigten als „mittel“ ein und nur eine geringe Anzahl von Unternehmen gab an, eine hohe Zahl von Beschäftigten in Teilzeit zu haben.

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten ist in Kleinstunternehmen und in Großunternehmen am höchsten. Die Mehrzahl der Unternehmen gab an, keinen weiteren Teilzeitstellen im Unternehmen zu planen. Wenn jedoch ein Ausbau von Teilzeitstellen geplant ist, findet dies vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen statt.

Bei der Verteilung der Arbeitszeit überwiegt das klassische Modell, d.h. die Festlegung der Arbeitszeit auf bestimmte Tage und Zeiten. Eine variable Teilzeit wird vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen angeboten, weitere Arbeitszeitmodelle sind Gleitzeit und Schichtsystem.

2.4 Vereinbarkeit und Beruf

These: Das Thema „Notwendige Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist in den Unternehmen angekommen. Unternehmen wünschen sich den Ausbau von Kinderbetreuung und Partner, mit denen sie betriebliche Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln können.

Beim Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ haben wir Thesen vorgegeben, die die Unternehmen bei Zustimmung ankreuzen konnten. Hohe Zustimmung gab es von allen Unternehmenstypen zu der These, dass eine verstärkte familienfreundliche Unternehmenspolitik für die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung dringend notwendig ist. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen stimmten den Aussagen zu, dass die Planung von Elternzeit für die Unternehmen eher problematisch ist und dass eine Flexibilität in der Kinderbetreuung die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen im Unternehmen erleichtert. Das korrespondiert mit der Aussage dieser Unternehmen, dass betriebliche Spitzenzeiten in der Regel nicht durch Beschäftigte mit kleinen Kindern abgedeckt werden können.

Eine große Anzahl von kleinen und mittleren Unternehmen wünscht sich Partner, um Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln.

Interessant ist außerdem, dass vor allem kleine und mittlere Unternehmen Probleme sehen, wenn die Berufstätigkeit länger als 12 Monate unterbrochen wird und deshalb die berufliche Weiterbildung vor allem als eine Aufgabe von Beschäftigten in der Elternzeit ansieht. Das deckt sich mit unseren Erfahrungen, dass eine durch den Betrieb unterstützte Weiterbildung in der Elternzeit nur in größeren Unternehmen bzw. in der öffentlichen Verwaltung umgesetzt wird.

2.5 Familienfreundliche Maßnahmen im eigenen Unternehmen

These: Zwischen der Einsicht in die Notwendigkeit einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik und der Umsetzung konkreter betrieblicher Maßnahmen besteht noch eine Diskrepanz. Frauen mit Familienverantwortung müssen aktuell noch immer weitgehend individuelle Lösungsmöglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden.

Hier haben wir in der Befragung den Unternehmen einige Maßnahmen vorgegeben. Die (zumindest unbezahlte) Freistellung bei der Erkrankung der Kinder rangiert auf Platz 1 der Maßnahmen, gefolgt von den Möglichkeiten zur alternierenden Telearbeit (d.h. ein Teil der beruflichen Aufgaben kann von zu Hause erledigt werden. Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung leisten Unternehmen kaum, auch Geldleistungen (wie ein Zuschuss zu den Betreuungskosten) sind eher selten.

Fazit:

Aus den Ergebnissen der Befragung und unseren Erfahrungen aus dem Projektverbund ergibt sich das Fazit:

Obwohl ein zunehmender Fachkräftemangel besteht, sind die Hürden für eine Berufsrückkehr immer noch hoch. Berufsrückkehrerinnen müssen sich darauf einstellen, dass Arbeitgeber an sie genau so hohe Anforderungen bezogen auf zeitliche Flexibilität und fachliches Know-How stellen wie an andere Bewerberinnen und Bewerber auch. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, können Kompetenzen, die in der Familiephase erworben wurden, einen wesentlichen zusätzlichen Pluspunkt darstellen.