

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Mülheimer Unternehmen“



Eine Studie der Q:marketing AG in Kooperation mit UMW, IHK und
Kreishandwerkerschaft für das Lokale Bündnis für Familie Mülheim

Mülheim an der Ruhr, 02. Mai 2007

Inhalt

Zielsetzung der Studie	Seite 3
Befragungs-Design	Seite 4
Fragebogen	Seite 5
Daten zur Studie	Seite 6
Kernergebnisse	
Arbeitszeit	
Flexibilität	Seite 7
Möglichkeit der Teilzeit	Seite 8
Frauenerwerbstätigkeit	Seite 10
Arbeitszeitmodelle	Seite 11
Urlaub	Seite 12
Familienunterstützende Maßnahmen und Betreuung	Seite 13
Unternehmens- und Führungskultur	
Personalentwicklung	Seite 14
Unternehmensstruktur	Seite 16
Fazit	Seite 17
Handlungsfelder	Seite 18
Kontakt	Seite 19
Anlage	
Fragebogen	

Zielsetzung der Studie

Ziel der Studie war es insbesondere zwei Fragestellungen zu klären: 1. Wie familienfreundlich sind die Mülheimer Unternehmen? 2. Wo liegen Handlungsfelder. Anhand der Befragung sollte also ermittelt werden, in welchen Aspekten von Familienfreundlichkeit die Unternehmen bereits gut sind und wo es noch Verbesserungspotential gibt.

Mit Hilfe dieser Studie soll somit ganz bewusst ein konkreter lokaler Bezug zu diesem wichtigen Thema geschaffen werden. Bislang sind existierende Studien zumeist überregional angelegt, so dass eine genaue Einschätzung der Mülheimer Verhältnisse nur statistischer Natur waren. Dem sollen die Ergebnisse der vorliegenden Studie abhelfen.

Bei der Durchsicht anderer Befragungen zu diesem Thema hat sich gezeigt, dass mit der Darstellung der Ergebnisse die Analyse zumeist beendet ist. Ziel dieser Studie soll daher die Ermittlung konkreter Handlungsfelder sein, die aufzeigen welche Aspekte vorrangig von den Unternehmen zu bearbeiten sind. Anliegen dieser Studie ist es somit nicht, ein Gesamtpaket aller familienfreundlichen Maßnahmen zu formulieren und nur die ganzheitliche Abarbeitung all dieser Maßnahmen als positiv hinsichtlich der Familienfreundlichkeit eines Unternehmens zu bewerten. Die vorliegende Studie fokussiert sich ganz bewusst auf einige wenige Handlungsfelder, die sich aus den Ergebnissen der Befragung ableiten lassen, die aber einen Großteil von Familienfreundlichkeit ausmachen. Die aus der Studie erarbeiteten Handlungsfelder sind zudem unabhängig von der Größe und Struktur eines Unternehmens und stellen daher einen praxistauglichen, konkreten Handlungsbezug mit klaren Prioritäten dar.

Wie familienfreundlich sind die Mülheimer Unternehmen?

Lokaler Bezug entscheidend

Wo gibt es Handlungsfelder?

Befragungs-Design

Zur Erstellung des Fragebogens hat Q:marketing zunächst alle Studien, die zu diesem Thema in Deutschland erschienen sind, gesichtet, wobei Studien mit lokalem Bezug weniger vertreten waren (Beispiele: Kiel, Bielefeld). Auf Basis der aus diesen Studien gewonnenen Erkenntnissen, ist anschließend eine eigene Befragung entwickelt worden.

**Basis Studien in
Deutschland**

Innovativ am Befragungs-Design von Q:marketing ist die Abfrage nicht nur bereits umgesetzter Maßnahmen in den Unternehmen, sondern ebenfalls der Einbezug der generellen Bereitschaft zu Maßnahmen bei potentielltem Bedarf. Hieraus lassen sich differenziertere Erkenntnisse als bisher ableiten. Da Unternehmen in Bezug auf ihre Größe und Struktur sehr unterschiedlich sind, ist es nachvollziehbar, dass kleinere Unternehmen aus diversen Gründen nicht im gleichen Umfang wie große Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen anbieten oder anbieten können. Um herauszufinden, ob und wie familienfreundlich auch gerade diese kleineren Unternehmen sind und um eine Vergleichbarkeit zu schaffen, wird daher in dieser Studie explizit auch danach gefragt, ob aktuell nicht umgesetzte Maßnahmen bei entsprechendem Bedarf umgesetzt würden. Denn wichtig ist nicht nur, ob ein Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen durchführt – vielmehr zählt, ob es diese bei entsprechendem Bedarf durchführen würde. Auch in diesem Hinblick soll diese Studie neue Erkenntnisse liefern.

**Innovatives
Befragungs-Design**

Die vorliegende schriftliche Befragung ist im Zeitraum von November 2006 bis März 2007 durchgeführt worden.

Fragebogen

Der eingesetzte Fragebogen setzt sich aus drei übergeordneten Themenkomplexen zusammen, die sich in einzelne Teilfragen zu dem jeweiligen Oberthema konkretisieren. Nach Angabe der Unternehmensgröße sowie der Branchenzugehörigkeit, erfasst der erste Themenkomplex Angaben zu Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität. Hier werden Aspekte zur grundsätzlichen Arbeitszeitflexibilität, zur Möglichkeit der Teilzeit und zu konkreten Arbeitszeitmodellen erfasst.

Fragebogen deckt alle relevanten Themen ab

Der zweite Abschnitt befasst sich mit familienunterstützenden Maßnahmen und Betreuung. Hier werden konkret zehn familienfreundliche Maßnahmen aufgeführt. Erhoben wird, welche davon aktuell in den Unternehmen umgesetzt werden, aber auch für welche potentiell Bedarf besteht. Der letzte Themenkomplex thematisiert die Unternehmens- und Führungskultur der Mülheimer Unternehmen. Hier erfolgt eine Aufteilung der Fragen in zwei Unterblöcke.

Mit dem ersten Block werden Aussagen bezüglich der Personalentwicklung erhoben. Hierzu gehören Fragen zu Kontakthalteangeboten oder zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit. Ebenso wird beispielsweise thematisiert, ob Familienpflichten oder Teilzeitarbeit Hinderungsgründe für Neueinstellungen oder Beförderungen darstellen. Der zweite Block befasst sich mit Fragen zur Unternehmensstruktur und -kultur. Hier konnten die Unternehmen eine Einschätzung vornehmen, wie wichtig das Thema Familie in Ihrer Unternehmensphilosophie ist oder etwa wie groß das Interesse an Mitarbeiterbindung ist.

Daten zur Studie

Insgesamt wurden 750 Unternehmen angeschrieben, wovon 132 Unternehmen an der vorliegenden Befragung teilgenommen haben. Das entspricht einer Rücklaufquote von ca. 18%.

**Befragung hinreichend
valide**

Auf Basis der Daten über Branchen- und Größenstruktur der Mülheimer Unternehmen wurde die Befragung so durchgeführt, dass eine hohe Übereinstimmung mit dieser Struktur gewährleistet werden konnte. Die Studie bildet also die vorhandene Unternehmensstruktur in Mülheim ab. Die Stichprobe ist damit hinreichend valide, insbesondere für die Ermittlung der angestrebten Befragungsziele.

Die Unternehmensgrößen der befragten Unternehmen stellten sich wie folgt dar:

1-20 Mitarbeiter	66 %
21-50 Mitarbeiter	12 %
51-500 Mitarbeiter	16 %
> 500 Mitarbeiter	5 %

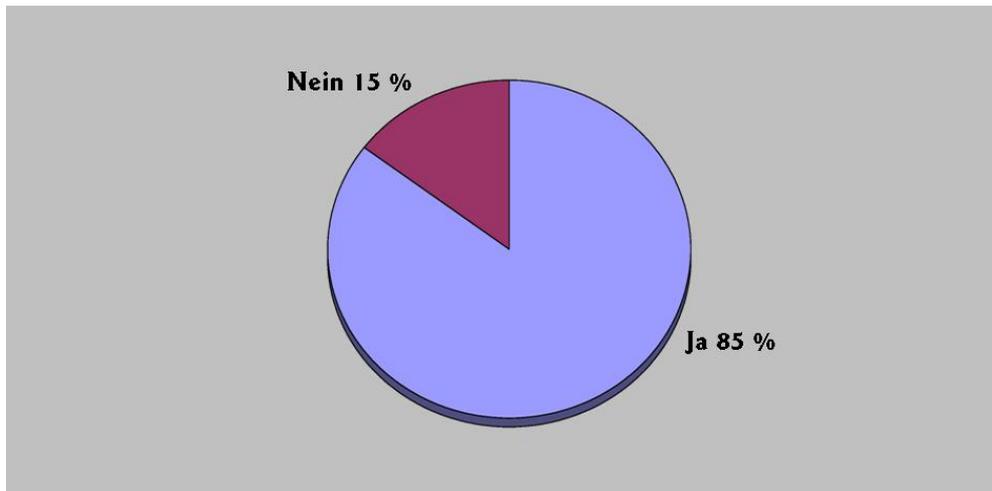
Arbeitszeit – Flexibilität

Die Arbeitszeit ist **das Kernthema** in allen Befragungen. Unser Ergebnis: Die Mülheimer Unternehmen sind in Bezug auf diesen wichtigsten Aspekt gut aufgestellt. Auch eine kurzfristig flexible Gestaltung der Arbeitszeit ist in den allermeisten Betrieben möglich.

Die Arbeitszeit ist das Kernthema.

Frage: Besteht in Ihrem Unternehmen grundsätzlich die Möglichkeit, die Arbeitszeit (auch kurzfristig) flexibel zu gestalten?

Mülheimer Unternehmen hier gut aufgestellt

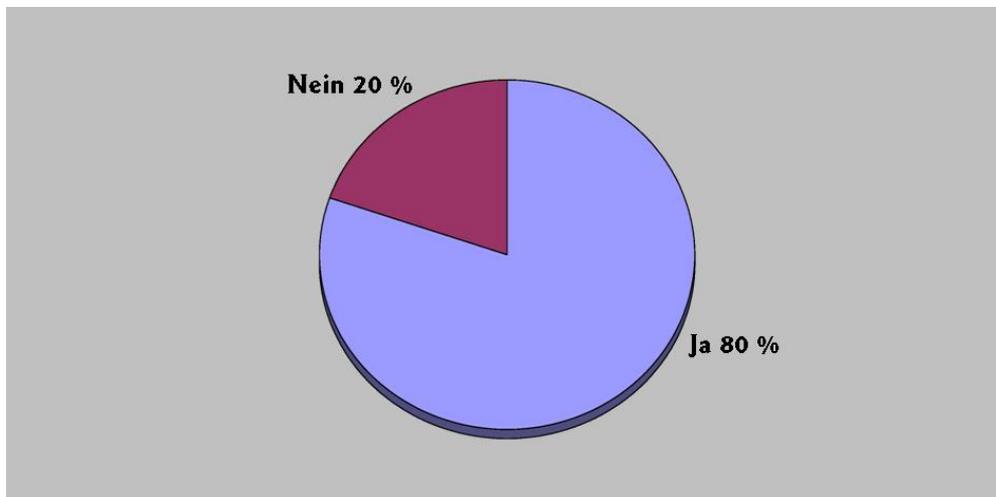


Arbeitszeit – Möglichkeit der Teilzeit

Zur flexiblen Gestaltung der Arbeit gehört auch eine mögliche Inanspruchnahme von Teilzeit. Das Ergebnis hier: Die meisten Unternehmen bieten Teilzeit an, sehr viele auch in der Elternzeit.

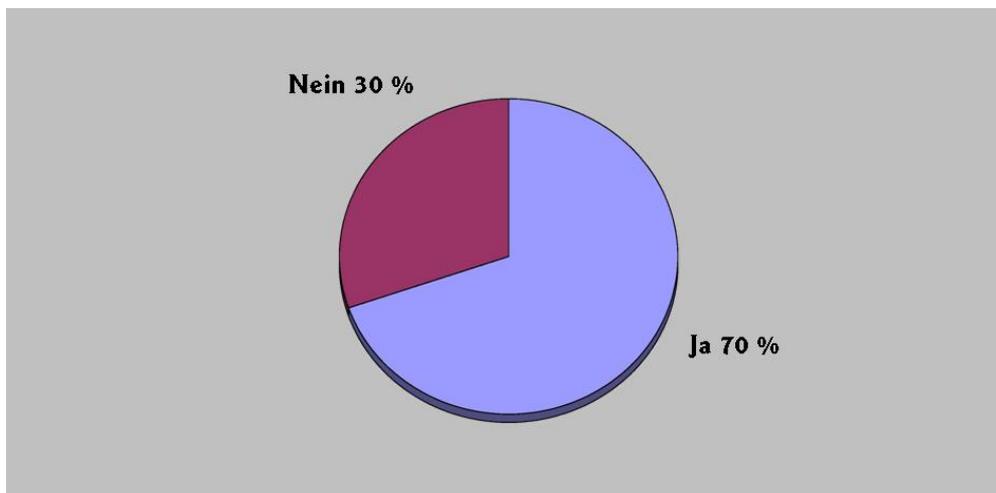
Frage: Bieten Sie in Ihrem Unternehmen Teilzeit an bzw. würden Sie diese bei entsprechendem Bedarf anbieten?

80% der befragten Unternehmen bieten Teilzeit für Ihre Mitarbeiter an



Frage: Bieten Sie in Ihrem Unternehmen Teilzeit in Elternzeit an bzw. würden Sie diese bei entsprechendem Bedarf anbieten?

70% der befragten Unternehmen bieten Ihren Mitarbeitern Teilzeit innerhalb der Elternzeit an.



Bei den weiteren Fragestellungen sind folgende Ergebnisse zu Tage getreten. Während immerhin noch 58% der Befragten eine abgestufte Teilzeit nach der Elternzeit anbieten, scheinen Tele- bzw. Heimarbeit sowie Job-Sharing keine große Rolle zu spielen. Lediglich ca. 27% bzw. ca. 30% der Unternehmen bieten diese Varianten an.

**Tele- und Heimarbeit
kein großes Thema**

Arbeitszeit – Frauenerwerbstätigkeit

In einem weiteren Komplex zur Arbeitszeit wurde das Thema Frauenerwerbstätigkeit abgefragt. Nach dieser Befragung liegt die durchschnittliche Frauenquote in Mülheimer Unternehmen bei 41% und die durchschnittliche Mütterquote bei 18%. Letztere Zahl kann allerdings als nicht uneingeschränkt aussagefähig gelten, da über 11% hierzu keine Angaben gemacht haben.

Frage: Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Unternehmen?

Klassen	Anteil der befragten Unternehmen
0 bis 25%	40,17%
26 bis 50%	23,08%
51 bis 75%	14,53%
76 bis 100%	17,95%
Keine Angabe	4,27%

Frage: Wie hoch ist die Mütterquote in Ihrem Unternehmen?

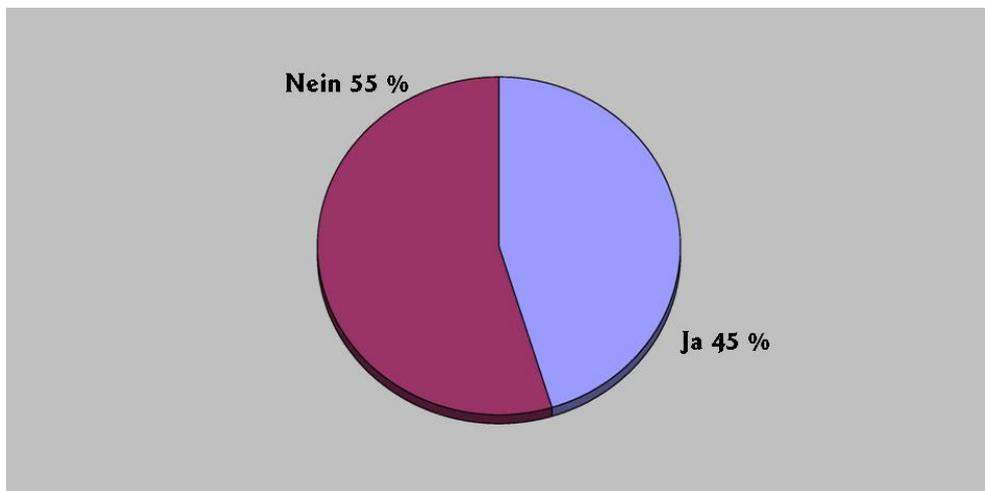
Klassen	Anteil der befragten Unternehmen
0 bis 25%	64,1%
26 bis 50%	18,81%
51 bis 75%	4,27%
76 bis 100%	1,71%
Keine Angabe	11,11%

Arbeitszeit – Arbeitszeitmodelle

Das Vorhandensein eines Arbeitszeitmodells wird in vielen Studien als familienfreundlich eingestuft. Daher wurde dieser Aspekt auch im Rahmen dieser Studie nachgefragt. Dabei hat sich allerdings insbesondere ein Punkt herauskristallisiert: Ein „klassisches“ Arbeitszeitmodell, wie beispielsweise die Gleitzeit, haben vor allem größere Unternehmen. Am weitesten häufigsten genannt wird hingegen die individuell vereinbarte Arbeitszeit, ein Verfahren also, das nicht unbedingt als Modell eingeordnet wird, sicher aber die familienfreundlichste Flexibilität verspricht.

**64% bieten
Arbeitszeitmodelle an.
Individuell vereinbarte
Arbeitszeiten sind der
große Spitzenreiter.**

Frage: Haben Sie individuell vereinbarte Arbeitszeiten?



Die weiteren Modelle

28% Flexible Wochenarbeitszeit

18% Jahresarbeitszeitkonten

15% Vertrauensarbeitszeit

5% Gleitzeit ohne Kernzeit

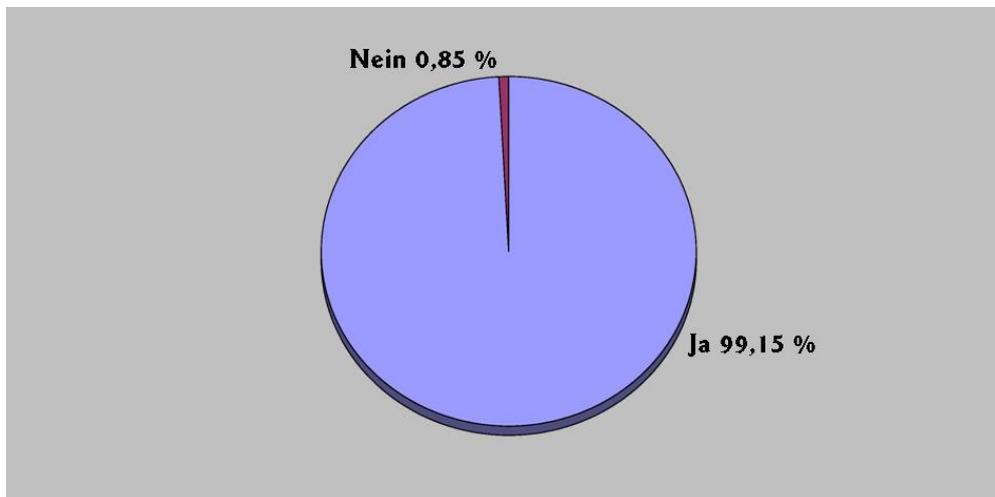
19% Gleitzeit mit Kernzeit

Arbeitszeit – Urlaub

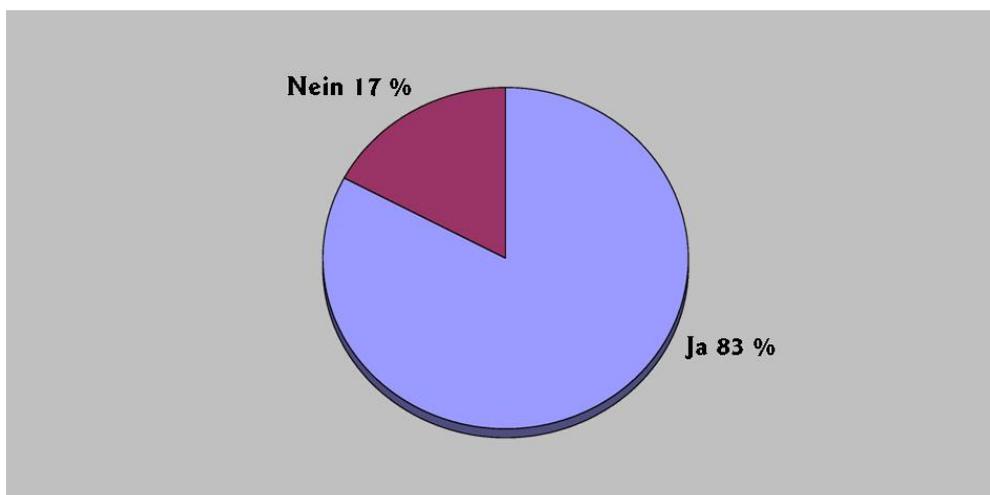
Die Berücksichtigung familiärer Aspekte bei der Planung des Urlaubs ist sicher für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein zentraler Punkt. Hier kann man den Mülheimer Unternehmen uneingeschränkt Familienfreundlichkeit bescheinigen. Auch Sonderurlaub bzw. Arbeitszeitunterbrechungen sind in über 80% kein Problem.

Die Urlaubsplanung ist familienfreundlich

Frage: Wird bei der Urlaubsregelung Rücksicht auf Familienbedürfnisse genommen?



Frage: Bieten Sie Sonderurlaub bzw. Arbeitszeitunterbrechung beispielsweise bei Krankheit des Kindes an bzw. würden Sie dies bei entsprechendem Bedarf anbieten?



Familienunterstützende Maßnahmen und Betreuung

In der Diskussion rund um das Thema Familienfreundlichkeit werden sehr häufig Maßnahmen unterschiedlicher Art eingefordert. Im Rahmen dieser Studie sollten daher sowohl das Angebot dieser Maßnahmen abgefragt werden, als auch einmal der tatsächlich Bedarf ermittelt werden. Im Kern kann festgehalten werden: Die Maßnahmen werden (fast) alle kaum Angeboten. Es wird allerdings auch kein Bedarf formuliert.

Zu diesem Ergebnis ist allerdings anzumerken, dass sich bei der befragten Zielgruppe die Frage der Validität stellt. Der Grundtenor ist sicher aussagekräftig: Der Ruf nach Maßnahmen ist deutlich übertrieben. In Einzelfällen jedoch wird ebenso sicher aber ein höherer Bedarf bestehen, als hier ausgewiesen.

**Familienfördernde
Maßnahmen gibt es
wenige, allerdings auch
keinen Bedarf danach**

Familienfreundliche Maßnahmen	Angebot vorhanden	Bedarf vorhanden
Belegplätze im Kindergarten	2,61%	3,51%
Betriebskindergarten	0,88%	1,74%
Mittagessen der Kinder in der Betriebskantine	2,61%	0,88%
Vermittlung von Tagesmüttern	1,74%	5,26%
Vermittlung von Altenpflegediensten	4,35%	4,39%
Kinder im Betrieb	9,48%	5,31%
Freizeitangebote für Mitarbeiter und/oder deren Kinder	8,7%	7,89%
Vermittlung von hauswirtschaftlichen Diensten	1,71%	1,75%
Frauenförderprogramme	3,48%	3,51%
Väterförderung	0,87%	1,75%

Personalentwicklung

Im Rahmen der Personalarbeit eines Unternehmens gibt es zahlreiche Aktivitäten, durch die die Familienfreundlichkeit eines Betriebes stark geprägt wird. Dieser Fragenkomplex liefert daher sehr interessante Erkenntnisse.

Maßnahmen	Anteil „Ja“-Antworten
Kontakthalteangebote in Elternzeit	51%
Fort- und Weiterbildung in Elternzeit	25%
Fort- und Weiterbildung in Teilzeit	45%
Terminliche Abstimmung bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	78%
Familienpflichten sind ein Hinderungsgrund bei Neueinstellung oder Beförderung	16%
Teilzeitarbeit ist ein Hinderungsgrund bei Neueinstellung oder Beförderung	18%

Die Hälfte aller Unternehmen bieten Kontakthalteangebote an

Ebenfalls wichtig für Beurteilung sind die folgenden zwei Punkte, bei denen allerdings anzumerken ist, dass ca. die Hälfte der befragten Unternehmen hier keine Angaben gemacht haben:

Dauer der Elternzeit: Wie lang bleiben in Ihrem Unternehmen Mitarbeiter im Durchschnitt in Elternzeit?

< 12 Monate = 45%

Durchschnitt 19 Monate

Wiederaufnahme nach der Elternzeit: Wie viele Mitarbeiter nehmen ihre Tätigkeit nach der Elternzeit wieder auf?

< 50% = 45%, > 50% = 55%

Durchschnitt 64%

64% nehmen ihre Tätigkeit nach der Elternzeit wieder auf

Personalentwicklung

Zwei wichtige Auffälligkeiten aus Korrelationen

Bei der Bildung statistischer Korrelationen zwischen verschiedenen Einzelwerten ergeben sich einige zentrale Erkenntnisse:

1. Kontakthalteangebote erhöhen die Wiederaufnahme nach der Elternzeit deutlich

Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen den Aktivitäten während der Elternzeit und der Wiederaufnahme der Tätigkeit in diesem Unternehmen.

2. Auch bei Unternehmen, bei denen das Interesse an Mitarbeiterbindung sehr hoch ist, gibt es nicht immer Kontakthalteprogramme

Obwohl die meisten Unternehmen um die Wichtigkeit der Mitarbeiterbindung wissen, bieten nicht alle Programme zum Halten des Kontaktes während der Elternzeit an.

Noch zu selten ein konkreter Ansprechpartner vorhanden

Auf die Frage „Gibt es einen Ansprechpartner in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie?“ geben 2/3 der Unternehmen **NEIN** an. Das bedeutet, in einer geringen Zahl der Betriebe gibt es einen speziell für dieses Thema ausgewiesenen Ansprechpartner.

Kein Ansprechpartner

Unternehmensstruktur

Unter dem Punkt „Unternehmensstruktur“ wurden Aspekte mit den Einschätzungen „gering, eher gering, eher hoch und hoch“ abgefragt. In der Analyse wurden die Angaben dann mit Werten versehen. Gering = 1, eher gering = 2, eher hoch = 3 und hoch = 4. Aus diesen Werten wurde dann jeweils der statistische Mittelwert errechnet.

Familienfreundlichkeit nicht in den Unternehmen verankert

Als zentrale Erkenntnis ist hier festzuhalten, dass in den Unternehmen das Thema Familienfreundlichkeit noch nicht in den Unternehmen verankert ist.

Es gibt auch immer noch „Lippenbekenntnisse“

Ein interessante Erkenntnis ergab eine weitere Korrelation zweier Werte, in diesem Fall: „Einschätzung als familienfreundliches Unternehmen“ und „Familienpflichten sind ein Hinderungsgrund für Einstellung und Beförderung“. Auch wenn Letzteres nur 16% der Unternehmen bekannt haben, so geben von diesen dennoch 63% gleichzeitig an, ein besonders familienfreundliches Unternehmen zu sein. Das passt nicht zusammen.

Fragestellung	Mittelwert aller Antworten
Ist Familienfreundlichkeit als Leitlinie in der Unternehmensphilosophie verankert?	1,64
Wie groß ist in Ihrem Unternehmen das Interesse an Mitarbeiterbindung?	3,48
Wie groß ist Ihr Verständnis für Familienwünsche?	3,15
Wie groß ist Ihr Interesse an einem familienfreundlichen Image?	2,91
Wie groß ist für Sie die Bedeutung der Familie als Werteschulung?	3,21
Wie hoch stufen Sie die Familie als einen Ort ein, an dem man an Sozialkompetenz dazulernt?	3,46
Wie schätzen Sie die Familienfreundlichkeit Ihres Unternehmens ein?	3,01

Fazit

Als Fazit über alle Einzelergebnisse dieser Studie ergeben sich insbesondere die folgenden zwei Aspekte:

1. Die Mülheimer Unternehmen sind bereits gut aufgestellt

Die Studie hat gezeigt, dass den Mülheimer Unternehmen insgesamt in Punkto Familienfreundlichkeit ein gutes Zeugnis ausstellen kann. Das gilt insbesondere für den für junge Familien so wichtigen Bereich, die Flexibilität der Arbeitszeit.

2. Es gibt aber auch klare Handlungsfelder

Trotz, oder besser gerade wegen der durchaus positiven Gesamtbeurteilung, sollte das Augenmerk umso mehr auf die noch bestehenden Schwächen gerichtet werden. Auch diese sind durch die Studie deutlich geworden. Es gibt noch einige Handlungsfelder, die auf der anderen Seite aber auch mit bisher ungenutzten Chancen verbunden sind.

Handlungsfelder

Für Unternehmen, die sich in der Familienfreundlichkeit verbessern wollen, ergeben sich als Erkenntnis dieser Studie die folgenden vier Handlungsfelder, die sich am Zeitablauf einer Elternschaft orientieren:

**Handlungsfelder für
jede Phase der
Familienplanung**

1. **Im Vorfeld**
 - Systematische Kommunikation des Themas
 - Installierung eines Ansprechpartners
 - Klare und frühzeitige Absprachen
2. **Während der Elternzeit**
 - Kontakt halten (systematisch im Rahmen eines festen Programms)
 - Fort- und Weiterbildung während der Elternzeit
3. **Übergang**
 - Offene und realistische Absprachen
 - Klarer Zeitplan für die Wiederaufnahme
 - Übergang aktiv gestalten
4. **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses**
 - Arbeitszeit flexibel und individuell gestalten
 - Weitere Maßnahmen im Einzelfall

Kontakt

Als Ansprechpartner zu dieser Studie steht Ihnen gerne zur Verfügung:

Hanns-Peter Windfeder

Vorstand Beratung

Q:marketing Aktiengesellschaft

Düsseldorfer Straße 193

45481 Mülheim an der Ruhr

Telefon: (0208) 30 15 101

Telefax: (0208) 30 15 555

eMail: windfeder@Qmarketing.de