

Familienfreundliche Maßnahmen in Bielefelder Unternehmen

Ergebnisse der Online-Befragung 2009/2010
der Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft mbH (REGE
mbH)

Register

1. Einleitung
2. Projekt-Realisierung
 - 2.1 Der Online Fragebogen
 - 2.2 Die Stichprobe
3. Ergebnisse
 - 3.1 Umsetzung, Planung und Interesse von bzw. an familienfreundlichen Maßnahmen
 - 3.2 Implementierung, Hindernisse und Motive von bzw. für familienfreundliche Maßnahmen
 - 3.3 Wichtigkeit und Beurteilung von Familienfreundlichkeit in Bezug auf Bielefeld
 - 3.4 Anregungen seitens der Unternehmen
 - 3.5 Informationen über die befragten Unternehmen

1. Einleitung

In den letzten Jahren gewann die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer mehr an Bedeutung. Dies zeigte auch eine Studie des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend aus dem Jahr 2008¹. Demnach stimmten 54 % der Befragten mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt voll und ganz zu bei der Frage: „Bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers spielt für mich die Frage der Vereinbarkeit [...] eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt.“ (BMFSFJ, 2008: 6).

Aufgrund eines Ratsbeschlusses der Stadt Bielefeld wurde die REGE mbH im Jahr 2009 mit der Aufgabe betraut, durch eine Befragung die Familienfreundlichkeit von Bielefelder Unternehmen und ihre Sicht auf Bielefeld als familienfreundliche Stadt herauszufinden. Ziel der Befragung war es, aus der Unternehmensperspektive die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen, Motive für familienfreundliche Personalpolitik und Hindernisse bei der Einführung zu untersuchen.

Im Rahmen des Arbeitskreises „Familie und Arbeitswelt“ im Bielefelder Bündnis für Familien wurde von der REGE mbH ein Fragebogen entwickelt und mit dem Online-Befragungstool „LimeSurvey“ umgesetzt.

Im folgenden Bericht wird zum einen die Projekt-Realisierung vorgestellt, indem Informationen zum Online-Fragebogen und der Stichprobe präsentiert werden. Des Weiteren werden die Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008): Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften. Ergebnisse einer repräsentativen unter Arbeitgebern und Beschäftigten, durchgeführt durch die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK). Berlin

2. Projekt-Realisierung

2.1 Der Online Fragebogen

Die Rohfassung des Online-Fragebogens wurde in Anlehnung an den „Unternehmens-monitor Familienfreundlichkeit 2006“ des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt. Der Fragebogen wurde modifiziert und gekürzt, da angenommen werden konnte, dass mit steigendem Umfang des Fragebogens auch die Abbruchquote steigt.

Die Umsetzung erfolgte mit dem mit dem Online-Fragebogentool „LimeSurvey“. Das Programm ist als Freeware erhältlich und wurde auf dem Server der REGE mbH installiert.

Die erste in LimeSurvey umgesetzte Fassung des Fragebogens wurde von Mitarbeitern der REGE mbH evaluiert und Änderungsvorschläge mit einbezogen. Des Weiteren wurde ein Pretest durchgeführt, indem Mitglieder des Arbeitskreises „Familie und Arbeitswelt“ nicht nur die Funktionstüchtigkeit sondern auch die Verständlichkeit des Online-Fragebogens getestet haben. Weitere Verbesserungsvorschläge wurden später integriert, so dass Anfang Dezember die Befragung für Bielefelder Unternehmen geöffnet wurde. Die für das Ausfüllen des Fragebogens benötigte Zeit wurde auf 15 bis 20 Minuten geschätzt.

2.2 Die Stichprobe

Anhand von Listen, die der REGE mbH von der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld (IHK) und der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld (HWK) zur Verfügung gestellt worden sind, wurde zunächst versucht, eine Stichprobe zu ziehen. Diese Listen enthielten eine Auswahl von Adressen Bielefelder Unternehmen. Auf Basis der Gesamtanzahl von Unternehmen in Bielefeld (20.714 Unternehmen), ist in Anlehnung an den Mikrozensus errechnet worden, dass bei einer Stichprobengröße von 1 %, 207 teilnehmende Unternehmen nötig sind, um die Befragung als repräsentativ zu

erachten. Daraufhin wurden aus den Listen von IHK und HWK jedes 3. bzw. 10. Unternehmen ausgewählt, um kontaktiert zu werden.

Die Kontaktaufnahme zu den ausgewählten Unternehmen fand sowohl telefonisch wie auch per E-Mail statt. Es wurden sowohl Ziele als auch Möglichkeiten der Befragung vorgestellt und Hintergrundinformationen gegeben.

Insgesamt wurden ca. 1.000 Bielefelder Unternehmen kontaktiert.

Um weitere Unternehmen für die Online-Befragung zu gewinnen, wurde ein Artikel über das Projekt mit dem Link in der IHK-Zeitschrift und dem Handwerkskammerblatt veröffentlicht.

Darüber hinaus fand eine zusätzliche Akquise der REGE mbH statt, indem auf diversen Veranstaltungen auf die Befragung hingewiesen und der Link mitgeteilt wurde.

Der Befragungszeitraum erstreckte sich von Anfang Dezember bis zum 31.03.2010.

Die Befragung war frei zugänglich für Unternehmen, d.h. es wurde kein Passwort für die Teilnahme verwendet. Durch das Setzen von Cookies und der Überprüfung von IP-Adressen wurde weitestgehend ausgeschlossen, dass kein Unternehmen mehrmals an der Befragung teilnimmt.

Von den ca. 1 000 Unternehmen nahmen 104 Unternehmen an der Befragung teil. Davon haben 58 Betriebe den Online-Fragebogen komplett beantwortet.

Allerdings sind nur wenige Schlussfolgerungen über die Repräsentativität der Befragung möglich, weil keine Zufallsstichprobe gezogen werden konnte, da eine vollständige Liste aller Bielefelder Unternehmen nicht verfügbar war. Des Weiteren lagen keine Informationen über die Grundgesamtheit und somit über alle Unternehmen in Bielefeld vor (z.B. Unternehmensgröße oder Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen), was einen Vergleich zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit unmöglich machte.

3. Ergebnisse²

3.1 Umsetzung, Planung und Interesse von bzw. an familienfreundlichen Maßnahmen

In Bezug auf arbeitszeitliche Regelungen und den mobilen Arbeitsplatz ergibt sich folgende prozentuale Verteilung:

Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen (in %)						
Maßnahme	Bereits umgesetzt	In Planung	Interesse, aber kommunale Unterstützung nötig	Interesse, aber keine kommunale Unterstützung nötig	kein Interesse / aus betrieblichen Gründen nicht möglich	Maßnahme ist mir nicht bekannt
Teilzeit (n=104)	74,0	4,8	0,0	0,0	18,3	2,9
Gleitzeit (n=104)	60,6	2,9	0,0	1,0	34,6	1,0
Arbeitszeitkonto (n=104)	54,8	7,7	1,0	5,8	26,9	3,8
Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit (n=103)	19,4	6,8	2,9	5,8	57,3	7,8
Job-Sharing (n=103)	21,4	3,9	1,9	2,9	65,0	4,9
Tele-, Heimarbeit, mobiler Arbeitsplatz (n=103)	40,8	2,9	0,0	1,0	53,4	1,9

Demnach ist Teilzeit als arbeitszeitliche Regelung mit 74,0% am häufigsten umgesetzt. Des Weiteren ist Gleitzeit in 60,6% und das Arbeitszeitkonto in 54,8% der Unternehmen bereits eingeführt.

Weniger als ein Viertel der befragten Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz zu teilen (Job-Sharing: 21,4%) oder flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten zu führen (19,4%).

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Mitarbeiter von 40,8% der befragten Unternehmen an einem mobilen Arbeitsplatz/Tele-Heimarbeit nutzen.

² Die Daten wurden aus LimeSurvey exportiert und in das Statistikprogramm SPSS eingelesen. Anhand dieses Programms wurden die Ergebnisse erstellt.

Bei der Frage, ob für die Umsetzung kommunale Unterstützung nötig ist, fällt besonders ins Auge, dass lediglich 2,9%, bzw. 1,9% und 1% der Unternehmen kommunale Hilfe bei der Umsetzung der flexiblen Jahre- oder Lebensarbeitszeit, dem Job-Sharing oder der Einführung eines Arbeitszeitkontos benötigen. Unterstützung durch die Kommune ist somit nicht bei arbeitszeitlichen Regelungen wie Teilzeit oder Gleitzeit oder der Schaffung von Tele- und Heimarbeitsplätzen gefragt. Des Weiteren hat die Mehrheit der Unternehmen angegeben, dass bei der flexiblen Jahres- oder Lebensarbeitszeit, Job-Sharing und dem mobiler Arbeitsplatz kein Interesse besteht oder dieses aus betrieblichen Gründen nicht umsetzbar ist.

Im Hinblick auf Maßnahmen für Familien mit Kind(ern) ist die Umsetzung in den Unternehmen vermehrt mit betrieblichen Hindernissen verbunden oder es besteht kein Interesse:

Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen (in %)						
Maßnahme	Bereits umgesetzt	In Planung	Interesse, aber kommunale Unterstützung nötig	Interesse, aber keine kommunale Unterstützung nötig	kein Interesse / aus betrieblichen Gründen nicht möglich	Maßnahme ist mir nicht bekannt
Beratungsangebot / Informationsbrief mit nützlichen Informationen zum Elternwerden und rechtlichen Rahmenbedingungen (n=78)	19,2	5,1	6,4	10,3	42,3	16,7
Besondere Rücksichtnahme auf Eltern, z.B. bei Urlaubswünschen oder Arbeitszeiten (n=104)	81,7	1,9	1,0	1,9	10,6	2,9
Fördermaßnahmen während der Elternzeit (z.B. Patenprogramme, Fort- und Weiterbildung, Wiedereinstiegsgespräche etc.) (n=78)	16,7	5,1	14,1	5,1	44,9	14,1
Fördermaßnahmen nach der Elternzeit (z.B. Wiedereinstiegsprogramm) (n=78)	14,1	7,7	15,4	5,1	41,0	16,7

So gaben 44,9%, bzw. 42,3% und 41,0% der befragten Unternehmen an, dass Förderungsmaßnahmen während der Elternzeit bzw. die Schaffung eines Beratungsangebots oder eines Informationsbriefes mit nützlichen Informationen zum Elternwerden und zu rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Förderungsmaßnahmen nach der Elternzeit aus betrieblichen Gründen oder aus mangelndem Interesse nicht implementierbar sind.

In Bezug auf Unterstützung seitens der Kommune gaben 15,4%, bzw. 14,1% der befragten Betriebe an, dass Interesse an Hilfe bei der Einführung von Förderungsmaßnahmen nach sowie während der Elternzeit besteht. Am auffälligsten ist jedoch, dass bereits 81,7% der befragten Unternehmen in besonderer Weise auf Eltern Rücksicht nehmen.

Explizite Maßnahmen sind zu 14,1% bzw. 16,7% bei den befragten Unternehmen nicht bekannt.

Darüber hinaus wurden weitere familienfreundliche Maßnahmen für Familien mit Kind(ern) abgefragt:

Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen (in %)						
Maßnahme	Bereit s umge- setzt	In Planun g	Interesse, aber kommunale Unterstützun g nötig	Interesse, aber keine kommunale Unterstützung nötig	kein Interesse / aus betriebl. Gründen nicht möglich	Maßnahme ist mir nicht bekannt
Besondere Mütter- / Väterförderung (z.B. Betriebsvereinbarungen hierzu, Vereinbarkeit von Karriere und Familie) (n=77)	9,1	7,8	13,0	6,5	48,1	15,6
Finanzielle Starthilfe für Familien (n=77)	13,0	2,6	15,6	2,6	39,0	27,3
Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschüsse zum Gehalt, z.B. Kindergartenbeiträge, Fahrtkostenzuschläge (n=77)	29,9	3,9	15,6	1,3	35,1	14,3
Geschulte/r Ansprechpartner/in im Unternehmen zum Thema Familie und Beruf (n=73)	12,3	4,1	9,6	5,5	54,8	13,7

Nutzung von Betriebseinrichtungen (z.B. Eltern-Kind-Arbeitsplatz, Kantinennutzung durch Familienangehörige) (n=73)	8,2	4,1	5,5	1,4	74,0	6,8
Freizeitangebote für Kinder (z.B. Ferienangebote) (n=73)	9,6	5,5	9,6	2,7	60,3	12,3
Zusammenarbeit mit Kinderbetreuungseinrichtungen (z.B. Belegplätze) (n=73)	9,6	5,5	11,0	2,7	60,3	11,0
Kooperation mit Dienstleistern (z.B. Familienservice, haushaltsnahe Dienstleistungen) (n=73)	6,8	5,5	9,6	4,1	57,5	16,4

Der Anteil der Unternehmen, die kommunale Unterstützung bei der Umsetzung von Steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschüssen zum Gehalt sowie eine finanzielle Starthilfe für Familien wünschen, ist mit 15,6% recht hoch. Des Weiteren wünschen sich 13%, bzw. 11 %

der Unternehmen kommunale Unterstützung bei der besonderen Mütter-/Väterförderung und der Zusammenarbeit mit Kinderbetreuungseinrichtungen.

Auffällig ist die Spanne von 49,4% bis 80,8% einzelner Maßnahmen, bei den Unternehmen die kein Interesse haben, keine Möglichkeit aus betrieblichen Gründen sehen oder denen die Maßnahme unbekannt ist.

In der Befragung wurde außerdem der Aspekt der Pflege von Angehörigen integriert, wobei die Umsetzung von Maßnahmen häufig oft nicht möglich war, kein Interesse bestand oder die Maßnahmen auch hier nicht bekannt waren.

Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen (in %)						
Maßnahme	Bereits umgesetzt	In Planung	Interesse, aber kommunale Unterstützung nötig	Interesse, aber keine kommunale Unterstützung nötig	kein Interesse / aus betrieblichen Gründen nicht möglich	Maßnahme ist mir nicht bekannt
Informationsbrief zur Pflege von Familienangehörigen (n=76)	13,2	5,3	9,2	10,5	42,1	19,7
Vermittlung / Informationen von / zu Pflegediensten (n=76)	9,2	6,6	10,5	6,6	46,1	21,1
Arbeitszeitreduzierung zur Angehörigenbetreuung / -pflege (n=76)	22,4	5,3	7,9	3,9	42,1	18,4
Sonderurlaub zur Angehörigenbetreuung / -pflege (n=75)	22,7	8,0	8,0	6,7	36,0	18,7

So bieten weniger als ein Viertel der befragten Unternehmen Arbeitszeitreduzierung (22,7%) und Sonderurlaub zur Angehörigenbetreuung an. Noch seltener gibt es einen Informationsbrief zur Pflege von Angehörigen (13,2%) und in weniger als 10% der Betriebe wird eine Vermittlung oder werden Informationen von/zu Pflegediensten angeboten (9,2%). 10,5% der befragten Unternehmen gaben aber an, dass ein generelles Interesse daran besteht, wobei allerdings kommunale Unterstützung nötig ist.

3.2 Implementierung, Hindernisse und Motive von bzw. für familienfreundliche Maßnahmen

Etwas mehr als die Hälfte (50,7%) der befragten Unternehmen gab an, dass die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen ohne Probleme verlief, wobei bei 8,5% die Einführung hauptsächlich mit betrieblichen Hindernissen verbunden war. Dagegen war es für 15,5% der Unternehmen aus betrieblichen Gründen unmöglich, familienfreundliche Maßnahmen einzuführen. Auffällig ist allerdings, dass etwas mehr als ein Viertel (25,4%) der befragten Unternehmen bisher noch keine familienfreundlichen Maßnahmen erwogen haben.

Auf Basis der Frage nach den betrieblichen Hindernissen (Mehrfachnennungen waren möglich) kam folgendes Ranking zustande:

1. Innerbetriebliche Gründe
2. Zeitlicher Mehraufwand
3. Finanzieller Mehraufwand
4. Sonstiges
5. Bürokratischer Mehraufwand
6. Sind mir nicht bekannt

In Bezug auf die Motive zur Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen wurde ebenso ein Ranking aufgestellt (bei dieser Frage waren ebenfalls Mehrfachnennungen möglich):

1. Qualifizierte Mitarbeiter/innen halten oder gewinnen
2. Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen erhöhen (Produktivitätssteigerung)
3. Den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit bieten (Zeitsouveränität)
4. Aus der Elternzeit rückkehrende Mütter / Väter schnell integrieren
5. Kosten sparen durch geringere Fluktuation und niedrigen Krankenstand
6. Abwesenheit von Eltern aus dem Unternehmen verkürzen
7. Motive sind mir nicht bekannt.

3.3 Wichtigkeit und Beurteilung von Familienfreundlichkeit in Bezug auf Bielefeld

Die Frage nach der allgemeinen Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit (Stichwort Standortfaktor) gaben fast drei Viertel (71,7%) der befragten Unternehmen an, dass dies ihnen mindestens wichtig ist. Nur 11,6% ist Familienfreundlichkeit für ihr Unternehmen mindestens eher unwichtig.

In Bezug auf die Wichtigkeit von spezifischen familienfreundlichen Maßnahmen für das Unternehmen sticht die allgemeine Tendenz der Einschätzung der Thematik als mindestens wichtig heraus.

Angaben in %	Sehr wichtig	Wichtig	Teils / teils	Eher unwichtig	Unwichtig	Kann ich nicht beurteilen
Betreuung von Kindern unter 3 Jahren (n=65)	43,1	7,7	9,2	7,7	20,0	12,3
Betreuung von Kindern von 3 bis unter 6 Jahren (n=65)	43,1	13,8	7,7	4,6	20,0	10,8
Betreuung von schulpflichtigen Kindern (n=65)	30,8	15,4	18,5	7,7	15,4	12,3
Betreuung von Kindern während der Schulferien (n=65)	24,6	24,6	12,3	9,2	16,9	12,3
Beratungsangebot / Zusammenarbeit mit der Kommune hinsichtlich familienfreundlicher Maßnahmen (z.B. Belegplätze oder Einrichtung eines Betriebskindergartens) (n=65)	10,8	10,8	12,3	12,3	35,4	18,5
Fachaustausch mit anderen Unternehmen zum Thema familienbewusste Personalpolitik (n=65)	6,2	4,6	18,5	23,1	33,8	13,8
Informationen über Pflegedienste (Eldercare) (n=65)	4,6	6,2	13,8	24,6	27,7	23,1

Demnach beurteilt über die Hälfte der befragten Unternehmen die Betreuung von Kindern unter drei Jahren und von Kindern von drei bis unter sechs Jahren als mindestens wichtig. Jedoch schätzt ein Fünftel dies als unwichtig ein. Für 46,2% und knapp die Hälfte (49,2%) der Betriebe sind die Betreuung von schulpflichtigen Kindern und die Betreuung von Kindern während der Schulferien ebenso mindestens wichtig. Die Einschätzung der Wichtigkeit eines Beratungsangebotes/der Zusammenarbeit mit der Kommune, eines Fachaustausch mit anderen Unternehmen und Informationen über Pflegedienste fällt jedoch geringer aus. So hielten dies 47,7%, bzw. 56,9% sowie 52,3% der befragten Unternehmen als mindestens eher unwichtig.

Bei der Beurteilung von Bielefeld als „familienfreundlichen Standort“ wurde zumeist die Antwort „Teils/teils“ gewählt (31,7%). Zusammengefasst 35% der befragten Unternehmen schätzen Bielefeld als mindestens eher familienfreundlich ein, wobei kein Unternehmen angegeben hat, dass Bielefeld nicht familienfreundlich sei.

Im Hinblick auf die Beurteilung von einzelnen familienfreundlichen Maßnahmen in Bielefeld fällt die allgemeine Einschätzung eher negativ aus, obwohl bei jeder Einzelfrage ein hoher Prozentsatz an Unternehmen angab, die Lage in Bielefeld nicht beurteilen zu können:

Angaben in %	Sehr gut	Gut	Ausreichend	Ausbaufähig	Stark ausbaufähig	Kann ich nicht beurteilen
Betreuung von Kindern unter 3 Jahren (n=60)	5,0	13,3	3,3	23,3	13,3	41,7
Betreuung von Kindern von 3 bis unter 6 Jahren (n=60)	5,0	18,3	6,7	25,0	8,3	36,7
Betreuung von schulpflichtigen Kindern (n=60)	3,3	3,3	18,3	28,3	10,0	36,7
Betreuung von Kindern während der Schulferien (n=60)	5,0	3,3	15,0	31,7	16,7	28,3
Beratungsangebot / Zusammenarbeit mit der Kommune hinsichtlich familienfreundlicher Maßnahmen (z.B. Belegplätze oder Einrichtung eines Betriebskindergarten) (n=60)	3,3	1,7	6,7	20,0	6,7	61,7
Fachaustausch mit anderen Unternehmen zum Thema familienbewusste Personalpolitik (n=60)	5,0	0,0	5,0	15,0	1,7	73,3
Informationen über Pflegedienste (Eldercare) (n=60)	3,3	1,7	3,3	15,0	5,0	71,7

Das Urteil der Unternehmen, die sich zu den einzelnen Maßnahmen geäußert haben, fiel größtenteils negativ aus. So gaben jeweils mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen an, dass die Betreuung von Kindern unter drei Jahren sowie von Kindern von drei bis unter sechs Jahren und von schulpflichtigen Kindern mindestens ausbaufähig ist. Sogar fast die Hälfte der Befragten (48,4%) schätzt die Betreuung von Kindern während der Schulferien als ausbaufähig/stark ausbaufähig ein. Zum Thema Fachaustausch mit anderen Unternehmen und Informationen über Pflegedienste kennen nahezu drei Viertel der befragten Unternehmen das Angebot nicht, wobei 16,7% bzw. 20% das Angebot als weniger als ausreichend beurteilen. Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit der Kommune besteht seitens der Unternehmen ebenso große Unsicherheit (61,7%) und ein Viertel der befragten Betriebe halten es für zumindest ausbaufähig.

3.4 Anregungen seitens der Unternehmen

Des Weiteren wurde die Frage nach Öffnungszeiten für Kinderbetreuungsstätten gestellt, die den Arbeitszeiten und Anforderungen der Unternehmen gerecht werden können. Daraus resultieren folgende Ergebnisse:

Beginn:	Prozent
Vor 7 Uhr:	19,6
Zwischen 7 und 8 Uhr	41,1
Zwischen 8 und 9 Uhr	28,6
nach 9 Uhr	10,7
Gesamt:	100,0

Ende:	Prozent
Vor 16 Uhr:	5,4
Zwischen 16 und 17 Uhr	10,7
Zwischen 17 und 18 Uhr	51,8
Nach 19 Uhr	32,1
Gesamt:	100,0

Unter der Rubrik „Anregungen“ hatten die teilnehmenden Unternehmen außerdem die Möglichkeit anzugeben, welche Verbesserungsvorschläge sie sich hinsichtlich des Aspekts der Familienfreundlichkeit in Bielefeld vorstellen könnten. Vermehrt trat dabei der Wunsch nach Erweiterung der Betreuungsmöglichkeiten bis hin zur Ganztagsbetreuung auf. Demnach sollten Kinderbetreuungsstätten außerdem gewerbegebietsnah sein und über längere Öffnungszeiten verfügen. Die Betreuung sollte altersgerechter und für das Kind förderlicher gestaltet sein. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde außerdem eine Betreuung auch von kranken Kindern gewünscht. Darüber hinaus wurde kritisiert, dass die Kosten für die Betreuung in einigen Fällen höher sind als das eigentliche Gehalt der Mitarbeiter. Des Weiteren ist eine Infobroschüre über das bereits vorhandene Angebot mit Erfahrungsberichten und ein Pilotprojekt zur Pflege von Angehörigen gewünscht.

3.5 Informationen über die befragten Unternehmen

Am Ende des Online-Fragebogens wurden außerdem allgemeine Fragen über das Unternehmen gestellt. Bei der Frage nach der Branche (gemäß der Wirtschaftszweigsystematik 2008) ergibt sich folgende prozentuale Verteilung:

Wirtschaftszweig:	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	20,7
Energieversorgung	1,7
Baugewerbe	15,5
Instandhaltung und Reparatur von KFZ; Handel	5,2
Verkehr und Lagerei	5,2
Gastgewerbe	3,4
Information und Kommunikation	17,2
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,7
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	5,2
Erziehung und Unterricht	1,7
Gesundheits- und Sozialwesen	3,4
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	19,0

Darüber hinaus wurde ebenso nach der derzeitigen Anzahl der Mitarbeiter, die insgesamt im Unternehmen bzw. Konzern beschäftigt sind, gefragt (n=58).

1 - 9 Mitarbeiter/innen	41,4
10 - 49 Mitarbeiter/innen	32,8
50 - 249 Mitarbeiter/innen	17,2
250 - 499 Mitarbeiter/innen	6,9
500 und mehr Mitarbeiter/innen	1,7

Ebenso wichtig wurde auch die Erfassung der Anteile verschiedener Beschäftigtengruppen eingeschätzt:

	Anteil			
	unter 25 %	25 bis unter 50 %	50 bis unter 75 %	75% und mehr
Teilzeit-Anteil (n=50)	66,0	22,0	6,0	6,0
Frauenanteil (n=53)	35,8	26,4	26,4	11,3
Frauenanteil an Führungskräften (n=47)	66,0	17,0	10,6	6,4

Zuletzt wurde noch die Frage gestellt, ob das Unternehmen in den letzten zwei bis drei Jahren Schwierigkeiten hatte, eine freie Stelle mit einer qualifizierten Kraft zu besetzen (n=47). Dabei hatte etwas mehr als ein Viertel (25,9%) häufiger, 34,5% selten und 39,6% nie dieses Problem.

Bielefeld, 27.05.10

Kontakt:
Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH (REGE mbH)
Ingo Doerk
Tel.: 0521/9622-316
I.Doerk@rege-mbh.de