



Vereinbarkeit von Beruf und Familie: die Mitarbeiterbefragung 2007 des Erzbistums Bamberg

Dr. Tanja Mühling / Dipl.-Soz. Harald Rost

Gliederung

- Die Relevanz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht
- Informationen zur Datenbasis: Die Mitarbeiterbefragung des Erzbistums Bamberg
- Welche Schwierigkeiten sehen die Beschäftigten des Erzbistums Bamberg bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
- Wünsche der Mitarbeiter(innen) hinsichtlich familienfreundlicher Regelungen ihres Arbeitgebers
- Einschätzungen der Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg zur Relevanz von Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur
- Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Relevanz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

- Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – alter Wein in neuen Schläuchen?
- Der Einfluss des demographischen Wandels auf die zukünftige Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Wandel der Geschlechterrollen
- Work-Life-Balance - neue Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

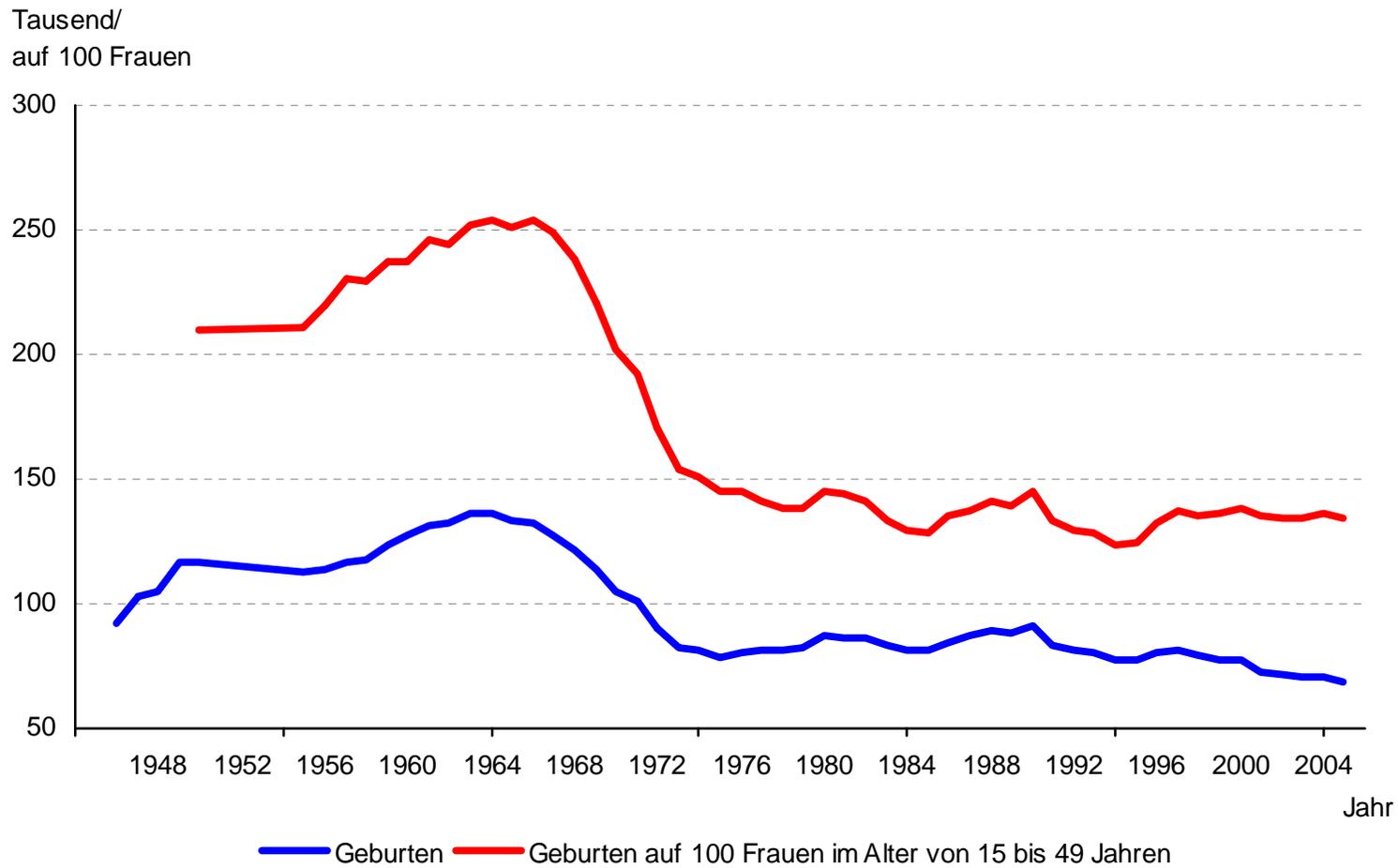
Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: alter Wein in neuen Schläuchen?

- „Unser Berufssystem ist nicht familienkonform und umgekehrt unsere Familien- und Haushaltsstruktur ist nicht berufskonform; die an der Wurzel der industriellen Gesellschaft liegende Trennung von Dienst- und Privatleben wird hier zum strukturellen Widerspruch der beiden großen Bindungen und sozialen Lebensnotwendigkeiten, auf denen die Sicherheit des Menschen in der modernen Gesellschaft beruht. Ausgetragen wird dieser fundamentale Widerspruch des Systems auf dem Rücken der berufstätigen Mutter“ (Schelsky 1972)
- Die Arbeitswelt nimmt (immer noch) generell wenig Rücksicht auf die individuelle und familiäre Lebensgestaltung und die Organisation der Arbeit ist wenig familienorientiert. Die erwerbstätigen Familienmitglieder seien bisher gezwungen, ihre Pflichten und Wünsche weitgehend den Bedingungen des Erwerbsarbeitslebens unterzuordnen. Die Organisation der Erwerbsarbeit wird demgegenüber den persönlichen und familialen Interessen übergeordnet. Wer seine Aufgaben in beiden Lebensbereichen (Arbeitswelt und Familie) ernst nimmt, gerät damit fast zwangsläufig in Konflikte (Gutachten zum 60. Deutschen Juristentag 1994)

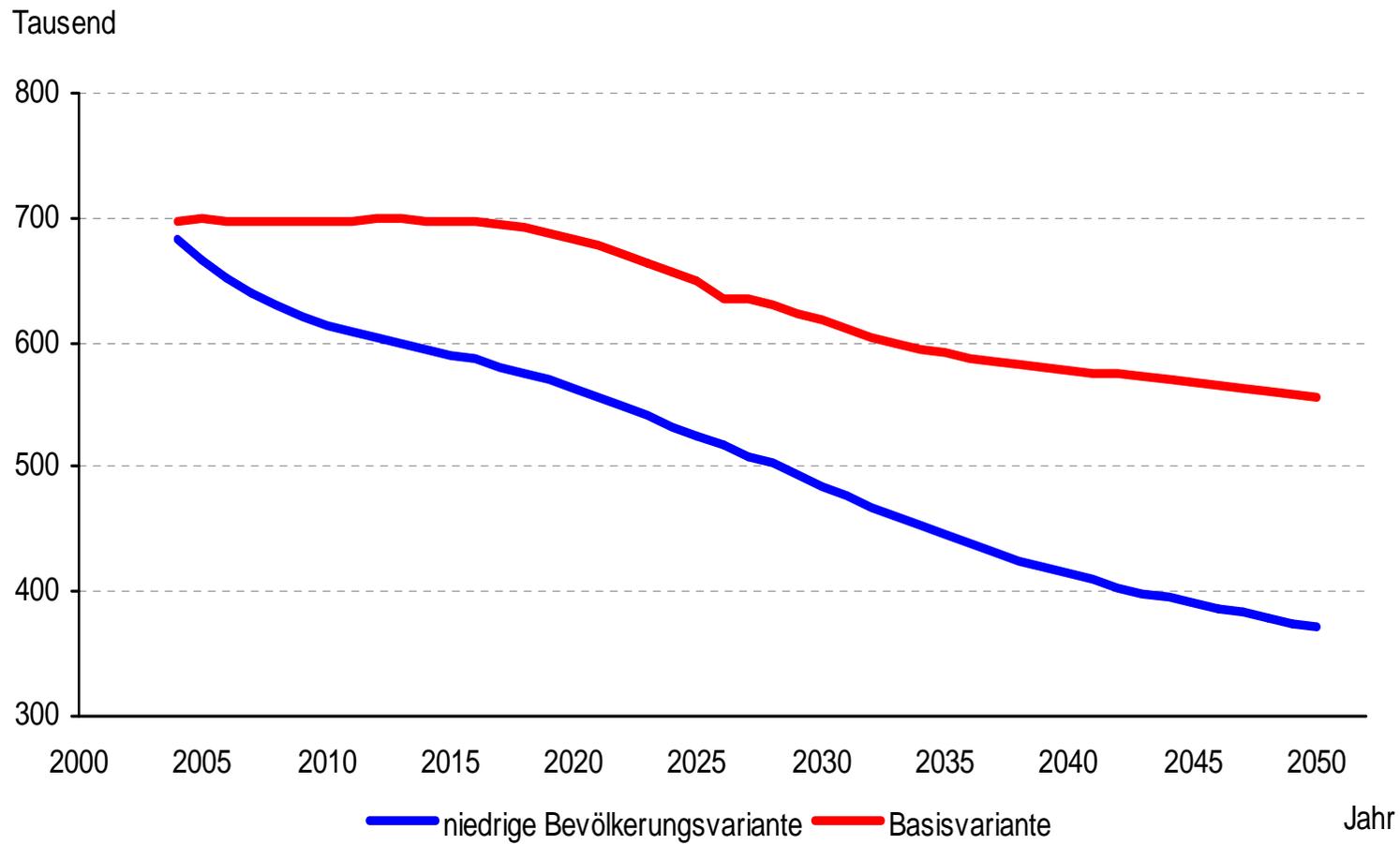
Der Einfluss des demographischen Wandels auf die zukünftige Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Konstant niedrige Geburtenzahlen führen zu einem deutlichen Rückgang der Bevölkerung in Deutschland
(Beispielrechnung: von jetzt 82 Mio. auf ca. 70 Mio. im Jahr 2050 bei einer angenommenen Nettoeinwanderung von 200.000 Personen pro Jahr)
- Der Geburtenrückgang, die seit ca. 30 Jahren niedrigen Geburtenziffern und die steigende Lebenserwartung führen zu einer Alterung der Gesellschaft, d.h. der Anteil älterer und sehr alter Menschen steigt bei einem gleichzeitigen Rückgang des Anteils Jüngerer
- Das Erwerbspotenzial schrumpft erheblich, der Mangel an Fach- und Führungskräften steigt

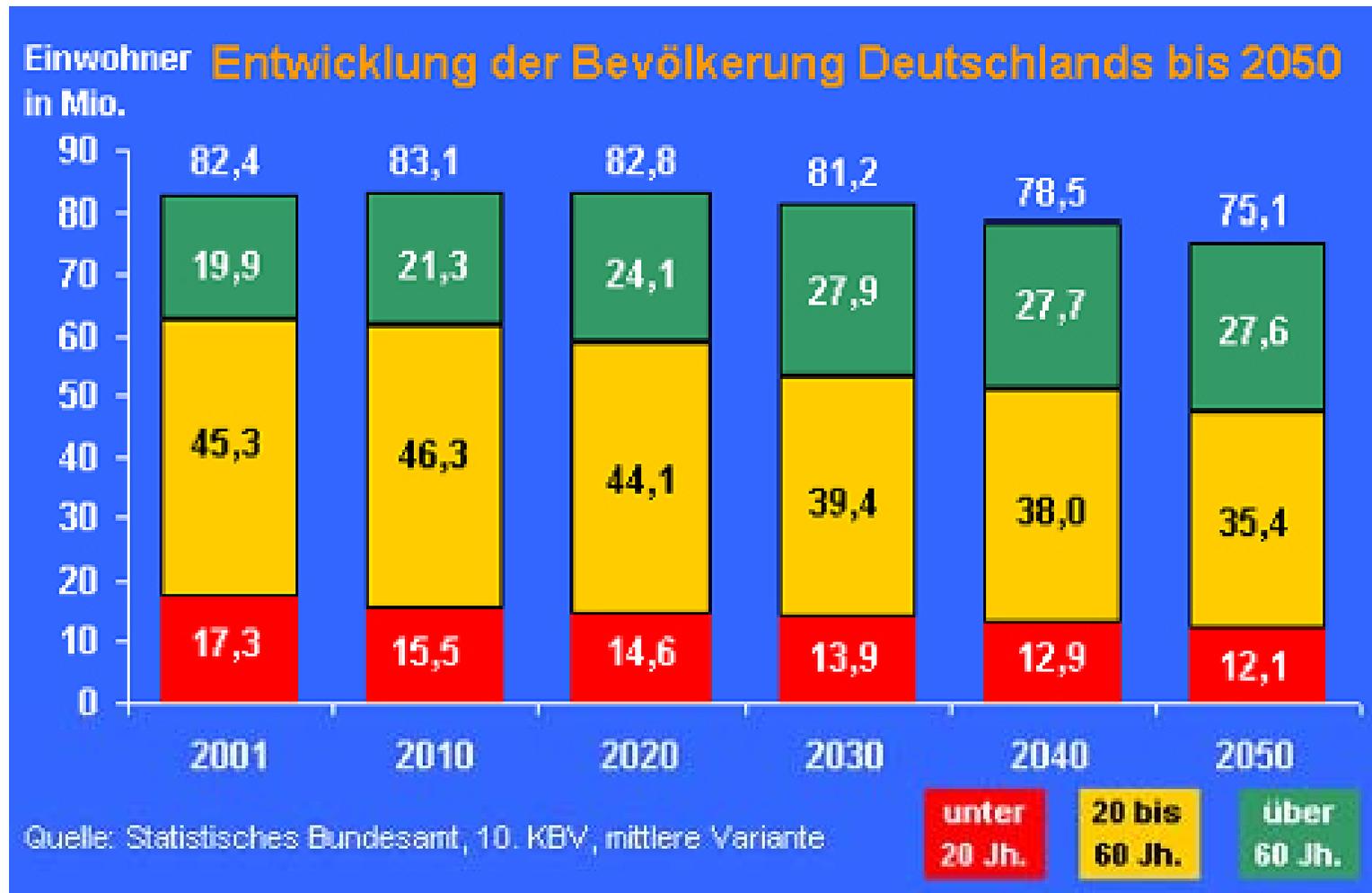
Entwicklung der Geburtenzahlen in Deutschland



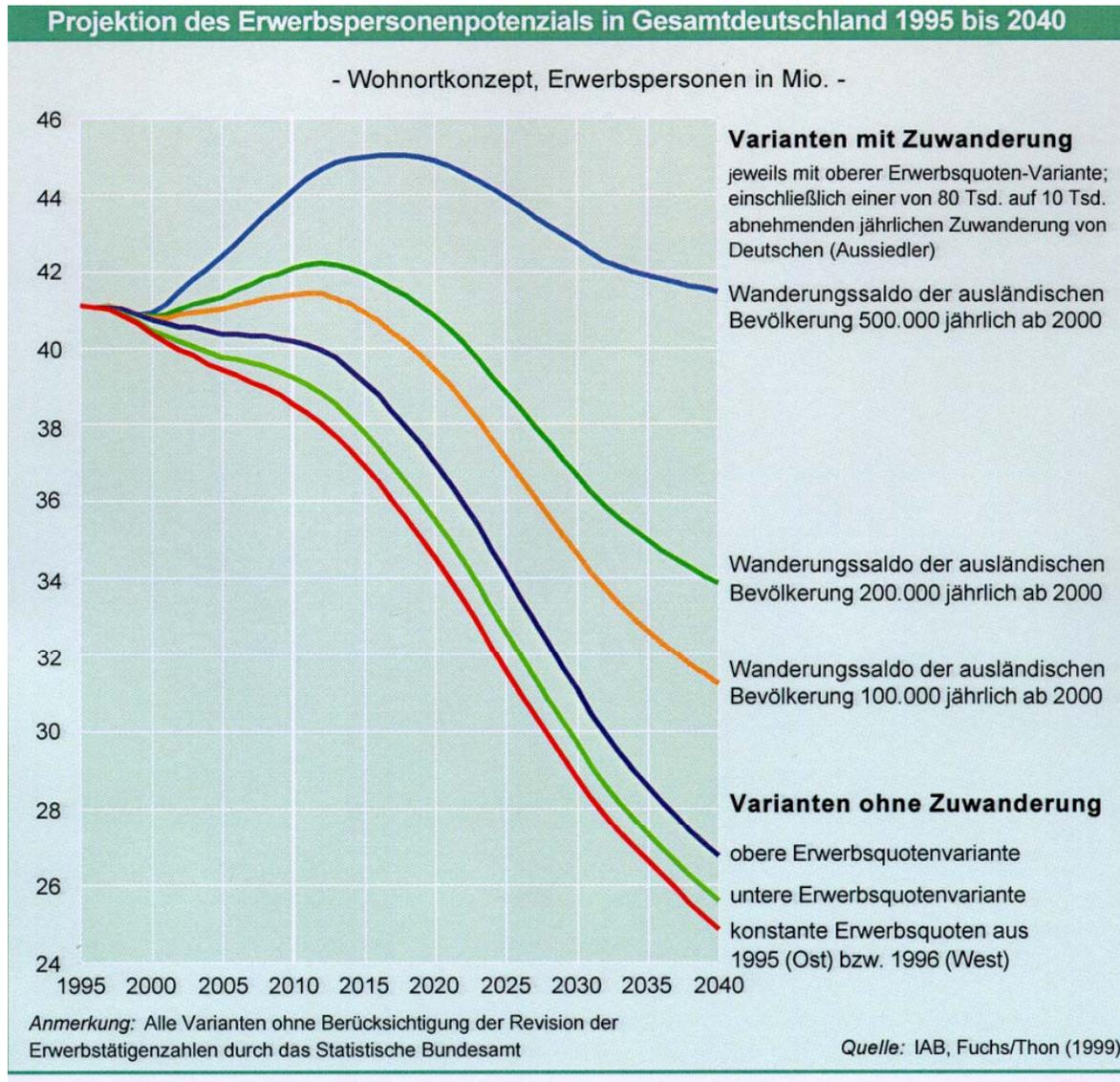
Entwicklung der Geburtenzahlen in Deutschland



Prognose der Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2050



Rückgang des Erwerbspersonenpotentials



Neue Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Wandel der Geschlechterrollen

- Immer mehr Mütter wollen oder müssen nach einer Familienpause bald wieder in ihren Beruf zurück: Ein simultanes Vereinbarkeitsmodell löst das traditionelle Drei-Phasen-Modell ab
- Immer mehr Frauen streben bei gleichem Qualifikationsniveau nach Führungspositionen, möchten aber zugleich ihre Familienpläne realisieren
- Abkehr von der reinen Ernährerrolle: Immer mehr Männer wollen mehr Teilhabe an Partnerschaft und Familie. Ein Fünftel der Väter würden gerne nach der Geburt ihres Kindes in Elternzeit gehen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, aber nur knapp 5% der Väter nutzten bisher die Elternzeit und nur ca. 5% der Väter arbeiten Teilzeit



Work-Life-Balance - neue Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

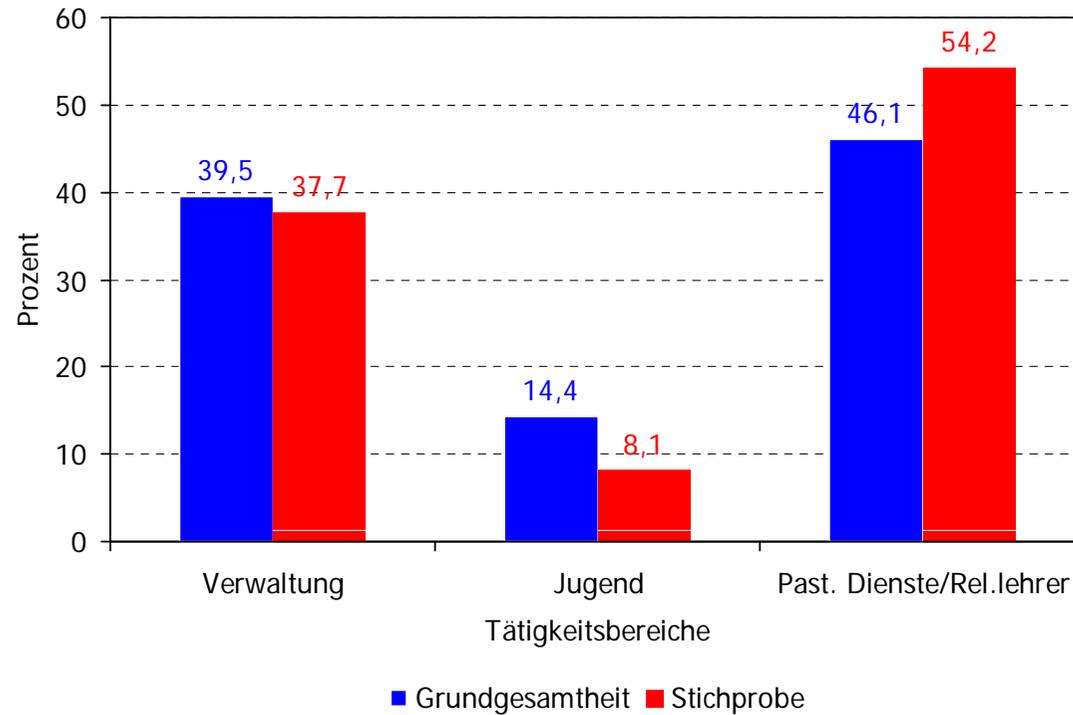
- Familien wünschen sich eigentlich mehr Kinder, als sie bekommen. Ein wesentlicher Grund für die niedrige Kinderzahl ist die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Männer und Frauen wollen einen Beruf ausüben, ohne jedoch auf Kinder verzichten zu müssen
- Der demographische Wandel führt dazu, dass der Bereich „Elder Care“, d.h. die Betreuung und Pflege von Angehörigen erheblich an Bedeutung gewinnen wird. Gerade Familienmitglieder im mittleren Alter, die „Sandwich-Generation“, werden vermehrt zum einen die Aufgaben in der Betreuung und Erziehung von Kindern bewältigen müssen, zum anderen auch Unterstützungsleistungen hinsichtlich der Betreuung und Pflege ältere Menschen zu erbringen haben
- Erhöhte Anforderungen an berufliche Mobilität bedingen neue, zusätzliche Vereinbarkeitsprobleme
- Familienpolitische Maßnahmen (Elterngeld, Elternzeit, Kinderbetreuung) zur besseren Vereinbarkeit sind nicht ausreichend, dringend notwendig sind unternehmerische Maßnahmen als Ergänzung

Informationen zur Datenbasis:

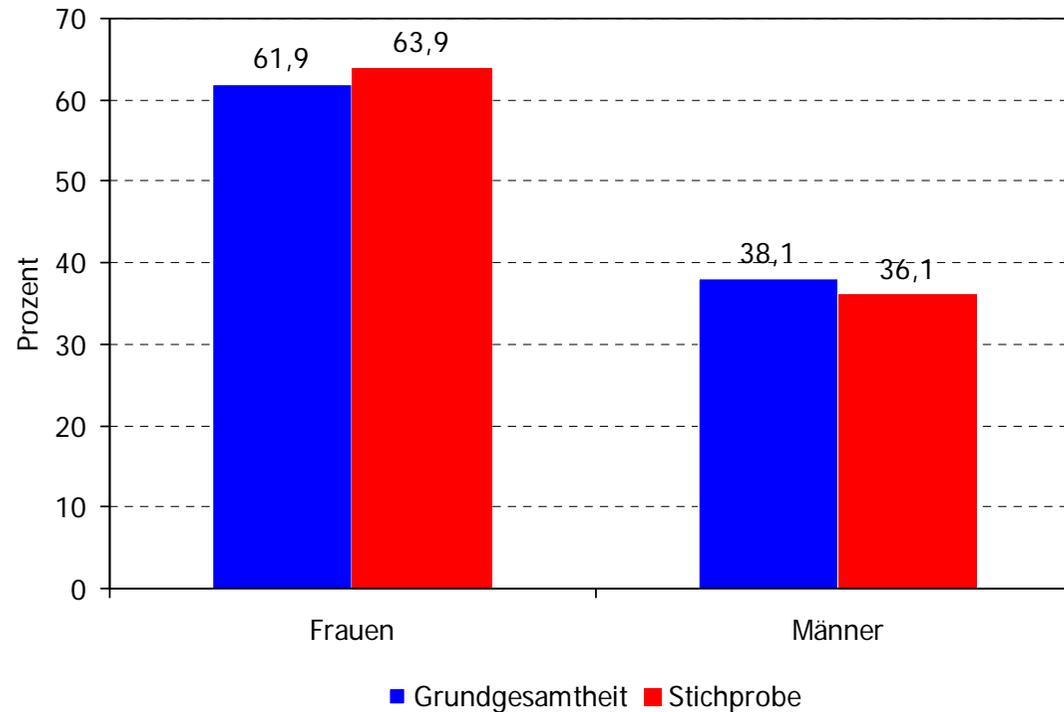
Die Mitarbeiterbefragung des Erzbistums Bamberg

- Befragungszeitraum: 11.06.2007 bis 13.07.2007
- Methode: Schriftliche Befragung mittels eines standardisierten Fragebogens
- Grundgesamtheit: 1.066 Beschäftigte der Erzdiözese Bamberg
- Rücklauf: 405 ausgefüllte Fragebogen (Stichprobengröße),
 - d.h. die Rücklaufquote bzgl. aller Beschäftigten liegt bei 38 %,
 - Die geschätzte Netto-Rücklaufquote (bezogen auf die Zielgruppe derjenigen mit Kindern und/oder pflege- bzw. hilfebedürftiger Angehöriger) beträgt 61 %

Vergleich der Stichprobenstruktur mit der Zusammensetzung der Beschäftigten



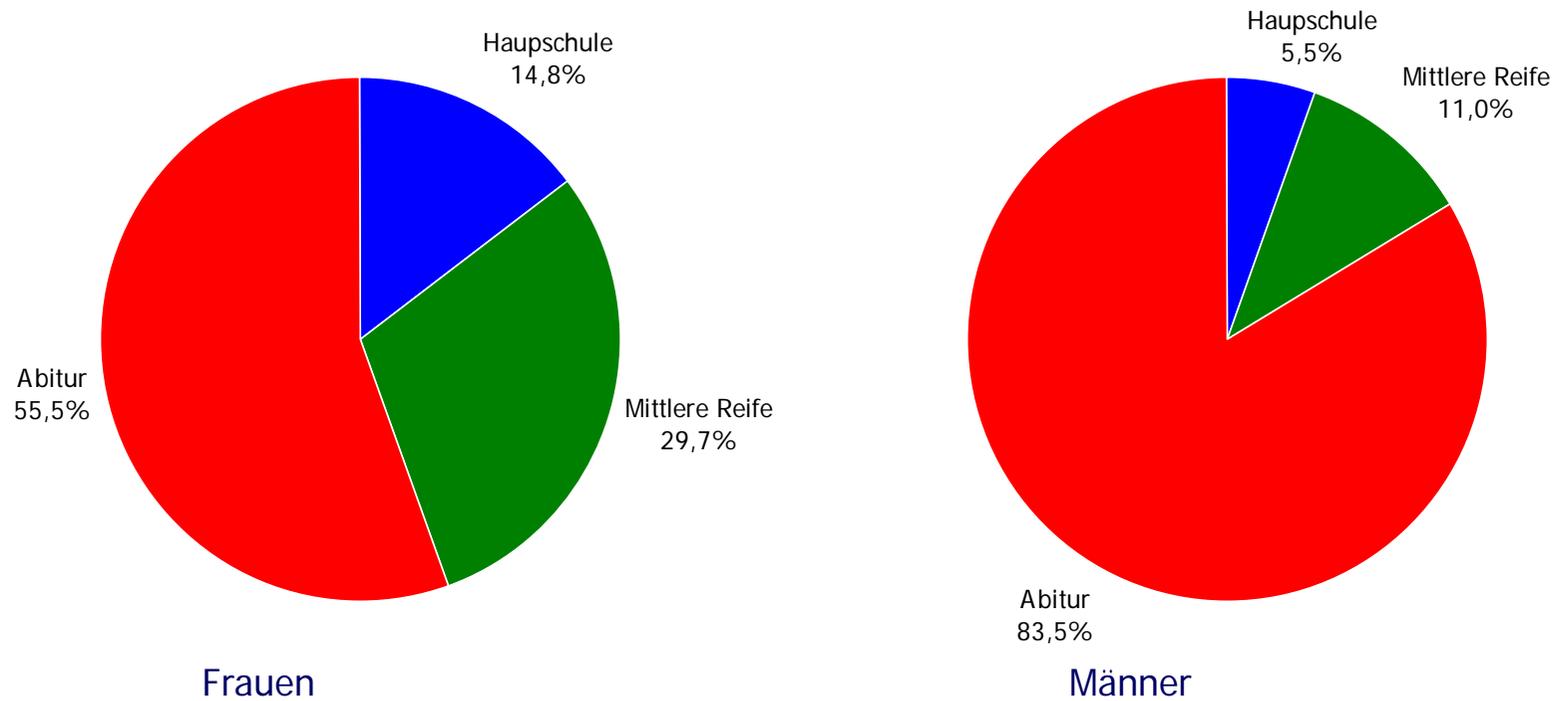
Vergleich der Stichprobenstruktur mit der Zusammensetzung der Beschäftigten



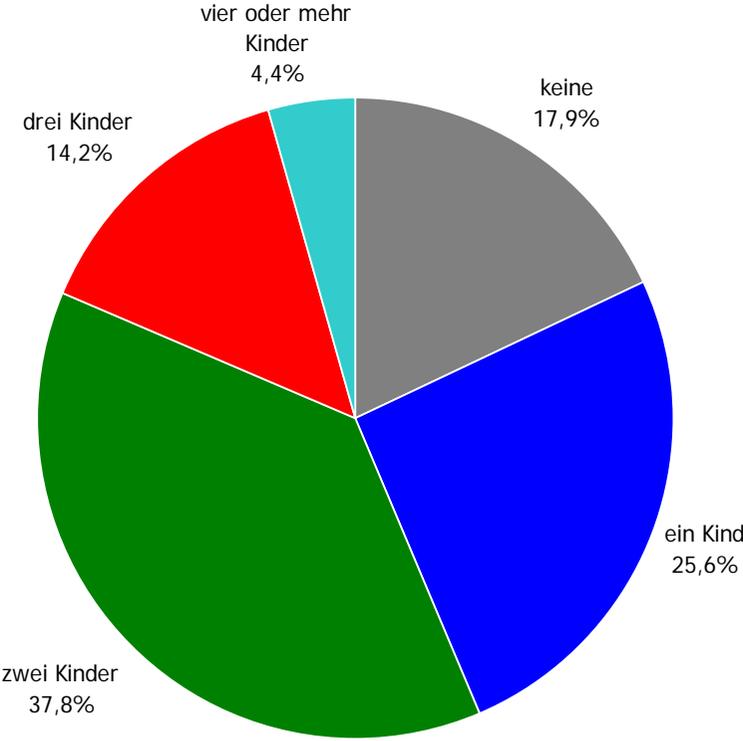
Insgesamt zeigt sich, dass die befragten Mitarbeiter(innen) eine repräsentative Stichprobe aller Beschäftigten des Erzbischöflichen Ordinariats Bamberg darstellen und die Ergebnisse der Studie deshalb auch auf alle Mitarbeiter(innen) übertragbar sind.

Stichprobenstruktur

Schulabschluss der Befragten

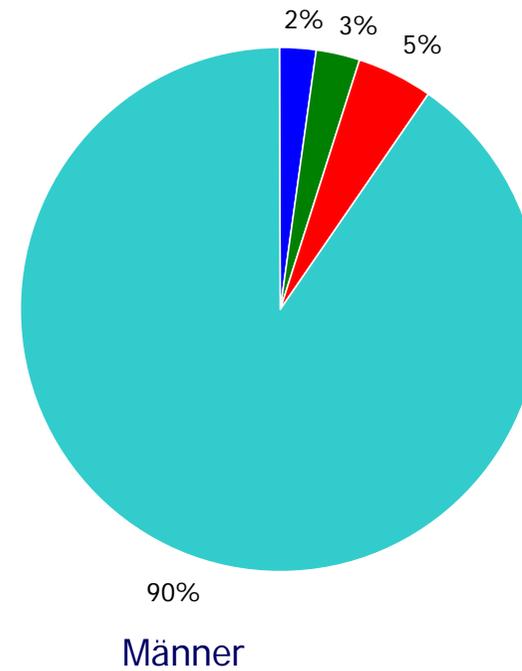
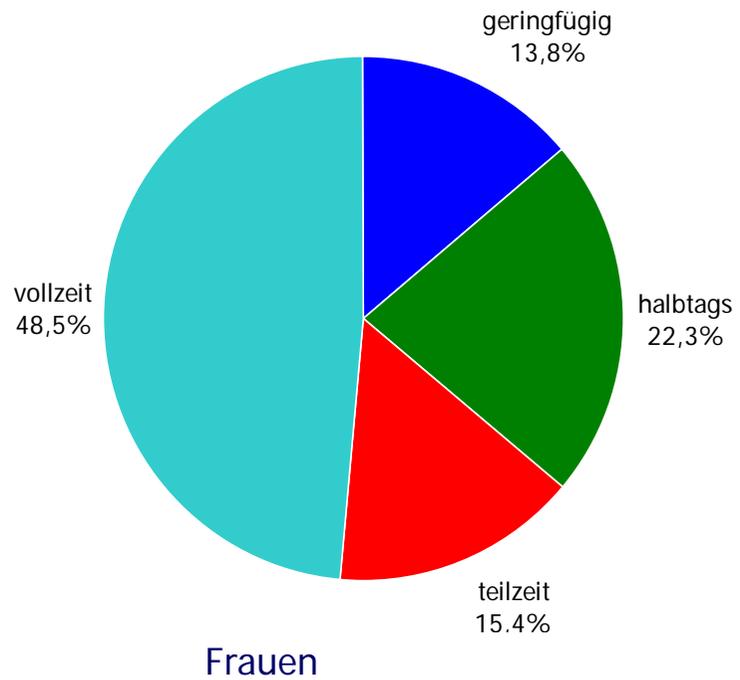


Stichprobenstruktur Kinderzahl der Befragten



Stichprobenstruktur

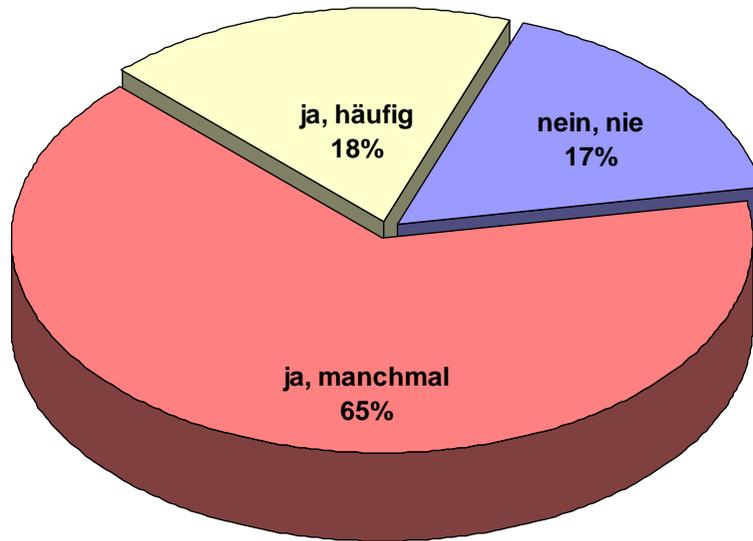
Beschäftigungsumfang



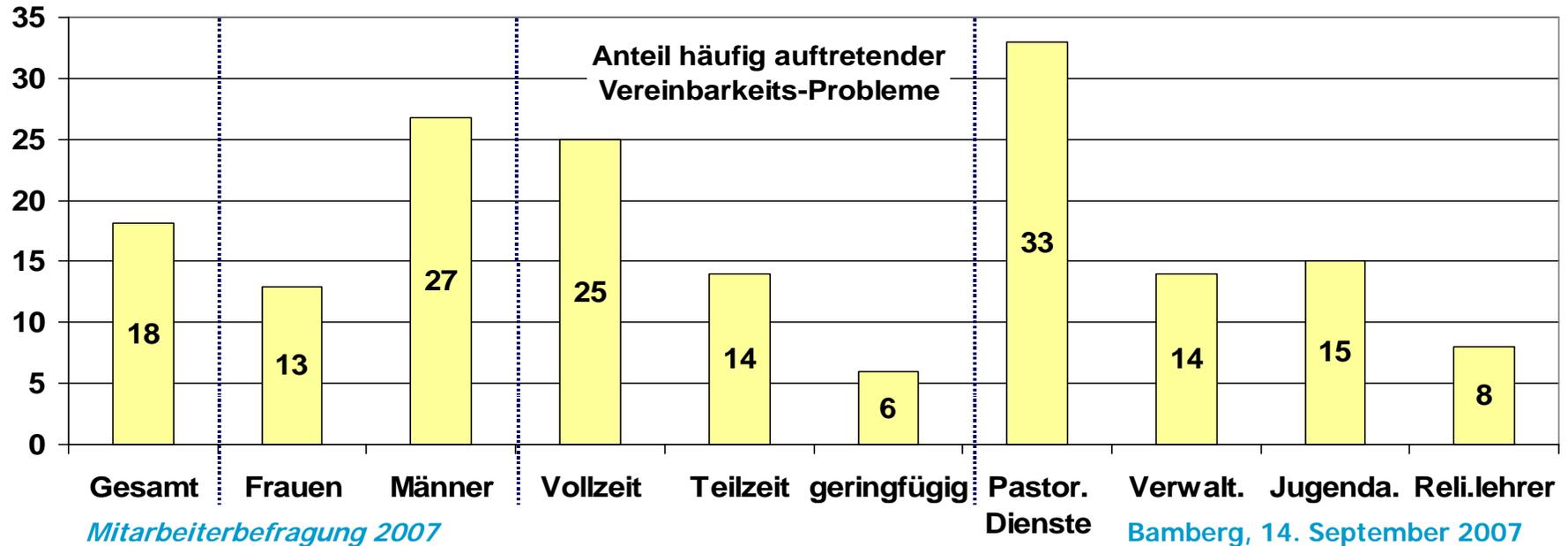
Welche Schwierigkeiten sehen die
Beschäftigten des Erzbistums
Bamberg bei der Vereinbarkeit von
Familie und Beruf?

Hindernisse im Berufsalltag

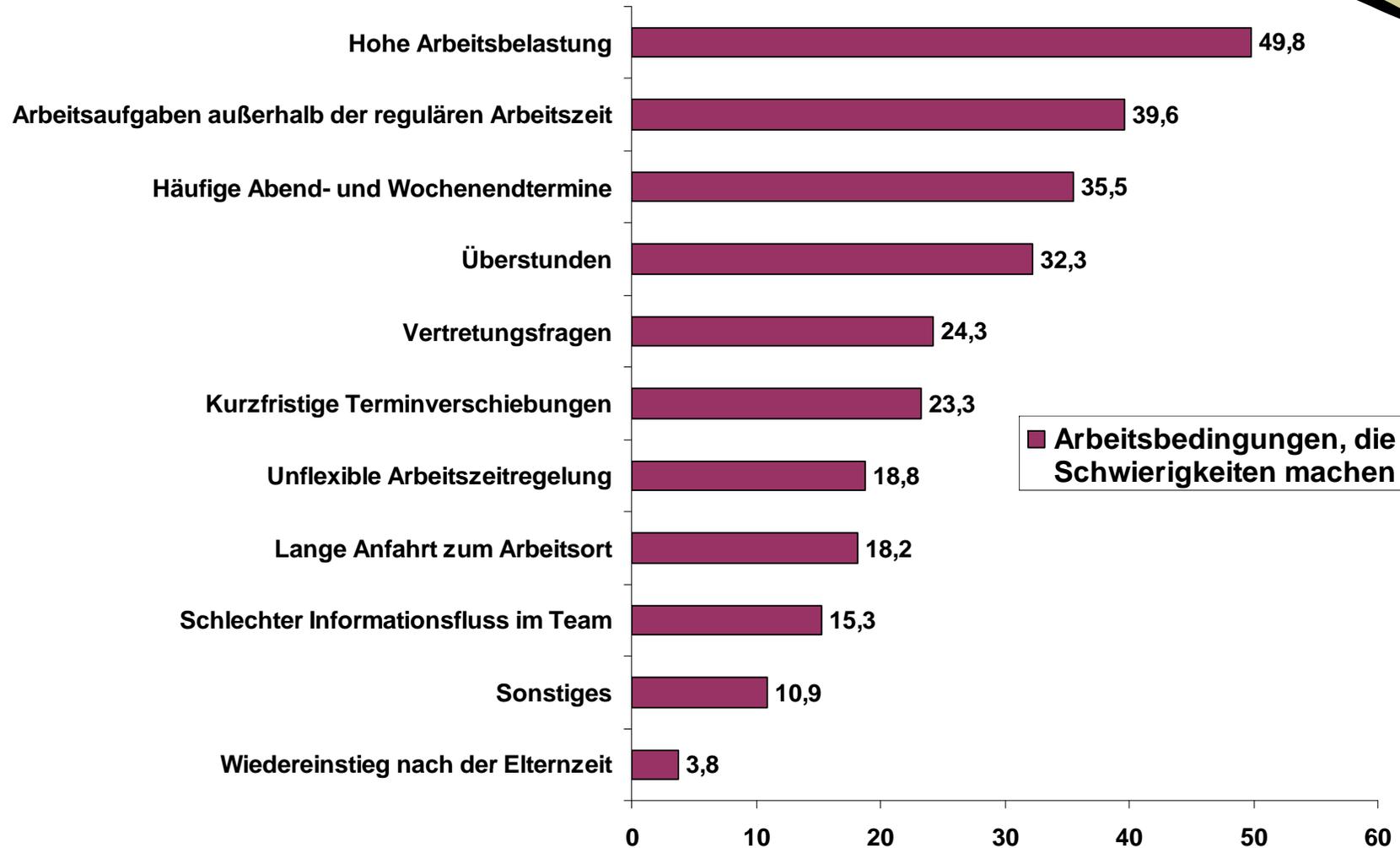
„Gibt es Situationen in Ihrem Berufsleben, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren?“



Mitarbeiter(innen) im Bereich der Pastoralen Dienste, Vollzeitbeschäftigte und Männer klagen überdurchschnittlich oft über häufig auftretende Vereinbarkeits-Probleme.



Hindernisse im Berufsalltag



Hindernisse im Berufsalltag nach Tätigkeitsbereichen

■ Pastorale Dienste:

- 77 % häufige Wochenend- und Abendtermine
- 66 % hohe Arbeitsbelastung
- 55 % Überstunden
- *„In meinen Arbeitsbereichen in der Gemeinde lassen sich die Termine nicht immer auf Zeiten legen, die sich mit meinen Babysitterzeiten decken. Keine Woche ist terminlich gesehen wie die andere.“*
- *„Unserer Familie bleiben nur 10 freie Wochenenden im Jahr für gemeinsame Unternehmungen.“*

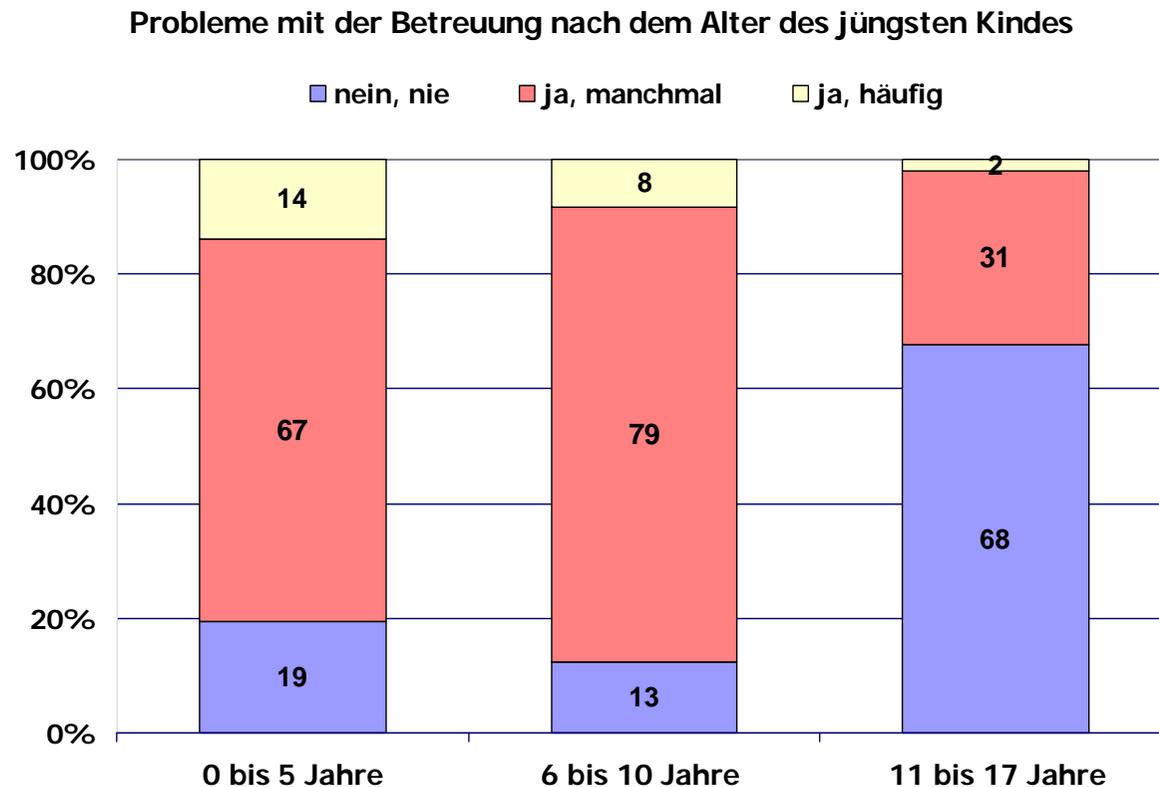
■ Religionslehrer(innen):

- 57 % Arbeitsaufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit (z.B. Begleitung von Klassen ins Schullandheim)
- als Lehrkraft kann man sich nicht einmal in Ausnahmefällen, z.B. bei Erkrankung der eigenen Kinder oder Eltern, frei nehmen
- zeitliche und organisatorische Belastung, die sich aus dem Einsatz an mehreren, räumlich getrennten Schulen ergibt
- Lehrerkonferenzen immer am Nachmittag

Hindernisse im Berufsalltag nach Tätigkeitsbereichen

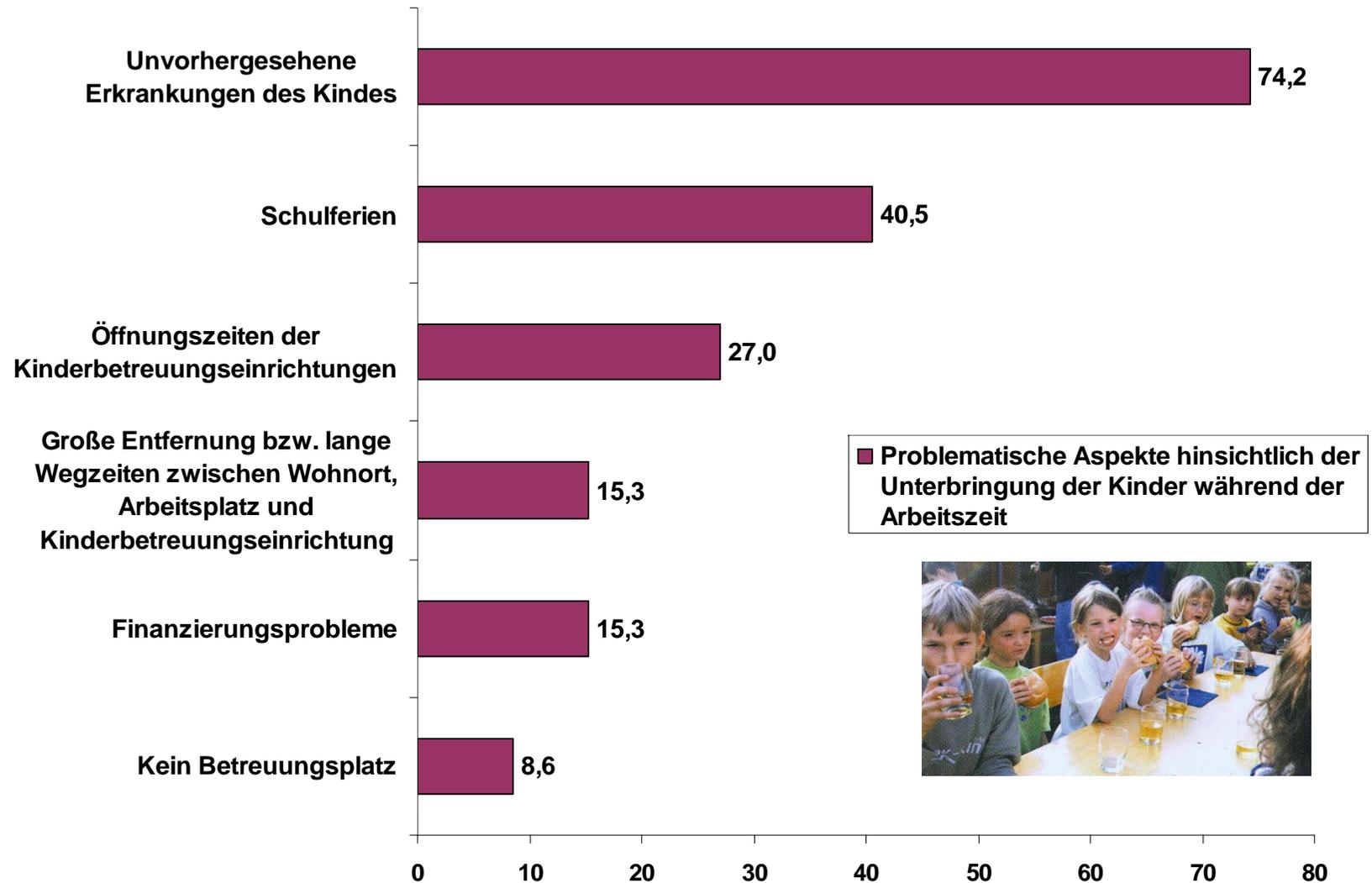
- Jugendamt:
 - 53 % dienstliche Abend- und Wochenendtermine
 - 26 % kurzfristige Terminverschiebungen
 - *„Arbeitszeiten überflexibel – allerdings nach dem Bedarf der Dienststelle“, wohingegen die „Kinderbetreuung nicht so flexibel ist“*
- Verwaltung:
 - 34 % Vertretungsfragen, etwa bei der Erkrankung von Kolleg(inn)en
 - 33 % unflexible Arbeitszeiten
 - *„personelle Unterbesetzung der Dienststelle“, „mangelhafter Beschäftigungsplan, der nicht ausreichend an der tatsächlichen Arbeitsbelastung orientiert ist“*

Kinderbetreuung während der Arbeitszeit als Problem: Häufigkeit



- Die Betreuung und Unterbringung von Kindern während der Dienstzeiten stellt v.a. Beschäftigte, deren Kinder bis 10 Jahren alt sind, immer wieder vor Probleme.
- Nur 3 % der männlichen Mitarbeiter mit Kindern zwischen 0 und 10 Jahren, aber 16 % der Mütter haben häufig Probleme mit der Kinderbetreuung.

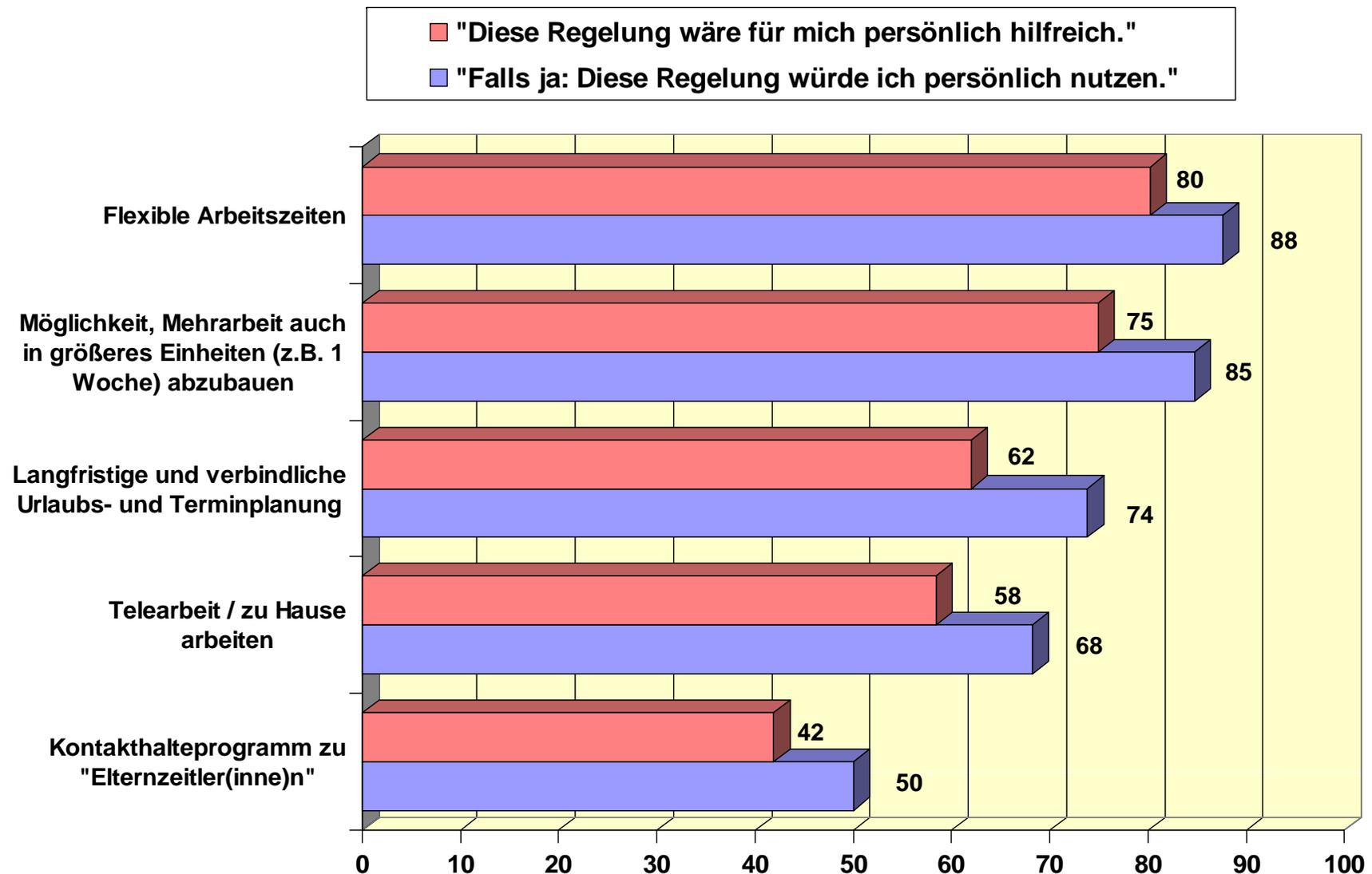
Kinderbetreuung während der Arbeitszeit als Problem: Ursachen



- Nur 15 % geben „Finanzierungsprobleme“ als Ursache ihrer Schwierigkeiten bei der Unterbringung der Kinder während der Arbeitszeit an. Es fallen jedoch bei vielen für Tagesmütter und Babysitter erhebliche Kosten an, weil berufliche Termine außerhalb der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten stattfinden.

Wünsche der Mitarbeiter(innen) hinsichtlich familienfreundlicher Regelungen ihres Arbeitgebers

Wünsche hinsichtlich familienfreundlicher Regelungen



- Wiederholt äußerten die Befragten in ihren offenen Antworten die Einführung von und den flexiblen Umgang mit **Arbeitszeitkonten** sowie die Abschaffung oder zumindest Aufweichung der **Kernzeit** als dringende Anliegen.

Wünsche hinsichtlich familienfreundlicher Regelungen nach Mitarbeitergruppen

- Beschäftigte, die im Erzbischöflichen Ordinariat oder in einer Außenstelle in der Verwaltung tätig sind, bezeichnen sogar zu jeweils 95 % **flexible Arbeitszeiten** und die Option, **Mehrarbeit in größeren Einheiten abfeiern** zu können, als für sie persönlich wünschenswert.
- Die Möglichkeit, längerfristig und verbindlich den **Urlaub planen** zu können, wäre sogar für jeweils 80 % der Beschäftigten in den Pastoralen Diensten und im Jugendamt hilfreich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Das Angebot, von zu Hause zu arbeiten, finden 62 % der Frauen gegenüber 53 % der Männer als angenehm. Wenn Kinder unter drei Jahren im Haushalt leben, würden sich sogar 69 % der Befragten darüber freuen, einen Teil ihrer Arbeitszeit in Form von **Telearbeit** leisten zu können:
 - *„Gerade die Möglichkeit des zu Hause Arbeitens (Stichwort ‚Homeoffice‘) wäre eine sehr geeignete Alternative, um Familie und Beruf mit hoher Qualität für beide Seiten zu verbinden.“*

Wünsche hinsichtlich familienfreundlicher Regelungen nach Mitarbeitergruppen

- Die Implementierung eines **Kontakthalteprogramms für „Elternzeitler(innen)“** ist nur für einen speziellen Personenkreis von praktischer Relevanz, nämlich für Beschäftigte, die sich derzeit in Elternzeit befinden oder die einen Kinderwunsch haben. Entsprechend meinen lediglich 42 % aller Mitarbeiter(innen), dass ein solches Angebot für sie persönlich hilfreich wäre. Jedoch stehen 77 % der Frauen mit Kindern unter 3 Jahren einer derartigen Maßnahme positiv gegenüber und geben zum Großteil auch an, dass sie selbst ein derartiges Kontakthalteprogramm nutzen würden:
 - *„Vielleicht muss es kein Programm im engeren Sinne sein, aber wenn man ab und zu zu Besuch kommen darf, ist das gut. Für den Wiedereinstieg wäre eine verbindliche Einführung in die Neuerungen etc. der Abteilung sehr hilfreich.“*
 - Eine Mutter in Elternzeit äußert zudem den Wunsch, *„während des Sonderurlaubs an Fortbildungen teilnehmen zu können.“*

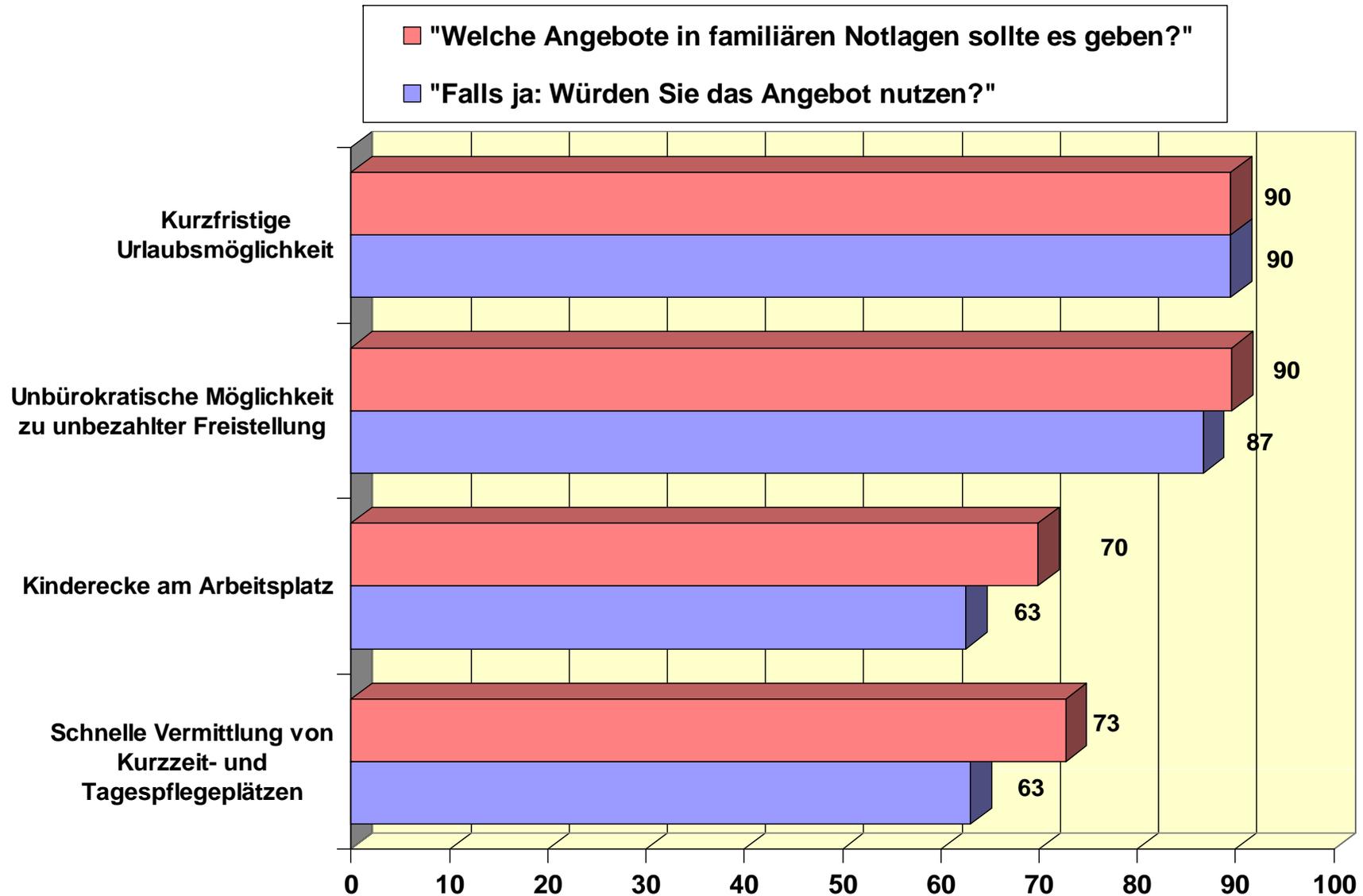
Wünsche hinsichtlich familienfreundlicher Regelungen nach Mitarbeitergruppen

- Deutlich tritt in den Analysen zu Tage, dass sich die meisten **Religionslehrer(innen)** selbst als **privilegiert** empfinden, was ihre Arbeitszeitregelung betrifft:
 - *„Als Lehrerin kann ich mit meiner Arbeitszeit sehr zufrieden sein“*
 - *„ich habe einen familienfreundlichen Stundenplan“*
 - *„Ich habe hier nichts angekreuzt, weil ich als Relilehrer den großen Vorteil der Ferien habe und am Nachmittag (noch) nur selten unterrichte“.*
- Den einzigen Nachteil sehen die Religionslehrer(innen) in der von ihnen selbst als unveränderlich betrachteten **fehlenden Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit** aufgrund des festgelegten Stundenplanes.

Wünsche hinsichtlich familienfreundlicher Regelungen nach Mitarbeitergruppen

- Ein spezielles Problem haben diejenigen Befragten, die **sowohl im Pastoralen Dienst als auch in der Religionslehre tätig** sind:
 - *„Urlaubszeit ist wegen des Schuldienstes nur in den Ferien möglich, da tobt jedoch gleichzeitig das Kirchenjahr (Weihnachten / Ostern / Pfingsten). Eine Entkoppelung von Schuldienst und pastoralem Dienst wäre für mich sehr wünschenswert.“*
- Mehrfach wurde von Beschäftigten, die mit pastoralen Diensten oder liturgischen Diensten beauftragt sind, der Wunsch geäußert, dass ihr **freier Tag** von den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter(innen) **stärker respektiert** würde.
- Einige gaben auch an, dass sie sich eine **5-Tage-Woche** anstelle der derzeit üblichen 6-Tage-Woche wünschten.

Gewünschte Angebote in familiären Notlagen

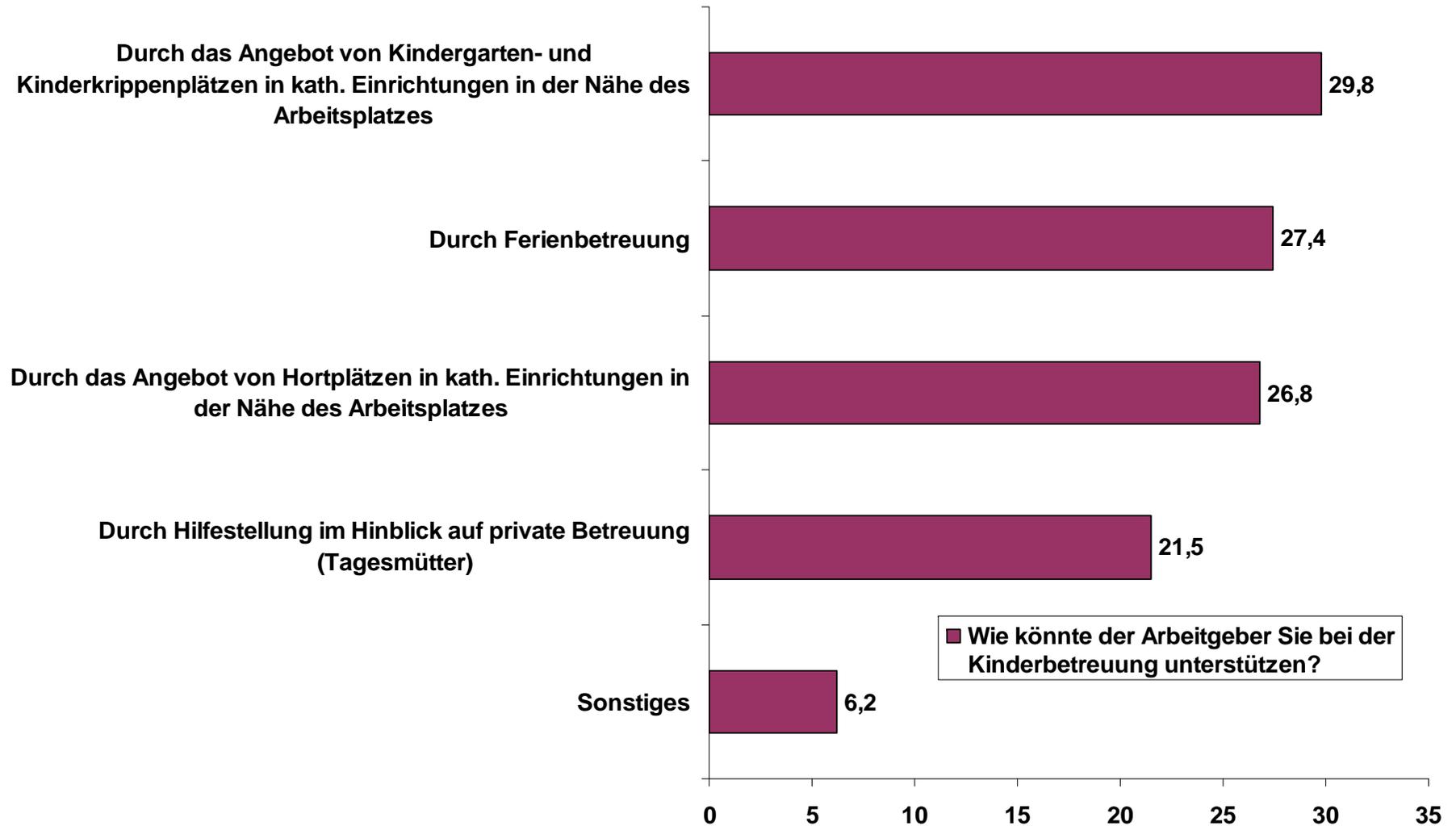


- In familiären Notsituationen werden vor allem Möglichkeiten gewünscht, die berufliche Tätigkeit ruhen zu lassen, um sich auf die familiären Aufgaben konzentrieren zu können.

Gewünschte Angebote in familiären Notlagen nach Mitarbeitergruppen

- Gerade Mitarbeiter(innen), die **familiäre Pflege** leisten, würden von unbürokratischen Urlaubsregelungen profitieren: Über 96 % der Pflegenden wünschen sich die Möglichkeit, bei Bedarf kurzfristig Urlaub nehmen zu können.
- Einige Beschäftigte in den **pastoralen Dienste** fordern den Aufbau einer
 - *„Art mobile Reserve, die dann auch einspringt, damit die Arbeit weitergeführt werden kann“.*
 - Denn nur, wenn *„genügend Ersatzkräfte im Team“* zur Verfügung stehen, lassen sich in familiären Notlagen Freistellungen auch tatsächlich realisieren. Gerade in den pastoralen Diensten Tätige stehen oft vor dem Problem, dass es *„keinen fachlichen Kollegen gibt, der ... vertreten kann“.*
- Für **Frauen** haben Kinderecken am Arbeitsplatz und die kurzfristige Vermittlung von zeitlich begrenzten Pflegeplätzen offensichtlich eine höhere Relevanz als für Männer, denn beide Angebote erhalten signifikant höhere Zustimmungsquoten bei den weiblichen Befragten:
 - 74 % weibliche vs. 65 % männliche Zustimmung bei den Kinderecken
 - 76 % weibliche vs. 69 % männliche Zustimmung bei den Pflegeplätzen

Mögliche Formen von Unterstützung bei der Kinderbetreuung



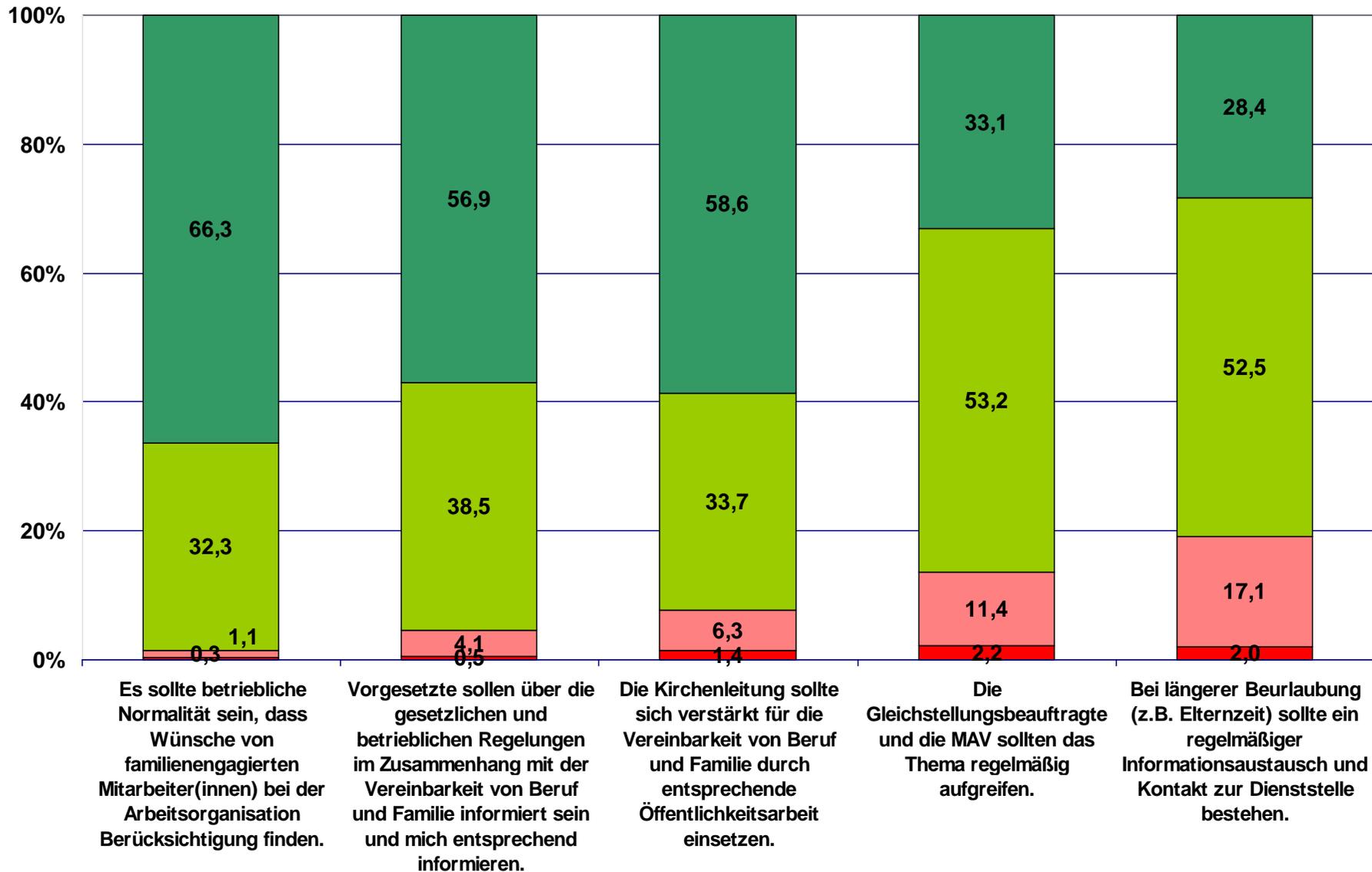
Mögliche Formen von Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- 40 % der Befragten, die ein **Kind unter drei Jahren** haben, hätten gerne Unterstützung im Hinblick auf eine private Betreuung und 58 % wünschen sich einen Krippen- oder Kindergartenplatz in einer katholischen Einrichtung in der Nähe ihres Arbeitsplatzes bzw. einen Betriebskindergarten:
 - *„Ideal wäre eine Art Betriebskindergarten ähnlich der des Bundestages, die sich den Arbeitszeiten der Mitarbeiter(innen) anpasst.“*
- Über 41 % der Mitarbeiter(innen) mit **Kindern im Grundschulalter** wären für eine Unterstützung bei der Ferienbetreuung und mehr als 35 % für ein Angebot von Hortplätzen in katholischen Einrichtungen in der Nähe des Arbeitsplatzes dankbar.
- Über 64 % der Mitarbeiter(innen), die sich aktuell **in Elternzeit** befinden, würden es begrüßen, wenn ihr Arbeitgeber in der Nähe des Arbeitsplatzes in katholischen Einrichtungen Krippen- und Kindergartenplätze schaffen bzw. für sie bereithalten würde.
- In den offenen Antworten sprachen einige den zeitlich begrenzten Bedarf an Kinderbetreuungsangeboten während Pastoral-konferenzen, Tagungen, Fortbildungen und MAV-Veranstaltungen an, den sie gerne durch ihren Arbeitgeber gedeckt sähen.

Einschätzungen der Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg zur Relevanz von Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur

Die Relevanz von Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur

■ unwichtig ■ weniger wichtig ■ wichtig ■ sehr wichtig



Die Relevanz von Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur

- Dass es Normalität im betrieblichen Alltag sein sollte, die **Bedürfnisse von familienengagierten Mitarbeiter(inne)n bei der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen**, erfährt bei den Befragten die höchste Relevanz.
 - Zwei Drittel halten diesen Aspekt der Unternehmenskultur für sehr wichtig.
 - Bemerkenswert ist, dass dies auch 57 % derer, die keine Kinder (mehr) im Haushalt haben, so sehen. Weniger als 4 % der kinderlosen Befragten finden es nicht oder nur wenig wichtig, dass die speziellen Wünsche der mit Familienaufgaben betrauten Kolleg(inn)en bei der Arbeitszeitgestaltung, Urlaubsplanung etc. bedacht werden.
 - Mit größeren Widerständen von Seiten der anderen Beschäftigten ist also nicht zu rechnen, wenn auf die Wünsche der familienengagierten Mitarbeiter(innen) eingegangen wird.
- Als sehr wichtig wird es auch von der Mehrheit der Mitarbeiter(innen) betrachtet, dass **Führungskräfte über die Regelungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert sind** und die Belegschaft bei Bedarf informieren können.

Die Relevanz von Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur

- Darüber hinaus sehen die Befragten offensichtlich auch eine besondere gesellschaftliche Verantwortung ihres Arbeitgebers hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Über 90 % finden es wichtig oder sogar sehr wichtig, dass die **Kirchenleitung** sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt durch eine **entsprechende Öffentlichkeitsarbeit** einsetzt.
- Weniger zentrale Vorschläge:
 - Verglichen mit den bisher ausgeführten Vorschlägen erachten es die Beschäftigten als weniger bedeutsam, dass die **Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragte das Thema regelmäßig aufgreifen**. Immerhin 14 % finden dies weniger wichtig oder unwichtig.
 - Dass Mitarbeiter(innen), die **Elternzeit** in Anspruch nehmen oder aus anderen Gründen längere Zeit beurlaubt sind, **regelmäßigen Kontakt mit ihrer Dienststelle** haben und über relevante Entwicklungen informiert werden sollten, ist aus Sicht von mehr als der Hälfte der Befragten wichtig und für weitere 28 % sehr wichtig. Etwa jede(r) Fünfte hält dies jedoch für weniger wichtig oder sogar unwichtig. Interessanterweise stufen auch 15 % derjenigen, die sich aktuell in Elternzeit befinden, einen regelmäßigen Kontakt und Informationsaustausch während der familienbedingten Beurlaubung für weniger wichtig.

Ein familienfreundliches Arbeitsklima hängt nicht zuletzt vom beruflichen Umfeld ab

■ Vorgesetzte

- *„Ich bin in einem Arbeitsbereich tätig, der aufgrund des Vorgesetzten so flexibel handhabbar ist, dass ich keine offiziellen Regelungen brauche.“*
- *„Familienarbeit braucht Zeit, das sollte immer wieder deutlich gemacht werden gegenüber zölibatär lebenden Priestern, die – oft unbewusst – von Laien in der pastoralen Arbeit eine ständige Verfügbarkeit erwarten.“*
- *„Je mehr Verständnis der Chef hat, umso leichter lassen sich die meisten kurzfristigen Probleme lösen. Bedingung dafür ist aber Interesse des Vorgesetzten.“*

■ Kolleg(inn)en

- *„Ohne verständnisvolle Kolleg(innen) geht gar nichts!“*
- *„Gerade im pastoralen Dienst, so glaube ich, steht und fällt vieles mit dem pastoralen Team vor Ort. Ich habe in diesem Jahr nur positive Erfahrungen in dieser Beziehung gemacht, auch wenn es einige Engpässe in der Betreuung meines Kindes gegeben hat.“*

■ Kund(inn)en

- *„Die Arbeitgeber-Seite ist das eine, aber manchmal mangelt es an Verständnis von Seiten einiger Gemeindemitglieder. Hier müssten wir auch Bewusstsein für die Belange familienengagierter Kirchenmitarbeiter schaffen.“*

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

- Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist ein höchst aktueller Problembereich, der auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen derzeit diskutiert wird
- Die Zielsetzung sollte sein, jungen Menschen eine Work-Life-Balance zu ermöglichen, in deren Rahmen sie sowohl ihren Beruf ausüben als auch den Wunsch nach Familie verwirklichen können
- Die Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg kann als Erfolg gewertet werden:
 - Hohe Rücklaufquote
 - Vielzahl von konstruktiven Anregungen und Hinweisen
 - Großes Engagement und Mitteilungsbedürfnis
 - hohe Repräsentativität

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Vereinbarkeitsprobleme

- Die große Mehrheit der Befragten erlebt Situationen in ihrem Berufsleben, die es ihnen schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zufriedenstellend zu vereinbaren
- Die Ursachen für die Schwierigkeiten und Probleme liegen bei den meisten Betroffenen in der hohen Arbeitsbelastung, häufig verbunden mit Aufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit, oftmaligen Abend- und Wochenendterminen und Überstunden
- Problembereich „Kinderbetreuung“: Für gut 80 % der Befragten mit Vorschulkindern oder Kindern im Grundschulalter stellt die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit ein Problem dar
- Meist ist es nicht nur eine Ursache, sondern häufig sind zwei oder mehr Faktoren für eine mangelnde Balance zwischen Arbeit und Familienleben verantwortlich

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Wünsche der Befragten

- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Überstundenabbau in größeren Zeiteinheiten
- Kurzfristiger Urlaub oder unbezahlte Freistellung in familiären Notlagen
- Familienfreundliches Klima als „betriebliche Normalität“ (Berücksichtigung der Wünsche von familienengagierten Mitarbeiter(innen) bei der Arbeitsorganisation)
- Möglichkeit der Telearbeit
- „Kinderecken“ am Arbeitsplatz
- Unterstützung bei der Suche nach Krippen- oder Kindergartenplätzen
- Informationen über gesetzlichen und betrieblichen Regelungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Empfehlungen

- Präsentation der Ergebnisse innerhalb der Organisation (Mitarbeiterzeitschrift, Intranet oder Flyer)
- Fortentwicklung eines familienfreundlichen Klimas innerhalb der Erzdiözese
- Sensibler Umgang mit den Wünschen nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Angebot zu unbürokratische Hilfeleistungen bei familiären Notlagen
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Beständige Kommunikationsprozesse auf allen Ebenen zu diesem Thema und weitere Bedarfsanalysen in Gesprächen mit den Betroffenen jeweils vor Ort

Das letzte Wort haben die Mitarbeiter(innen) selbst: Einige vielsagende Zitate zum Schluss...

- Die Durchführung der Mitarbeiterbefragung wurde als positives Signal interpretiert:
 - *„Herzlichen Dank für diesen Fragebogen und die Initiative. Es war schon lange Zeit, dass dieser Stein endlich ins Rollen kommt. Dank an alle Beteiligten und ihr Engagement!“*
 - *„Ich habe den Fragebogen ausgefüllt, obwohl ich jetzt keine Betreuungsangebote mehr brauche, weil meine Kinder schon erwachsen sind. Aber ich habe es damals als sehr schwierig empfunden, Arbeit und Kinder – v.a. bei Krankheit – miteinander zu verbinden. So ein Fragebogen wäre für mich vor 20 Jahren höchst interessant gewesen!“*
- Aus Sicht vieler Mitarbeiter(innen) der Erzdiözese Bamberg sollte gerade ihr Arbeitgeber eine Vorbildfunktion hinsichtlich der Familienfreundlichkeit einnehmen:
 - *„Für die Kirche als Arbeitgeber sollte es selbstverständlich sein, Familien zu unterstützen, sonst wirkt es leicht unglaubwürdig, dies von anderen Arbeitgebern und Institutionen einzufordern!“*



Herzlichen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit !