

***Vereinbarkeit von Familie und Beruf
in der Erzdiözese Bamberg
Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2011***

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

27.10.2011

Inhaltsverzeichnis

1	Konzeption der Studie	3
2	Stichprobenbeschreibung der Mitarbeiterbefragung.....	5
	2.1 Allgemeine Angaben	5
	2.2 Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen	8
3	Kenntnisstand, Inanspruchnahme und Bewertung der familienfreundlichen Maßnahmen	10
	3.1 Kenntnis und Inanspruchnahme der familienfreundlichen Maßnahmen insgesamt ...	10
	3.2 Einschätzungen von Beschäftigten mit Kindern im Haushalt zu den familienfreundlichen Maßnahmen	17
4	Spezifische Einschätzungen der Befragten mit pflegebedürftigen Angehörigen	27
5	Anliegen der Befragten im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	30
	5.1 Hindernisse im Berufsalltag.....	30
	5.2 Persönliche Wichtigkeit ausgewählter Bereiche der familienfreundlichen Personalpolitik	33
	5.3 Vorschläge und Wünsche der Befragten.....	35
6	Resümee.....	37
7	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	40
8	Anhang	42
	8.1 Häufigkeitsverteilungen im Fragebogen	42
	8.2 Weitere Ergebnisdarstellungen	52

1 Konzeption der Studie

Das Erzbischöfliche Ordinariat Bamberg hat es sich zur Aufgabe gemacht, die eigene Organisation im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu überprüfen. Zur Ermittlung des tatsächlichen Bedarfs an familienfreundlichen Maßnahmen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde vom 11.06.2007 bis 13.07.2007 als eine erste Bestandsaufnahme eine Befragung durchgeführt, aus der sich Handlungsfelder und Maßnahmen aus der Sicht der Betroffenen ableiten ließen. Ab Mai 2008 wurden im Bereich der Erzdiözese Bamberg verschiedene familienfreundliche Maßnahmen zur Unterstützung und Entlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Aufgaben (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) eingeführt. Im Rahmen einer Evaluationsstudie wurde nun der Kenntnisstand über diese Maßnahmen, ihre Inanspruchnahme und die Bewertung seitens der Betroffenen in Erfahrung gebracht. Darauf aufbauend sollen entsprechende Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt und an die tatsächlichen Bedürfnisse angepasst werden.

Die Befragung erfolgte im Zeitraum vom 18.05.2011 bis 10.06.2011 wiederum in schriftlicher Form mittels eines vierseitigen Fragebogens. Ein dazugehöriges Anschreiben sollte die Motivation zur Teilnahme erhöhen, vermittelte den zu Befragenden die Zielsetzung der Studie und wies auf den Datenschutz und die Anonymität der Auswertung hin. Die Rücksendung des Fragebogens erfolgte mittels eines Freiumschlags.

Entsprechend dem Thema richtete sich die Befragung grundsätzlich an alle, die Kinder erziehen und betreuen und/oder sich um pflege- bzw. hilfebedürftige Angehörige kümmern. Da jedoch die Beschäftigten, die mit Kindern in einem Haushalt zusammenleben oder Angehörige pflegen nicht als solche registriert sind, wurden alle angeschrieben. Insgesamt wurden 1.028 Fragebögen verschickt, im Bereich Pastorale Dienste und Religionslehrkräfte 470, im Bereich Verwaltung 398 und im Bereich Erzbischöfliches Jugendamt 160. Davon kamen insgesamt 360 Fragebögen ausgefüllt zurück, was einem Rücklauf von 35 % aller Angeschriebenen entspricht. Die Rücklaufquote hinsichtlich der Zielgruppe kann allerdings nicht exakt ermittelt werden, da keine genauen Informationen vorliegen, wie viele Beschäftigte Kinder haben bzw. sich um pflege- oder hilfebedürftige Angehörige kümmern.

Wie die folgende Übersicht zeigt, entspricht die Verteilung des Rücklaufs auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche weitgehend der Verteilung der angeschriebenen Beschäftigten. Somit ist kein Bereich unterrepräsentiert und die erneute Befragung hat gleichermaßen Resonanz unter allen Beschäftigten gefunden. Ähnlich wie bei der Befragung im Jahr 2007 zeigen die vielzähligen Antworten auf die im Fragebogen ausgewiesenen offenen Antwortmöglichkeiten ein großes Interesse und ein hohes Engagement derjenigen, die an der Befragung teilgenommen haben. Auf die offene Frage „Welche Vorschläge, Wünsche oder Anliegen haben Sie im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf?“ gaben beispielsweise 114 der 360 Befragten Anregungen zu Papier, also fast ein Drittel machten sich darüber Gedanken und brachten diese vor.

Tab. 1: Vergleich von Fragebogenversand und Fragebogenrücklauf nach Bereichen

Tätigkeitsbereiche	Verschickte Fragebögen		Fragebogenrücklauf	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Verwaltung	398	38,7 %	142	39,4 %
Jugendamt	160	15,6 %	43	11,9 %
Pastorale Dienste und Religionslehrer	470	45,7 %	168	46,7 %
Sonstiges/keine Angabe			7	1,9 %
Gesamt	1028	100,0 %	360	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

2 Stichprobenbeschreibung der Mitarbeiterbefragung

Im Folgenden werden die Befragten zunächst anhand einiger allgemeiner Angaben näher beschreiben. Anschließend wird auf spezielle Lebenslagen eingegangen, die für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf von besonderer Bedeutung sind.

2.1 Allgemeine Angaben

Geschlecht

Knapp zwei Drittel der Befragten (65,8 %) sind weiblich und gut ein Drittel (34,2 %) männlich.

Alter

Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei 45,3 Jahren. Nur knapp ein Fünftel ist jünger als 40 Jahre (4,5 % sind unter 30 und 14,5 % sind 30 bis unter 40 Jahre alt), fast die Hälfte (48,9 %) ist zwischen 40 und 50 Jahren alt und 32,1 % sind 50 Jahre oder älter. Beim Alter der Befragten zeigt sich ein deutlicher Unterschied nach Geschlecht: die Frauen sind mit einem Durchschnittsalter von 44,5 Jahre im Mittel knapp drei Jahre jünger sind als die Männer (Durchschnittsalter 47,3).

Tab. 2: Alter der Befragten nach Geschlecht

Alter	Gesamt		Frauen	Männer
	Anzahl	Prozent	Prozent	Prozent
Unter 30 J.	16	4,5 %	5,1 %	3,3 %
30 bis unter 40 J.	52	14,5 %	16,5 %	10,7 %
40 bis unter 50 J.	175	48,9 %	69,1 %	30,9 %
50 J. und älter	115	32,1 %	27,1 %	41,8 %
Gesamt	358	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tätigkeitsbereiche

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Befragten nach den Tätigkeitsbereichen: Die meisten (39,8 %) kommen aus dem Bereich Verwaltung, 20,7 % sind Religionslehrkräfte und 26,3 % dem Bereich Pastorale Dienste zugehörig. Weitere 12,1 % arbeiten beim Jugendamt.

Tab. 3: Befragte nach Tätigkeitsbereichen

Tätigkeitsbereiche	Anzahl	Prozent
Verwaltung (Erzbischöfliches Ordinariat)	120	33,6 %
Verwaltung (Außenstelle)	22	6,2 %
Religionslehrkräfte	74	20,7 %
Pastorale Dienste	94	26,3 %
Jugendamt (Geschäftsstelle Bamberg)	16	4,5 %
Jugendamt (Außenstelle)	27	7,6 %
Sonstiges	4	1,1 %
Gesamt	357	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Arbeitszeit

Knapp die Hälfte der befragten Mitarbeiter(innen) (48,3 %) arbeitet Vollzeit. Ein Fünftel arbeitet halbtags, d.h. genau die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, 14,7 % arbeiten weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und 16,9 % arbeiten Teilzeit mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Wie die folgende Tabelle zeigt, ergeben sich hierbei deutliche Unterschiede nach Geschlecht: Während fast alle männlichen Befragten (91,1 %) Vollzeit beschäftigt sind, liegt der Anteil bei den befragten Frauen lediglich bei einem Fünftel. Die Mehrheit von Ihnen arbeitet in unterschiedlichen Teilzeitmodellen.

Tab. 4: Arbeitszeit nach Geschlecht

Arbeitszeit	Gesamt		Frauen	Männer
	Anzahl	Prozent	Prozent	Prozent
Weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit	52	14,7 %	22,1 %	0,8 %
Genau die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit	71	20,1 %	28,6 %	4,1 %
Mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit	60	16,9 %	23,8 %	4,1 %
Vollzeit	171	48,3 %	25,5 %	91,1 %
Gesamt	354	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Zum Zeitpunkt der Befragung waren 21 Beschäftigte beurlaubt, das entspricht einem Anteil von 5,9 %. Davon befanden sich 16 in Elternzeit oder Mutterschutz.

Kinder im Haushalt

Bei der überwiegenden Mehrheit der Beschäftigten (76,9 %), die an der Befragung teilgenommen haben, leben Kinder im Haushalt, bei 23,1% waren zum Zeitpunkt der Erhebung keine Kinder (mehr) im Haushalt. Daraus kann jedoch nicht zwingend geschlossen werden, dass sie kinderlos sind. Nachdem über die Hälfte von ihnen schon älter als 50 Jahre ist, könnten ihre Kinder bereits das elterliche Haus bzw. die Wohnung verlassen haben.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Kinder im Haushalt: 29,9 % haben ein Kind, 50,7 % haben zwei Kinder, 15,3 % haben drei Kinder und 4,1 % haben vier oder mehr Kinder. Der Anteil an Kinderreichen, d.h. Mitarbeiter, die drei oder mehr Kinder haben, ist mit 19,4 % deutlich höher als in der bayerischen Bevölkerung (12,6 %).

Tab. 5: Anzahl der Kinder im Haushalt

Kinderzahl	Anzahl	Prozent
Ein Kind	82	29,9 %
Zwei Kinder	139	50,7 %
Drei Kinder	42	15,3 %
Vier oder mehr Kinder	11	4,1 %
Gesamt	274	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Beim Alter des jüngsten Kindes zeigt sich eine relativ gleichmäßige Verteilung über die verschiedenen Altersgruppen: Bei 17,2 % ist das jüngste Kind höchstens drei Jahre alt, bei 12,4 % der Befragten ist es im „Kindergartenalter“ und bei 18,6 % im „Grundschulalter“. Immerhin lebt bei 18,2 % der Befragten als jüngstes Kind eine(ein)volljährige(r) junge(r) Erwachsene(r) noch mit im Haushalt.

Tab. 6: Alter des jüngsten Kindes im Haushalt

Alter des jüngsten Kindes im Haushalt	Anzahl	Prozent
Bis 3 Jahre	47	17,2 %
4 bis 6 Jahre	34	12,4 %
7 bis 10 Jahre	51	18,6 %
11 bis 17 Jahre	92	33,6 %
18 Jahre und älter	50	18,2 %
Gesamt	274	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Alleinerziehende

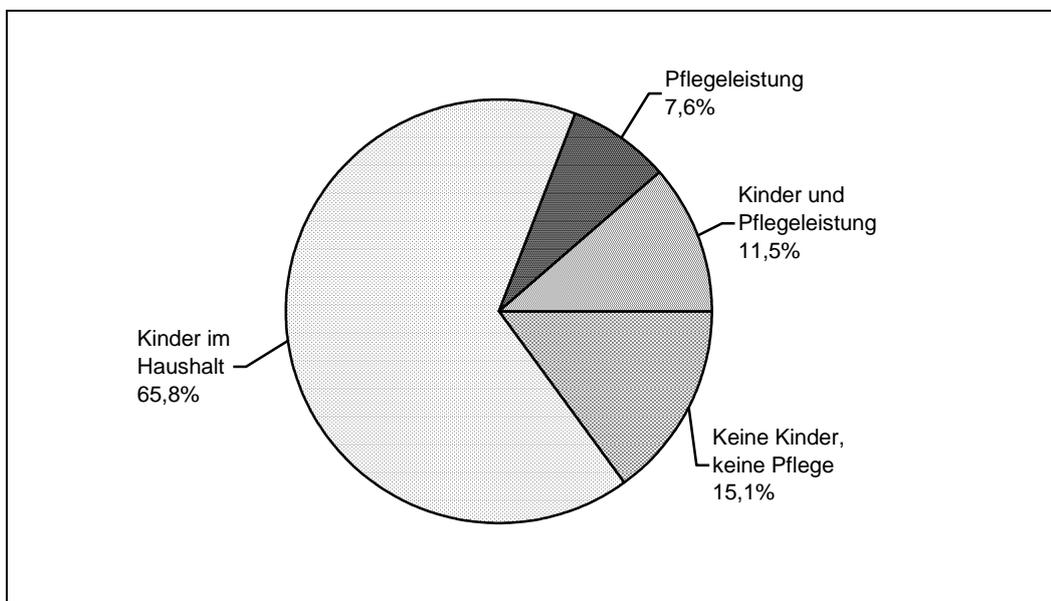
Der Anteil an Alleinerziehenden unter den Befragten ist mit 6,7 % relativ gering. Von denjenigen, die einen Fragebogen ausgefüllt haben, bezeichnen sich 18 Personen (13 Mütter und 5 Väter) als alleinerziehend.

2.2 Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen

Es gibt bestimmte Lebenssituationen, in denen sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als besonders schwierig darstellt. So gewinnt neben der Betreuung und Erziehung von Kindern auch der Bereich „Elder Care“ eine immer größere Bedeutung, nicht zuletzt aufgrund der demographischen Entwicklung, die in naher Zukunft auf die deutsche Gesellschaft zukommt.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Daten dieser Studie wider. Während bei der Befragung im Jahr 2007 die Frage „Haben Sie nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige zu versorgen?“ von 9,5 % der Befragten bejaht wurde, gab diesmal fast ein Fünftel an, dass sie regelmäßig pflegebedürftige Angehörige oder andere Menschen in Ihrem Umfeld versorgen. Der Unterschied begründet sich sicher nur teilweise aus der anderen Fragestellung, da diesmal nicht explizit nach einem ärztlichen Gutachten der Pflegebedürftigkeit gefragt wurde. Betrachtet man das durchschnittlich Alter der Beschäftigten, so stehen vermutlich auch einige, die zum Befragungszeitpunkt noch nicht betroffen sind vielleicht in der nächsten Zukunft vor diesem Problem. Dazu kommt, dass sich immerhin 41 Befragte (11,5 %) sowohl um pflegebedürftige Angehörige kümmern, als auch noch Kinder im Haushalt haben, also entsprechend doppelte familiäre Leistungen erbringen.

Abb. 1: Befragte mit Kindern im Haushalt bzw. pflegebedürftigen Angehörigen



Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Insgesamt 68 Befragte (19,2 %) haben regelmäßig pflegebedürftige Angehörige oder andere Menschen in Ihrem Umfeld zu versorgen, davon 43 (12,1 %) mit festgestellter Pflegestufe und 25 (7,1 %) ohne.

Der Betreuungsaufwand variiert dabei ganz erheblich, wie die folgende Tabelle zeigt. So wenden immerhin 24,6 % der pflegenden Befragten zwischen 11 und 20 Stunden pro Woche auf und bei 13,1 % liegt der Zeitaufwand über 20 Stunden pro Woche. Im Durchschnitt liegt der zeitliche Betreuungsaufwand bei den Betroffenen bei 12 Stunden pro Woche.

Tab. 7: Zeitaufwand für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Stunden pro Woche	Anzahl	Prozent
Bis 5 Stunden	21	34,4 %
6 bis 10 Stunden	17	27,9 %
11 bis 20 Stunden	15	24,6 %
Über 20 Stunden	8	13,1 %
Gesamt	61	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

3 Kenntnisstand, Inanspruchnahme und Bewertung der familienfreundlichen Maßnahmen

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf den familienfreundlichen Maßnahmen der Erzdiözese. Sind die familienfreundlichen Maßnahmen der Erzdiözese Bamberg bekannt und werden sie in Anspruch genommen? Wichtig ist dabei auch, welche Bewertungen die Befragten, die die betreffende Maßnahme bereits in Anspruch genommen haben, abgeben.

3.1 Kenntnis und Inanspruchnahme der familienfreundlichen Maßnahmen insgesamt

Die Einschätzungen der Mitarbeiter(innen) zu den einzelnen familienfreundlichen Maßnahmen sind nach den folgenden Handlungsfeldern sortiert:

1. Kommunikation
2. Kontakthalteprogramme für Mitarbeitende in Elternzeit oder Sonderurlaub
3. Unterstützung im Bereich Kinderbetreuung
4. Unterstützung im Bereich Pflegebedürftige Angehörige
5. Familienfreundliche Arbeitszeiten/Arbeitsorganisation.

Dabei wird unterschieden zwischen der Kenntnis und der bisherigen Inanspruchnahme einer Maßnahme, Basis dieser Auswertungen sind alle 360 Befragten.

Außerdem wird die Einschätzung derjenigen wiedergegeben, die die Maßnahme bereits genutzt haben. Die zugrunde liegende Fallzahl kann in den folgenden Tabellen jeweils der Spalte „Habe ich genutzt“ entnommen werden.

Tab. 8: Kenntnis und Bewertung der Kommunikation

Kommunikation	Kenntnisstand	Inanspruchnahme	Einschätzung der Nutzer		
	Kenne ich	Habe ich genutzt	War hilfreich	Teils/teils	War nicht hilfreich
Informationsportal auf der Homepage zum Thema „Beruf und Familie“	40,6 %	10,3 % (n = 37)	40,0 %	51,4 %	8,6 %
Väterbriefe	8,9 %	2,8 % (n = 10)	-	57,1 %	42,9 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

40,6 % aller Befragten gaben an, das Informationsportal auf der Homepage zum Thema „Beruf und Familie“ zu kennen. 10,3 % aller Befragten (37 Befragte) nutzen diese Informationsmöglichkeit. Von denjenigen, die dieses Informationsportal tatsächlich nutzen, meinen 40 %, dass dies für sie hilfreich sei. Als nicht hilfreich schätzen diese Informationsquelle lediglich 8,6 % ein.

Weniger gut schneiden die Väterbriefe ab: Hier liegt die Kenntnis bei 8,9 % und die Nutzung bezogen auf alle Befragten bei 2,8 %. Von den tatsächlichen Nutzern sind 42,9 % der Meinung, dass dieses Medium nicht hilfreich war.

Tab. 9: Kenntnis und Bewertung der Kontakthalteprogramme für Mitarbeitende in Elternzeit oder Sonderurlaub

Kontakthalteprogramm für Mitarbeitende in Elternzeit oder Sonderurlaub	Kenntnisstand	Inanspruchnahme	Einschätzung der Nutzer		
	Kenne ich	Habe ich genutzt	War hilfreich	Teils/teils	War nicht hilfreich
Seminartage	17,2 %	4,2 % (n = 15)	76,9 %	15,4 %	7,7 %
Partnerschaftsprogramme	9,7 %	1,7 % (n = 6)	-	50,0 %	50,0 %
Rückkehrgespräche	15,3 %	3,3 % (n = 12)	60,0 %	10,0 %	30,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Seminartage als Möglichkeit des Kontakthaltens für Mitarbeiter in Elternzeit oder Sonderurlaub kennen 17,2 % der Befragten, 4,2 % haben diese Möglichkeit selbst schon genutzt. Von diesen sind 76,9 % der Meinung, dass diese Form der Kontakthaltung hilfreich war. Eine ähnliche Einschätzung ergibt sich bei den Rückkehrgesprächen: Hier liegt der Anteil derjenigen, die diese Maßnahme kennen, bei 15,3 %, der Anteil der Nutzer bei 3,3% und auch hier schätzt eine Mehrheit von 60 % der tatsächlichen Nutzer die Maßnahme als hilfreich ein.

Bei den Partnerschaftsprogrammen liegt die Kenntnis bei 9,7 %, die der Inanspruchnahme bei 1,7 % und somit deutlich hinter den Maßnahmen „Seminartage“ und „Rückkehrgespräche“. Auch sind hier 50 % der Meinung, dass diese Maßnahme für sie nicht hilfreich war.

Bei der Unterstützung im Bereich Kinderbetreuung wurden mehrere Maßnahmen abgefragt. Fast die Hälfte aller Befragten (48,9 %) wissen, dass es die Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen als Angebot gibt. Aber auch alle anderen Maßnahmen zur Unterstützung im Bereich der Kinderbetreuung kennen rund 30 % oder mehr. In diesem Bereich am stärksten genutzt wird der Platz in kircheneigenen Kindertagesstätten mit einem Anteil von 13,6 % aller Befragten. Dabei sind 85 % der Nutzer der Meinung, dass diese Maßnahme hilfreich für sie war. Ebenfalls ein hoher Anteil derjenigen, die die Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“ tatsächlich genutzt haben, fanden diese Maßnahme hilfreich (78,3 %).

Im Bereich der Kinderbetreuung fällt einzig die Maßnahme „Kinderbetreuung am Buß- und Betttag“ bei der Einschätzung der tatsächlichen Nutzer etwas gegenüber den anderen Maßnahmen ab, denn hier ist über die Hälfte (54,5 %) der Meinung, dass diese Maßnahme für sie nicht hilfreich war.

Tab. 10: Kenntnis und Bewertung der Unterstützung im Bereich Kinderbetreuung

Unterstützung im Bereich Kinderbetreuung	Kenntnisstand	Inanspruchnahme	Einschätzung der Nutzer		
	Kenne ich	Habe ich genutzt	War hilfreich	Teils/teils	War nicht hilfreich
Platz in kircheneigenen Kindertagesstätten	39,2 %	13,6 % (n = 49)	85,0 %	2,5 %	12,5 %
Ferien-Kindertagesstätten-Betreuung	29,7 %	2,8 % (n = 10)	75,0 %	-	25,0 %
Bamberger Ferienprogramm	38,3 %	4,4 % (n = 16)	60,0 %	10,0 %	30,0 %
Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“	31,4 %	7,2 % (n = 26)	78,3 %	4,3 %	17,4 %
Kinderbetreuung am Buß- und Betttag	38,1 %	3,6 % (n = 13)	45,5 %	-	54,5 %
Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (z.B. Fortbildungen, Konferenzen)	48,9 %	8,3 % (n = 30)	72,4 %	6,9 %	20,7 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Bei der Unterstützung im Bereich Pflegebedürftige Angehörige kennen 32,5 % aller Befragten die Option auf kurzfristigen Sonderurlaub, 3,1% nutzen diese auch. Von denjenigen, die diese Möglichkeit schon in Anspruch genommen haben, empfinden zwei Drittel den Sonderurlaub als hilfreich.

Tab. 11: Kenntnis und Bewertung der Unterstützung im Bereich Pflegebedürftige Angehörige

Unterstützung im Bereich Pflegebedürftige Angehörige	Kenntnisstand	Inanspruchnahme	Einschätzung der Nutzer		
	Kenne ich	Habe ich genutzt	War hilfreich	Teils/teils	War nicht hilfreich
Option auf kurzfristigen Sonderurlaub	32,5 %	3,1 % (n = 11)	66,7 %	11,1 %	22,2 %
Hilfe bei der Vermittlung von ambulanten oder stationären Einrichtungen	14,4 %	1,7 % (n = 6)	60,0 %	-	40,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Ein etwas geringerer Bekanntheitsgrad (14,4 %) sowie eine geringere Nutzung (1,7 %) finden sich bei der Hilfe bei der Vermittlung von ambulanten oder stationären Einrichtungen. Allerdings fällt unter den tatsächlichen Nutzern die Einschätzung als hilfreich mit 60 % ebenfalls relativ hoch aus (wobei auch 40 % diese Maßnahme als nicht hilfreich ansehen).

Im Bereich der familienfreundlichen Arbeitszeiten und der familienfreundlichen Arbeitsorganisation liegt die Kenntnis der einzelnen Maßnahmen zwischen 15,6 % (bei der Erweiterung der Rahmenzeit) bis zu 24,4 % bei der Möglichkeit, die Arbeit von zu Hause aus durchzuführen. Mit 10,3 % weist die Telearbeit bzw. das Home Office innerhalb des Feldes der familienfreundlichen Arbeitszeit und Arbeitsorganisation den höchsten Nutzungsanteil auf.

Hinsichtlich der Bewertung der Angebote einer familienfreundlichen Arbeitszeit und -organisation ergibt sich ein sehr positives Bild: Von den tatsächlichen Nutzern empfinden 88,2 % die erweiterte Möglichkeit des Zeitausgleichs und 82,4 % die abweichende Kernzeitregelung aus familiären Gründen als hilfreich. Aber auch hinsichtlich der Erweiterung der Rahmenzeit und der Arbeit von zu Hause aus sind 75 % bzw. 70 % der Meinung, dass diese Maßnahmen hilfreich waren.

Tab. 12: Kenntnis und Bewertung der familienfreundlichen Arbeitszeiten / Arbeitsorganisation

Familienfreundliche Arbeitszeiten / Arbeitsorganisation	Kenntnisstand	Inanspruchnahme	Einschätzung der Nutzer		
	Kenne ich	Habe ich genutzt	War hilfreich	Teils/teils	War nicht hilfreich
Erweiterung der Rahmenzeit	15,6 %	3,9 % (n = 14)	75,0 %	-	25,0 %
Abweichende Kernzeitregelung aus familiären Gründen	18,1 %	6,1 % (n = 22)	82,4 %	5,9 %	11,8 %
Erweiterte Möglichkeit des Zeitausgleichs	19,2 %	6,4 % (n = 23)	88,2 %	-	11,8 %
Arbeit von zu Hause aus	24,4 %	10,3 % (n = 37)	70,0 %	20,0 %	10,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Zusammenfassend zeigt sich, dass über alle abgefragten Maßnahmen der familienbewussten Personalpolitik hinweg die Kenntnis der Beschäftigten von 9 % (Väterbriefe) bis 49 % (Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen) reicht. Die Nutzungsbandbreite erstreckt sich von 14 % (Platz in kircheneigenen Kindertagesstätten) über 10 % bei der Arbeit von zu Hause aus und dem Informationsportal auf der Homepage zum Thema „Beruf und Familie“ bis hin zu Anteilen von unter 2 %.

Insgesamt ergeben sich hinsichtlich der Beurteilung der familienfreundlichen Maßnahmen die besten Bewertungen bei der familienfreundlichen Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, gefolgt von der Kinderbetreuung. Kritische Bewertungen finden sich vor allem bei den Väterbriefen und den Partnerschaftsprogrammen.

Mit der Bekanntheit und Inanspruchnahme der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Frage eng verknüpft, inwieweit in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen über diese familienfreundlichen Maßnahmen informiert wird.

Tab. 13: Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen

Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen	Anzahl	Prozent
Ja	115	37,6 %
Nein	138	45,1 %
Trifft nicht zu (keine Dienstkonferenzen, keine Mitarbeiterbesprechungen)	53	17,3 %
Gesamt	306	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Nur etwas mehr als ein Drittel (37,6 %) der Befragten geben an, dass in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen über diese familienfreundlichen Maßnahmen gesprochen wird. 45,1 % verneinen dies hingegen und weitere 17,3 % nehmen nicht an derartigen dienstlichen Besprechungen teil, so dass bei fast zwei Dritteln der Befragten keine Informationen über die angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen im Rahmen von Dienstkonferenzen weitergegeben werden. Der Bekanntheitsgrad und vermutlich auch die Nutzung der Angebote könnten deshalb deutlich zunehmen, wenn diese im Rahmen von Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen stärker thematisiert werden würden.

Bei einem familienfreundlichen Arbeitsklima kommt der Unterstützung der Vorgesetzten eine besondere Bedeutung zu. Insgesamt sind 61,8 % der Meinung, dass sie von ihrem Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden, knapp 14 % fühlen sich nicht unterstützt und etwa ein Viertel sieht für sich eine teilweise Unterstützung durch den Vorgesetzten. Unterscheidet man die Angaben zur Unterstützung durch Vorgesetzte nach dem Geschlecht, so zeigt sich, dass Frauen (68,3 %) sehr viel häufiger als Männer (49,5 %) meinen, von ihrem Vorgesetzten unterstützt zu werden.

Tab. 14: Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Vorgesetzten, nach Geschlecht

„Werden Sie von Ihrem Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterstützt?“	Gesamt		Frauen	Männer
	Anzahl	Prozent	Prozent	Prozent
Ja	173	61,8 %	68,3 %	49,5 %
Teilweise	68	24,3 %	21,9 %	28,9 %
Nein	39	13,9 %	9,8 %	21,6 %
Gesamt	280	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Bei der Unterscheidung der Unterstützung durch den Vorgesetzten nach Tätigkeitsbereichen findet sich die größte Zustimmung bei den Mitarbeitern im Jugendamt (76,5 %). Nur 5,9 % der Jugendamtsmitarbeiter sind der Meinung, nicht gut unterstützt zu werden.

Tab. 15: Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Vorgesetzten, nach Tätigkeitsbereich

„Werden Sie von Ihrem Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterstützt?“	Verwaltung	Religionslehrer	Pastorale Dienste	Jugendamt	Gesamt
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Ja	60,7 %	51,9 %	62,0 %	76,5 %	61,8 %
Teilweise	23,4 %	29,6 %	26,6 %	17,6 %	24,3 %
Nein	15,9 %	18,5 %	11,4 %	5,9 %	13,9 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Auf die Frage, „Falls Sie sich von Ihrem Vorgesetzten nicht gut/nur teilweise unterstützt fühlen: Was funktioniert nicht? Was würden Sie sich wünschen?“, haben 72 Personen, d.h. ein Fünftel aller Befragten, eine konkrete Anregung formuliert. Die offenen Angaben lassen sich im Wesentlichen zu sieben Bereichen zusammenfassen, die jeweils von ausgewählten Aussagen der Befragten illustriert werden.

1. Mehrere Befragte regten an, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Dienstkonferenzen stärker aufzugreifen und mehr Informationen zu den familienfreundlichen Maßnahmen der Erzdiözese zu geben. Beispiele hierfür sind die folgenden Nennungen:

„Bei Dienstkonferenzen und Mitarbeiterbesprechungen sollte die "Familie und Beruf"-Thematik als eigener Programmpunkt dabei sein“

„Würde mir vom Vorgesetzten ab und zu Nachfrage oder Interesse an meiner Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen. Das Thema wurde auch im Mitarbeitergespräch nicht angesprochen.“

„Umfangreiche Informationen der Vorgesetzten, damit diese entsprechende Hilfen anbieten können“

„besserer Informationsfluss, was die Angebote angeht“.

2. Mehrfach wurde das fehlende Verständnis der Vorgesetzten für die familialen Belange ihrer Mitarbeiter(innen) kritisiert:

„in keinster Weise Unterstützung, private Dinge zählen nicht, Kollegen und Chef sehen rot“

„mehr Anteilnahme“, „Einfühlungsvermögen, Verständnis“

„Als ich alleinerziehend war, hat sich niemand um und für meine Situation interessiert, nun mit der pflegebedürftigen Mutter fragt genauso wenig jemand nach“.

3. Auch die spezielle und oftmals schwierige berufliche Situation von Teilzeitkräften war wiederholt ein Thema:

„Wird erwartet, dass man da ist und Leistung bringt. Traut sich nicht zu sagen, dass oft Termine schlecht zu organisieren sind. Schulungs-/Weiterbildungsangebot für mich

nicht vorhanden, da geringfügig beschäftigt, soll aber Kenntnis einer Vollzeitkraft haben“

„Manchmal bekommt man es zu spüren, dass Teilzeit zwar unterstützt, aber nicht unbedingt gewollt ist“

„Anerkennung von Arbeitszeit über 20 Stunden hinaus, Arbeitsverdichtung zu hoch“.

4. Für die Eltern unter den Befragten ist die Ausübung der Berufstätigkeit bei der Erkrankung eines Kindes ein relevantes Thema:

„Arbeitsfreie Tage bei Erkrankung des Kindes“

„mehr Verständnis bzw. Toleranz, wenn man an Lehrerkonferenzen nicht teilnehmen möchte, da das Kind krank ist.“

5. Die besonderen Herausforderungen, die die Arbeit im Bereich der Pastoralen Dienste für das Familienleben mit sich bringen, wurden in vielen Angaben illustriert:

„Pastorale Notwendigkeiten, wie Arbeiten am Wochenende, kurzfristige Termine,...“

„Vertretung bei Ausfall, mehr mobile Reserven, damit ich ohne schlechtes Gewissen auch mal daheim bleiben kann (im Notfall, bei Krankheit)“

„In der Pfarreiseelsorge kräht kein Hahn danach, ob die vielen Abendtermine familienfreundlich sind oder nicht. Man hat einfach da zu sein, weil das so zur Arbeit gehört“

„mehr Respekt vor dem freien Tag“.

6. Eine vielfach gewünschte Unterstützung von Seiten der Vorgesetzten wäre eine freiere und flexiblere Arbeitszeitgestaltung, wie die folgenden Beispielzitate belegen:

„Mehr flexiblere Arbeitszeit“

„Flexible Arbeitszeitgestaltung (z.B. arbeiten an 4 Tagen pro Woche anstatt 5)“

„Freiere Gestaltung der Arbeitszeit, sondern je nach Pflegeaufgaben 0-8 Stunden“.

7. Religionslehrer fühlen sich aufgrund der starren Verpflichtung an Konferenzen teilnehmen zu müssen sowie durch die Stundenplangestaltung nicht durch ihre Vorgesetzten unterstützt:

„Nicht alle Sitzungen und Konferenzen sind für mein Aufgabenfeld nötig. Hier: genauer schauen, wo Anwesenheit sinnvoll ist“

„Lehrerkonferenzen am Nachmittag (muss selber für Kinderbetreuung sorgen)“

„Bei der Verteilung des Stundendeputats wird keine Rücksicht auf Kindererziehung genommen (z.B. Nachmittagsunterricht)“

„Im Schuldienst wird keine Rücksicht auf Familien genommen“.

Die zuletzt aufgeführten offenen Angaben korrespondieren damit, dass die Religionslehrer in Tab. 15 mit 51,9 % den geringsten Anteil empfundener Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufweisen. Bei den Theologen im Schuldienst ist auch der Anteil derjenigen, die meinen, von ihren Vorgesetzten nicht gut unterstützt zu werden, mit 18,5 % am höchsten.

3.2 Einschätzungen von Beschäftigten mit Kindern im Haushalt zu den familienfreundlichen Maßnahmen

Betrachtet man die Ergebnisse zu Kenntnis und Nutzung der familienfreundlichen Maßnahmen nur für die Gruppe der Beschäftigten mit Kindern im Haushalt, ergeben sich erwartungsgemäß etwas andere Werte als in der Gesamtgruppe aller Befragten.

Im Folgenden (vgl. Tab. 16 bis Tab. 19, außerdem Tab. A 1 und Tab. A 2 im Anhang) werden die Ergebnisse nicht nur insgesamt dargestellt, sondern auch unterschieden nach dem Geschlecht, der Anzahl und dem Alter der Kinder im Haushalt sowie dem Tätigkeitsbereich, um Unterschiede zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen feststellen zu können.

Wie zu erwarten war, ist die Kenntnis der Maßnahmen, die sich explizit auf Familien mit Kindern beziehen, unter den Beschäftigten mit Kindern im Haushalt im Vergleich zu allen Befragten höher. So beträgt z.B. der Anteil der Eltern, die die Möglichkeit eines Betreuungsplatzes in kircheneigenen Kindertagesstätten kennen, 46,0 %, gegenüber 39,2 % bei allen Befragten. Auch beim Bamberger Ferienprogramm (43,5 % gegenüber 38,3 %), bei der Möglichkeit der Kinderbetreuung am Buß- und Betttag (43,1 % gegenüber 38,1 %) und bei der Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (56,2 % gegenüber 48,9 %) ist die Kenntnis bei den Befragten mit Kindern im Haushalt deutlich höher als in der Gesamtgruppe.

Frauen (24,9 %) kennen die Seminartage als Möglichkeit des Kontakthaltens für Mitarbeitende in Elternzeit oder Sonderurlaub wesentlich häufiger als Männer (8,1 %). Auch bei der Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (59,9 % bei Frauen vs. 49,5 % bei Männern), bei der Erweiterung der Rahmenzeit (19,2 % gegenüber 10,1 %), der abweichenden Kernzeitregelung aus familiären Gründen (24,3 % gegenüber 8,1 %) und der erweiterten Möglichkeit des Zeitausgleichs (22,6 % gegenüber 13,1 %) ist die Kenntnis bei den Frauen höher.

Tab. 16: Kenntnis der familienfreundlichen Maßnahmen, nach Kindern im HH und Geschlecht

Kenntnis	Alle Befragte	Mit Kind im HH	Frauen, mit Kind im HH	Männer, mit Kind im HH
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Informationsportal auf der Homepage zum Thema „Beruf und Familie“	40,6 %	40,6 %	41,2 %	39,4 %
Väterbriefe	8,9 %	8,7 %	7,3 %	11,1 %
Seminartage	17,2 %	18,8 %	24,9 %	8,1 %
Partnerschaftsprogramme	9,7 %	9,4 %	9,0 %	10,1 %
Rückkehrgespräche	15,3 %	16,7 %	15,3 %	19,2 %
Platz in kircheneigenen Kindertagesstätten	39,2 %	46,0 %	46,3 %	45,5 %
Ferien-Kindertagesstätten-Betreuung	29,7 %	33,0 %	34,5 %	30,3 %
Bamberger Ferienprogramm	38,3 %	43,5 %	44,6 %	41,4 %
Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“	31,4 %	35,5 %	37,9 %	31,3 %
Kinderbetreuung am Buß- und Bettag	38,1 %	43,1 %	45,8 %	38,4 %
Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (z.B. Fortbildungen, Konferenzen)	48,9 %	56,2 %	59,9 %	49,5 %
Option auf kurzfristigen Sonderurlaub	32,5 %	31,5 %	32,2 %	30,3 %
Hilfe bei der Vermittlung von ambulanten oder stationären Einrichtungen	14,4 %	13,0 %	14,1 %	11,1 %
Erweiterung der Rahmenzeit	15,6 %	15,9 %	19,2 %	10,1 %
Abweichende Kernzeitregelung aus familiären Gründen	18,1 %	18,5 %	24,3 %	8,1 %
Erweiterte Möglichkeit des Zeitausgleichs	19,2 %	19,2 %	22,6 %	13,1 %
Arbeit von zu Hause aus	24,4 %	27,9 %	27,1 %	29,3 %
Gesamt	N = 360	N = 276	N = 177	N = 99

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Insgesamt ist festzustellen, dass beim Thema Kinderbetreuung Eltern viel informierter sind als Befragte ohne Kinder im Haushalt. Deutliche Kenntnisunterschiede gibt es auch zwischen Müttern und Vätern.

Unterscheidet man den Kenntnisstand der einzelnen familienfreundlichen Maßnahmen nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt, so zeigen sich bei einzelnen Maßnahmen zum Teil deutliche Unterschiede (vgl. Tab. A 1):

- 40,4 % der befragten Eltern mit einem Kind bis 3 Jahre kennen das Angebot der Seminartage. Bei den Befragten mit einem jüngsten Kind zwischen 4 bis 6 Jahren sind es noch 29,4 %, bei den Eltern der 7- bis 10-Jährigen 15,7 %, wo das jüngste Kind zur Gruppe der 11- bis 17-Jährigen gehört noch 12,0 % und wenn nur volljährige Kinder im Haushalt der Beschäftigten wohnen, liegt der Anteil lediglich bei 6,0 %.
- Abnehmende Anteile, allerdings auf etwas niedrigerem Niveau, zeigen sich ebenfalls bei den Rückkehrgesprächen, die von einem Anteil von 27,7 % Kenntnis derjenigen mit einem jüngsten Kind im Haushalt bis 3 Jahre bis auf 10,0 % bei den Befragten mit einem jüngsten Kind ab 18 Jahre im Haushalt abnehmen.
- Die Möglichkeit eines Platzes in der kircheneigenen Kindertagesstätte ist bei über der Hälfte der Befragten mit einem Kind im Haushalt bis 3 Jahre bekannt (55,3 %), der Anteil steigt auf 67,6 % bei der Gruppe mit jüngstem Kind zwischen 4 und 6 Jahren, um dann deutlich auf 34 % bei den Befragten mit Kindern ab 18 Jahre abzunehmen.

Es zeigt sich insgesamt, dass der Kenntnisstand über die familienfreundlichen Maßnahmen mit abnehmender Betroffenheit zurückgeht, d.h. am besten informiert sind Familien mit Kleinkindern. Diese Gruppe hat generell aufgrund ihrer familiären Situation in der Regel auch die größten Vereinbarkeitsprobleme.

In Tab. 17 wird die Kenntnis der familienfreundlichen Maßnahmen unter den Eltern nach dem Tätigkeitsbereich unterschieden, zentrale Ergebnisse werden hier sowie in späteren Tabellen zur besseren Übersichtlichkeit grau hinterlegt. Dabei zeigen sich im Jugendamt deutlich höhere Anteile bei der abweichenden Kernzeitregelung aus familiären Gründen und bei der erweiterten Möglichkeit des Zeitausgleichs (jeweils 30,0 %). In der Verwaltung liegt der Anteil bei 22,2 % (bzw. 24,2 % bei der erweiterten Möglichkeit des Zeitausgleichs), bei den Religionslehrern bei jeweils 12,3 % und bei den pastoralen Diensten bei jeweils 14,1 %. Ebenso liegt die Kenntnis bei der Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, bei den Mitarbeitern des Jugendamtes mit 36,7 % deutlich vor der Verwaltung mit 25,3 %. Hier sind die Pastoralen Dienste mit 41,0 % Spitzenreiter.

Die höchsten Kenntniswerte erreichen die Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen bei den Pastoralen Diensten mit 62,8 % und bei den Religionslehrern mit 61,5 %. Hier liegt der Anteil derjenigen Mitarbeiter im Jugendamt, die diese familienfreundliche Maßnahme kennen, lediglich bei 40,0 %. Darüber hinaus ist das Bamberger Ferienprogramm zu 60,6 % bei der Verwaltung bekannt (im Vergleich: Pastorale Dienste 32,1 %).

Tab. 17: Kenntnis der familienfreundlichen Maßnahmen bei den Beschäftigten mit Kind(ern) im Haushalt, nach Tätigkeitsbereich

Kenntnis	Verwal- tung	Religions- lehrer	Pastorale Dienste	Jugendamt	Alle Befrag- ten mit Kind im HH
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Informationsportal auf der Home- page zum Thema „Beruf und Fami- lie“	44,4 %	41,5 %	30,8 %	53,3 %	40,6 %
Väterbriefe	10,1 %	7,7 %	9,0 %	6,7 %	8,7 %
Seminartage	16,2 %	21,5 %	17,9 %	20,0 %	18,8 %
Partnerschaftsprogramme	9,1 %	12,3 %	7,7 %	6,7 %	9,4 %
Rückkehrgespräche	16,2 %	16,9 %	14,1 %	20,0 %	16,7 %
Platz in kircheneigenen Kinderta- gesstätten	38,4 %	49,2 %	52,6 %	50,0 %	46,0 %
Ferien-Kindertagesstätten- Betreuung	41,4 %	32,3 %	25,6 %	26,7 %	33,0 %
Bamberger Ferienprogramm	60,6 %	33,8 %	32,1 %	36,7 %	43,5 %
Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“	47,5 %	18,5 %	30,8 %	46,7 %	35,5 %
Kinderbetreuung am Buß- und Bet- tag	53,5 %	38,5 %	38,5 %	33,3 %	43,1 %
Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (z.B. Fortbildun- gen, Konferenzen)	52,5 %	61,5 %	62,8 %	40,0 %	56,2 %
Option auf kurzfristigen Sonderur- laub	40,4 %	32,3 %	20,5 %	30,0 %	31,5 %
Hilfe bei der Vermittlung von am- bulanten oder stationären Einrich- tungen	15,2 %	18,5 %	5,1 %	13,3 %	13,0 %
Erweiterung der Rahmenzeit	25,3 %	10,8 %	10,3 %	10,0 %	15,9 %
Abweichende Kernzeitregelung aus familiären Gründen	22,2 %	12,3 %	14,1 %	30,0 %	18,5 %
Erweiterte Möglichkeit des Zeit- ausgleichs	24,2 %	12,3 %	14,1 %	30,0 %	19,2 %
Arbeit von zu Hause aus	25,3 %	13,8 %	41,0 %	36,7 %	27,9 %
Gesamt	N = 99	N = 65	N = 78	N = 30	N = 276

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Nicht nur die Kenntnis, sondern auch die Inanspruchnahme der familienfreundlichen Maßnahmen unterscheidet sich in einzelnen Punkten nach den betrachteten Gruppen, wie Tab. 18 verdeutlicht. So ist im Bereich der Kinderbetreuung die Nutzung der familienfreundlichen Maßnahmen bei den Befragten mit Kindern im Haushalt gegenüber allen Befragten deutlich stärker ausgeprägt (hier vor allem Nutzung eines Platzes in kircheneigenen Kindertagesstätten, Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“ sowie Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen). Aber auch die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, wird von den Befragten mit Kindern im Haushalt etwas häufiger genutzt (12,0 % gegenüber 10,3 % bei allen Befragten).

Deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen finden sich bei der Nutzung der Seminartage als kontakthaltende Möglichkeit (Frauen 7,9 % gegenüber Männern 0,0 %). Auch die Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“ (10,7 % gegenüber 6,1 %) und die Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (13,6 % gegenüber 5,1 %) nutzen Frauen mehr als Männer. Jedoch liegen die Anteile der Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen nicht nur für den Bereich der Kinderbetreuung bei den Frauen höher, es finden sich auch höhere Anteile bei den weiblichen Beschäftigten bei der Erweiterung der Rahmenzeit (6,2 % gegenüber 1,0 %), bei der abweichenden Kernzeitregelung aus familiären Gründen (10,7 % gegenüber 0,0 %) und bei der Nutzung der erweiterten Möglichkeit des Zeitausgleichs (9,6 % gegenüber 2,0 %).

Unterscheidet man die Nutzung der familienfreundlichen Maßnahmen nach dem Tätigkeitsbereich der befragten Eltern (vgl. Tab. 19), so liegen die Mitarbeiter des Jugendamtes in einigen Bereichen vor den Mitarbeitern der anderen Tätigkeitsbereiche. Das Informationsportal auf der Homepage zum Thema „Beruf und Familie“ nutzen 13,3 % der Mitarbeiter des Jugendamtes und 13,1 % der Verwaltung, jedoch nur 7,7 % der Religionslehrer und 9,0 % der Mitarbeiter der Pastoralen Dienste. Die Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“ nutzen 20,0 % der Mitarbeiter im Jugendamt, jedoch nur 6,4 % der Mitarbeiter der Pastoralen Dienste und 11,1 % in der Verwaltung. Das Angebot der Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen hingegen nutzen zu einem größeren Anteil (18,5 %) die Religionslehrer, vor den Pastoralen Diensten (12,8 %) und dem Jugendamt (6,7 %), das Schlusslicht bildet hier die Verwaltung mit 5,1 % Nutzungsanteil. Die Pastoralen Dienste liegen in der Nutzung der Arbeit von zu Hause aus mit 21,8 % vor den Mitarbeitern des Jugendamtes mit 16,7 % und der Verwaltung mit 9,1 %. Bei den Religionslehrern liegt der Anteil bei 3,1 %. Höhere Anteile bei den Mitarbeitern des Jugendamtes finden sich auch bei der Nutzung der Erweiterung der Rahmenzeit, der abweichenden Kernzeitregelung aus familiären Gründen und der erweiterten Möglichkeit des Zeitausgleichs.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Nutzung der familienfreundlichen Maßnahmen bei den Religionslehrern relativ schwach ausgeprägt ist (Ausnahme z.B. die Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen) im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsbereichen. Bei den Mitarbeitern des Jugendamtes ist der Anteil der Nutzer der einzelnen familienfreundlichen Maßnahmen oftmals höher als bei den anderen Tätigkeitsbereichen.

Tab. 18: Inanspruchnahme der familienfreundlichen Maßnahmen, nach Kindern im Haushalt und Geschlecht

Inanspruchnahme	Alle Befragte	Mit Kind im HH	Frauen, mit Kind im HH	Männer, mit Kind im HH
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Informationsportal auf der Homepage zum Thema „Beruf und Familie“	10,3 %	10,5 %	9,6 %	12,1 %
Väterbriefe	2,8 %	2,2 %	1,7 %	3,0 %
Seminartage	4,2 %	5,1 %	7,9 %	0,0 %
Partnerschaftsprogramme	1,7 %	1,8 %	2,3 %	1,0 %
Rückkehrgespräche	3,3 %	3,6 %	5,1 %	1,0 %
Platz in kircheneigenen Kindertagesstätten	13,6 %	17,0 %	16,9 %	17,2 %
Ferien-Kindertagesstätten-Betreuung	2,8 %	2,9 %	4,0 %	1,0 %
Bamberger Ferienprogramm	4,4 %	5,4 %	6,2 %	4,0 %
Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“	7,2 %	9,1 %	10,7 %	6,1 %
Kinderbetreuung am Buß- und Bettag	3,6 %	4,3 %	6,2 %	1,0 %
Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (z.B. Fortbildungen, Konferenzen)	8,3 %	10,5 %	13,6 %	5,1 %
Option auf kurzfristigen Sonderurlaub	3,1 %	1,8 %	2,3 %	1,0 %
Hilfe bei der Vermittlung von ambulanten oder stationären Einrichtungen	1,7 %	0,7 %	0,6 %	1,0 %
Erweiterung der Rahmenzeit	3,9 %	4,3 %	6,2 %	1,0 %
Abweichende Kernzeitregelung aus familiären Gründen	6,1 %	6,9 %	10,7 %	0,0 %
Erweiterte Möglichkeit des Zeitausgleichs	6,4 %	6,9 %	9,6 %	2,0 %
Arbeit von zu Hause aus	10,3 %	12,0 %	12,4 %	11,1 %
Gesamt	N = 360	N = 276	N = 177	N = 99

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. 19: Inanspruchnahme der familienfreundlichen Maßnahmen durch Beschäftigte mit Kind(ern) im Haushalt, nach Tätigkeitsbereich

Inanspruchnahme	Verwaltung	Religions- lehrer	Pastorale Dienste	Jugendamt	Alle Be- fragten mit Kind im HH
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Informationsportal auf der Home- page zum Thema „Beruf und Fami- lie“	13,1 %	7,7 %	9,0 %	13,3 %	10,5 %
Väterbriefe	1,0 %	1,5 %	3,8 %	3,3 %	2,2 %
Seminartage	4,0 %	4,6 %	6,4 %	6,7 %	5,1 %
Partnerschaftsprogramme	3,0 %	1,5 %	0,0 %	3,3 %	1,8 %
Rückkehrgespräche	5,1 %	1,5 %	1,3 %	6,7 %	3,6 %
Platz in kircheneigenen Kinderta- gesstätten	16,2 %	18,5 %	23,1 %	3,3 %	17,0 %
Ferien-Kindertagesstätten- Betreuung	5,1 %	3,1 %	1,3 %	0,0 %	2,9 %
Bamberger Ferienprogramm	11,1 %	3,1 %	1,3 %	3,3 %	5,4 %
Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“	11,1 %	4,6 %	6,4 %	20,0 %	9,1 %
Kinderbetreuung am Buß- und Bet- tag	7,1 %	3,1 %	2,6 %	3,3 %	4,3 %
Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (z.B. Fortbildun- gen, Konferenzen)	5,1 %	18,5 %	12,8 %	6,7 %	10,5 %
Option auf kurzfristigen Sonderur- laub	3,0 %	3,1 %	0,0 %	0,0 %	1,8 %
Hilfe bei der Vermittlung von am- bulanten oder stationären Einrich- tungen	0,0 %	3,1 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %
Erweiterung der Rahmenzeit	6,1 %	1,5 %	2,6 %	10,0 %	4,3 %
Abweichende Kernzeitregelung aus familiären Gründen	5,1 %	3,1 %	6,4 %	20,0 %	6,9 %
Erweiterte Möglichkeit des Zeit- ausgleichs	6,1 %	1,5 %	9,0 %	16,7 %	6,9 %
Arbeit von zu Hause aus	9,1 %	3,1 %	21,8 %	16,7 %	12,0 %
Gesamt	N = 99	N = 65	N = 78	N = 30	N = 276

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Neben der Kenntnis und der Nutzung kann man auch die Thematisierung der familienfreundlichen Maßnahmen im Rahmen von dienstlichen Besprechungen und Konferenzen sowie die Unterstützung vonseiten der Vorgesetzten nach verschiedenen Beschäftigtengruppen differenzieren.

Tab. 20: Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen, nach Kindern im Haushalt und Geschlecht

Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen	Alle Befragte	Mit Kind im HH	Frauen, mit Kind im HH	Männer, mit Kind im HH
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Ja	37,6 %	38,1 %	42,8 %	30,4 %
Nein	45,1 %	45,9 %	36,2 %	62,0 %
Trifft nicht zu	17,3 %	16,0 %	21,1 %	7,6 %
Gesamt	N = 306	N = 276	N = 177	N = 99

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Frauen (42,8 %) geben zu einem höheren Anteil als Männer (30,4 %) an, dass über familienfreundliche Maßnahmen in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen gesprochen wurde. Der Anteil der Männer, die auf diese Frage mit „nein“ antworteten, liegt mit 62,0 % deutlich höher als der Anteil der Frauen mit 36,2 %. Inwieweit dies darauf zurückzuführen ist, dass Frauen das Thema in den Besprechungen stärker einfordern bzw. häufiger selbst einbringen als Männer, lässt sich mit den vorhandenen Daten nicht klären.

Tab. 21: Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen bei den Beschäftigten mit Kind(ern) im Haushalt, nach dem Tätigkeitsbereich

Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen	Verwaltung	Religionslehrer	Pastorale Dienste	Jugendamt	Alle Befragten mit Kind im HH
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Ja	26,1 %	45,6 %	41,8 %	50,0 %	38,1 %
Nein	55,7 %	35,1 %	50,7 %	25,0 %	45,9 %
Trifft nicht zu	16,2 %	19,3 %	7,5 %	25,0 %	16,0 %
Gesamt	N = 99	N = 65	N = 78	N = 30	N = 276

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Bei den Mitarbeitern im Jugendamt geben 50 % an, dass in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen über familienfreundliche Maßnahmen gesprochen wird. Bei den Religionslehrern sind dies 45,6 %, bei den Pastoralen Diensten 41,8 % und bei der Verwaltung lediglich 26,1 %.

Tab. 22: Unterstützung von Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nach Kindern im Haushalt und Geschlecht

Unterstützung von Vorgesetzten	Alle Befragte	Mit Kind im HH	Frauen, mit Kind im HH	Männer, mit Kind im HH
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Ja	61,8 %	62,7 %	71,2 %	47,0 %
Teilweise	24,3 %	24,6 %	20,3 %	32,5 %
Nein	13,9 %	12,7 %	8,5 %	20,5 %
Gesamt	N = 280	N = 276	N = 177	N = 99

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Die Vorgesetzten unterstützen nach den Angaben der Beschäftigten mit Kindern im Haushalt zu 62,7 % die Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht unterstützt fühlen sich 12,7 % der befragten Eltern. Bei den Müttern ist der Anteil derjenigen, die sich unterstützt fühlen, mit 71,2 % deutlich höher als bei den Männern mit Kindern im Haushalt (47,0 %).

Tab. 23: Unterstützung von Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nach der Anzahl der Kinder im Haushalt

Unterstützung von Vorgesetzten	1 Kind im HH	2 Kinder im HH	3 oder mehr Kinder im HH	Alle Befragten mit Kind im HH
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Ja	56,1 %	63,1 %	73,9 %	62,7 %
Teilweise	31,8 %	26,2 %	10,9 %	24,6 %
Nein	12,1 %	10,7 %	15,2 %	12,7 %
Gesamt	N = 82	N = 139	N = 53	N = 276

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Auch nach der Anzahl der Kinder im Haushalt gibt es Unterschiede bei der Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Vorgesetzten. Befragte mit einem Kind im Haushalt fühlen sich zu 56,1 % von ihrem Vorgesetzten unterstützt, mit zwei Kindern im Haushalt sind es bereits 63,1 %, und bei den Mitarbeiter(innen) mit drei oder mehr Kindern sogar 73,9 %. Mit zunehmender Kinderzahl steigt scheinbar die Bereitschaft der Vorgesetzten, ihre Mitarbeiter bei den Vereinbarkeitsproblemen zu helfen.

Tab. 24: Unterstützung vom Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nach dem Tätigkeitsbereich der Beschäftigten mit Kind(ern) im Haushalt

Unterstützung von Vorgesetzten	Verwaltung	Religionslehrer	Pastorale Dienste	Jugendamt	Alle Befragten mit Kind im HH
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Ja	60,7 %	53,8 %	64,7 %	78,6 %	62,7 %
Teilweise	26,2 %	28,8 %	23,5 %	17,9 %	24,6 %
Nein	13,1 %	17,3 %	11,8 %	3,6 %	12,7 %
Gesamt	N = 99	N = 65	N = 78	N = 30	N = 276

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Die Mitarbeiter im Jugendamt fühlen sich von ihrem Vorgesetzten deutlich mehr unterstützt (78,6 %) als die Mitarbeiter in der Verwaltung (60,7 %), den Pastoralen Diensten (64,7 %) und den Religionslehrern (53,8 %). Der Anteil derjenigen, die sich nicht gut unterstützt fühlen, liegt allerdings in allen Gruppen unter 20 %, im Jugendamt sogar bei einem sehr geringen Anteil von 3,6 %.

4 Spezifische Einschätzungen der Befragten mit pflegebedürftigen Angehörigen

Nachdem der Kenntnisstand, die Inanspruchnahme und die Bewertung der eingeführten familienfreundlichen Maßnahmen zunächst für alle und dann für die Beschäftigten mit Kindern im Haushalt beschrieben wurden, wird im Folgenden näher auf die Gruppe der Beschäftigten eingegangen, die regelmäßig pflegebedürftige Angehörige oder andere Menschen in Ihrem Umfeld zu versorgen haben. Wie partizipierten sie bislang an den Maßnahmen, welche spezifische Bewertungen geben Sie dazu ab und wie wirkt sich ihre besondere Situation auf ihre Beschäftigung aus? Wie bereits erwähnt betrifft dies 68 Personen, und damit knapp ein Fünftel aller Befragten, davon sind 72 % Frauen und 28 % Männer. Hier spiegelt sich der gesellschaftliche Trend wieder, dass „Pflege weiblich ist“, d.h. Pflegeleistungen innerhalb der Familie überwiegend von Frauen verrichtet werden. Von den Befragten, die pflegebedürftige Angehörige oder andere Menschen in Ihrem Umfeld zu versorgen haben, arbeiten 56 % in Teilzeit, 44 % sind Vollzeit beschäftigt. Gerade letztere Gruppe, die 30 Beschäftigte umfasst, ist vermutlich häufig mit Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert.

Als spezielle Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen wurden bislang insbesondere die Option auf kurzfristigen Sonderurlaub und Hilfe bei der Vermittlung von ambulanten oder stationären Einrichtungen angeboten. Gut die Hälfte der Betroffenen (54,4 %) kennt die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines kurzfristigen Sonderurlaubs, sieben Personen haben diese Option bereits auch genutzt. Ihre Bewertung ist überwiegend positiv, nur in einem Fall war dieser Sonderurlaub nicht hilfreich. Die Möglichkeit, Hilfe bei der Vermittlung von ambulanten oder stationären Einrichtungen zu bekommen, ist dagegen nur bei gut einem Viertel (26,5 %) bekannt. Lediglich vier Betroffene haben diese Hilfestellung in Anspruch genommen, davon bewerten drei diese Unterstützung als hilfreich, nur in einem Fall wird sie als nicht hilfreich eingeschätzt.

Tab. 25: Kenntnis und Bewertung von Maßnahmen für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen seitens der Betroffenen

Maßnahmen im Bereich Pflegebedürftige Angehörige	Kennt- nisstand	Inanspruchnahme			
		Nutzung	Einschätzung		
	Kenne- ich	Habe ich genutzt	War hilfreich	Teils/ teils	War nicht hilfreich
Option auf kurzfristigen Sonderurlaub	54,4 %	10,3 % (n = 7)	66,7 %	16,7 %	16,7 %
Hilfe bei der Vermittlung von ambulanten oder stationären Einrichtungen	26,5 %	5,9 % (n = 4)	75,0 %	-	25,0 %
Gesamt	N = 68				

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Im Kenntnisstand und in der Einschätzung der anderen familienfreundlichen Maßnahmen unterscheidet sich diese Gruppe nicht von den anderen Befragten. Dabei ist anzumerken, dass Beschäftigte dieser Gruppe nur in Einzelfällen andere familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch genommen haben.

Wie die folgende Tabelle zeigt, fühlen sich die meisten Befragten (58,6 %) mit pflegebedürftigen Angehörigen von ihren Vorgesetzten grundsätzlich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterstützt. Weitere 25,9 % werden ihrer Meinung nach zumindest teilweise darin gut unterstützt, ihre spezielle Lebenssituation mit dem Beruf in Einklang zu bringen. Aber immerhin knapp ein Siebtel gab bei dieser Frage eine negative Einschätzung ab, d.h. sie fühlen sich von ihren Vorgesetzten nicht gut unterstützt.

Tab. 26: Unterstützung der pflegenden Befragten durch Vorgesetzte

Werden Sie von Ihrem Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterstützt?	Anzahl	Prozent
Ja	34	58,6 %
Teilweise	15	25,9 %
Nein	9	15,5 %
Gesamt	58	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Diejenigen, die sich schlecht unterstützt fühlten, gaben individuell unterschiedliche Gründe dafür an, wie die folgenden Beispiele illustrieren:

„In keinster Weise Unterstützung, private Dinge zählen nicht, Kollegen und Chef sehen rot.“

„Kurzfristigen Urlaub nehmen ist schlecht möglich; alles zu träge und umständlich“

„Mehr Rücksicht bei der Stundenplangestaltung. Bei zusätzlichen Terminen Entlastung, falls sie nicht dringend notwendig sind (z.B. Konferenzen)“

„Verständnis für die private Situation, während meiner Abwesenheit wenigstens Öffnung der Eingangspost und Entgegennehmen von Telefonaten“.

In der Tendenz werden auf der einen Seite das fehlende Interesse seitens der Vorgesetzten an der speziellen Situation und die mangelnde Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung; auf der anderen Seite aber auch das fehlende Verständnis für die psychische Belastung der Betroffenen beklagt.

Wie wirkt sich die Pflege von Angehörigen oder anderen Menschen konkret auf den beruflichen Alltag aus, inwieweit stoßen die Betroffenen auf Verständnis in ihrer unmittelbaren Arbeitsumgebung? Erhalten Sie ausreichend Unterstützung von den Vorgesetzten und welche Hilfen würden Ihnen die Vereinbarkeit erleichtern? Mit diesen detaillierten Fragestellungen wurde versucht, auf die speziellen Bedürfnisse dieser Gruppe von Beschäftigten näher einzugehen.

Die Antworten zeigen ein ambivalentes Bild. Seitens Kolleginnen und Kollegen stoßen die meisten Betroffenen (69,8 %) auf Verständnis. Dass dieses jedoch nicht einhellig ist, zeigt die Verteilung der Antworten in der nachfolgenden Tabelle: Immerhin 9,4 % verneinen diese Aussage und ein Fünftel äußert sich eher zwiespältig (Antwortkategorie teils/teils) dazu.

Tab. 27: Wie wirkt sich die Pflege auf Ihre Beschäftigung aus? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Unterstützung	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu
Ich stoße auf Verständnis bei Kolleginnen und Kollegen.	43,4 %	26,4 %	20,8 %	1,9 %	7,5 %
Von Seiten meiner Vorgesetzten erhalte ich Unterstützung für meine Situation.	37,0 %	31,5 %	14,8 %	5,6 %	11,1 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Auch nur zwei Drittel der Personen, die Pflegeleistungen erbringen, geben an, dass sie von Seiten der Vorgesetzten Unterstützung für ihre Situation erhalten, 16,7 % stimmen dem nicht zu und bei weiteren 14,8 % ist dies nur teilweise der Fall. Es zeigt sich also insgesamt, dass das Verständnis für die erschwerte Lebenssituation im unmittelbaren Arbeitsumfeld nicht immer nur positiv ist und die Unterstützung durch Vorgesetzte nicht uneingeschränkt vorhanden ist bzw. so wahrgenommen wird.

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in den vielen Anmerkungen wider, die von den Betroffenen auf die Frage „Welche Unterstützung würden Sie sich von Ihrem Arbeitgeber, bezogen auf Ihre Pflegeaufgabe, wünschen?“ niedergeschrieben wurden.

„Weiterhin Infos zum Thema Pflege. Weiterhin Akzeptanz meiner flexiblen Arbeitszeit. Moralische Unterstützung“

„Dass er von sich aus ab und zu nachfragt wie es mit der Pflege läuft oder äußert: Da kannst du mal wegbleiben. Dass ich nicht immer der Bittende sein muss“

„Bisher hat niemand nach meiner Situation gefragt. Kein Interesse!“

„Aufklärung über die Möglichkeiten und Maßnahmen des Dienstgebers zur Erleichterung der Pflege, weniger Mehrbelastung (=Vertretung). Gesprächsangebot zur psychischen Stärkung“

„flexible Arbeitszeiten nach Absprache mit Abteilungsleiter“

„Flexibilität in Notsituationen“

„Falls nötig, dass ich weiter frei nehmen kann, wenn mich mein Mann braucht (z.B. bei Arztbesuchen, Krankengymnastik, Tabletteneinnahme)“

Neben konkreten Forderungen nach mehr Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit werden oftmals Wünsche vorgebracht, die auch in Richtung „mehr Menschlichkeit“ im zwischenmenschlichen Umgang am Arbeitsplatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gehen. Das fehlende Verständnis für eine Lebenssituation, die für viele sehr belastend ist, und eine als zu gering empfundene Anteilnahme seitens Kollegen und Kolleginnen und dem Dienstherren wird von einigen Betroffenen hier beklagt.

5 Anliegen der Befragten im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur Beurteilung der familienfreundlichen Maßnahmen gehören auch der Blick auf noch bestehende Hindernisse im Berufsalltag und die Frage, wie persönlich wichtig die unterstützenden Angebote für die Befragten sind. In Kapitel 5.1 wird behandelt, wie sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Praxis gestaltet und wo Schwierigkeiten auftreten. Welche Bedeutung die Beschäftigten den einzelnen Feldern der familienbewussten Personalpolitik für sich selbst beimessen, ist Gegenstand von Kapitel 5.2. Abschließend werden die Wünsche und Vorschläge der Beschäftigten dargestellt (Kapitel 5.3).

5.1 Hindernisse im Berufsalltag

Auf die Frage, ob es in ihrem Berufsleben Situationen gibt, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren, gaben insgesamt 12,1 % an, dass dies häufig der Fall sei. 58 % meinten, dass dies manchmal der Fall wäre und bei 28,9 % treten solche Situationen gar nicht oder selten auf. Unterscheidet man diese Ergebnisse nach dem Geschlecht (vgl. Tab. 28), so liegt der Anteil der häufig auftretenden Situationen, die die Vereinbarkeit erschweren, bei den Frauen bei 8,0 % und bei den Männern bei 19,3 %. Die Männer, die bei der Erzdiözese Bamberg beschäftigt sind, sehen sich demnach stärker als ihre Kolleginnen dem Konflikt zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen ausgesetzt.

Tab. 28: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen, nach Geschlecht

„Gibt es Situationen in Ihrem Berufsleben, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren?“	Gesamt		Frauen	Männer
	Anzahl	Prozent	Prozent	Prozent
nein, selten oder nie	94	28,9 %	34,0 %	22,8 %
ja, manchmal	182	58,0 %	58,0 %	57,9 %
ja, häufig	38	12,1 %	8,0 %	19,3 %
Gesamt	N = 314	100,0 %	N = 200	N = 114

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Im Vergleich mit den anderen Tätigkeitsbereichen stechen die Pastoralen Dienste hinsichtlich der Häufigkeit des Auftretens von schwierigen Situationen bei der Work-Life-Balance hervor (vgl. Tab. 29). 27,7 % der Theologen in der Gemeindegemeinschaft klagen über häufig und weitere 57,8 % über manchmal auftretende Situationen, die die Vereinbarkeit erschweren. Entsprechend gibt es hier lediglich einen Anteil von 14,5 % ohne oder mit seltenen Schwierigkeiten.

Tab. 29: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen, nach dem Tätigkeitsbereich

„Gibt es Situationen in Ihrem Berufsleben, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren?“	Verwaltung	Religionslehrer	Pastorale Dienste	Jugendamt	Gesamt
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
nein, selten oder nie	35,5 %	22,7 %	14,5 %	51,4 %	28,9 %
ja, manchmal	56,2 %	72,7 %	57,8 %	43,2 %	58,0 %
ja, häufig	8,3 %	4,5 %	27,7 %	5,4 %	12,1 %
Gesamt	N = 121	N = 66	N = 83	N = 37	N = 314

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Bei den Mitarbeiter(inne)n des Jugendamtes liegt der Anteil ohne Schwierigkeiten bei 51,4 % und nur 5,4 % berichten von häufigen Situationen, die die Vereinbarkeit erschweren. Bei den Religionslehrern überwiegt die Kategorie „ja, manchmal“ mit 72,7 %, wobei nur 4,5 % häufige Probleme angeben.

Worin liegen nun die speziellen Schwierigkeiten, Beruf und Familie gut zu vereinbaren bzw. in welchen Bereichen sehen die Befragten hier die meisten Probleme? Die folgende Auflistung gibt darüber Auskunft.

Tab. 30: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen: Bereiche, die besondere Schwierigkeiten machen, nach Geschlecht

Bereiche besonderer Schwierigkeiten	Gesamt		Frauen	Männer
	Anzahl	Prozent	Prozent	Prozent
Arbeitszeit/Arbeitsorganisation	175	75,8 %	68,9 %	83,0 %
Kinderbetreuung	96	41,6 %	45,5 %	33,0 %
Pflege von Angehörigen	32	13,9 %	15,2 %	11,4 %
Beruflicher Wiedereinstieg	12	5,2 %	7,6 %	0,0 %
Kommunikation im Team	32	13,9 %	14,4 %	12,5 %
Verhältnis zu Vorgesetzten	22	9,5 %	10,6 %	9,1 %
Sonstiges	36	15,6 %	12,9 %	17,0 %
Gesamt	N = 231	100,0 %	N = 132	N = 114

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Betrachtet man die Bereiche, die besondere Schwierigkeiten machen (vgl. Tab. 30), so liegt die Arbeitszeit bzw. Arbeitsorganisation mit 75,8 % aller Befragten deutlich vor der Kinderbetreuung mit 41,6 %. Frauen sehen bei der Kinderbetreuung häufiger Schwierigkeiten (45,5 %) als Männer (33,0 %). Bei der Arbeitszeit bzw. Arbeitsorganisation ist dies umgekehrt, diese macht 83 % der

Männer Probleme, gegenüber 68,9 % der Frauen. Beim beruflichen Wiedereinstieg sehen die Frauen zu 7,6 % Schwierigkeiten, die Männer gar nicht.

Unterscheidet man die Bereiche, die besondere Schwierigkeiten machen, nach der Lebensphase (vgl. Tab. A 11), so sehen 51,3 % der Beschäftigten mit Kind im Haushalt Probleme bei der Kinderbetreuung. Die Pflege von Angehörigen ist vor allem bei Pflegenden (53,8 %) und bei Befragten mit Kindern bei gleichzeitiger Pflegeleistung (62,5 %) als besondere Schwierigkeit anzusehen. Die Kommunikation im Team erscheint 46,2 % derjenigen mit Pflegeleistung als besondere Schwierigkeit, diese sehen hingegen lediglich 11,9 % mit Kind im Haushalt und 13,3 % ohne Kind und ohne Pflegeleistung als besondere Schwierigkeit an. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Vermittlung von familialen Belangen, die mit der Betreuung von Kindern zusammenhängen, leichter fällt bzw. selbstverständlicher ist, als die Kommunikation über die speziellen Anforderungen von pflegenden Berufstätigen.

Das Alter des jüngsten Kindes spielt für einige Bereiche, die besondere Schwierigkeiten machen, eine Rolle (vgl. Tab. A 12). So lange das jüngste Kind im Kleinkind-, Kindergarten- oder Grundschulalter ist, klagen rund zwei Drittel der Beschäftigten darüber, dass das Thema Kinderbetreuung problematisch sei. Dieser Anteil nimmt mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes ab, bis hin zu 3,6 % bei den Familien mit Kindern ab 18-Jährigen. Gleichzeitig nimmt der Anteil des Bereichs „Pflege von Angehörigen“ als besondere Schwierigkeit mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes zu (bis 3 Jahre 3,0%, ab 18 Jahre 28,6 %), was am Alter der Befragten liegen dürfte und an der Tatsache, dass Personen mit jüngeren Kindern seltener Pflegeleistungen erbringen.

Darüber hinaus ist für 85,9 % der Mitarbeiter(innen) der Pastoralen Dienste die Arbeitszeit bzw. Arbeitsorganisation ein Bereich, der besondere Schwierigkeiten bereitet (vgl. Tab. A 13). Bei den anderen Mitarbeiter(inne)n liegen die Anteile deutlich niedriger (Jugendamt 72,2 %, Verwaltung 76,9 % und Religionslehrer 56,9 %). Die Arbeitszeiten der Pastoralen Dienste wurden von den Befragten dementsprechend oft in den offenen Antworten thematisiert. Hier wurden insbesondere die hohe Arbeitsbelastung („Arbeit an 7 Tagen pro Woche“, „Gleichzeitigkeit aller Belastungen und der Mangel an persönlicher Freizeit für echtes Ausspannen“) und die umfassenden „Arbeitszeiten: Samstag, Sonntag, Weihnachten, Ostern auch Nachtdienste“ genannt.

Ansonsten bezogen sich die Befragten in ihren frei formulierten Anmerkungen zu den schwierigen Situationen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf v.a. auf die folgenden Bereiche:

- Teilzeitarbeit: Im Speziellen wurden „Überstunden, mehr Abgleitmöglichkeiten für Teilzeitkräfte“ und dass häufig „Terminabsprachen ohne Rücksicht auf Teilzeitkräfte“ vorgenommen werden, genannt.
- Krankheit der Kinder: Hier wurde erneut z.B. mehr „Verständnis bzw. Toleranz, wenn man an Lehrerkonferenzen nicht teilnehmen möchte, da das Kind krank ist“, gefordert.
- Parkplatzprobleme wurden häufiger angesprochen, zum einen allgemein, aber auch konkret „wenig Parkplätze am Jakobsberg“.

Positiv erwähnenswert ist, dass die Beschäftigten des Jugendamtes in keinem einzigen Fall das Verhältnis zu Vorgesetzten als schwierigen Bereich bezeichneten.

5.2 Persönliche Wichtigkeit ausgewählter Bereiche der familienfreundlichen Personalpolitik

Für die Beurteilung der familienfreundlichen Maßnahmen und zur Ableitung von Handlungsempfehlungen ist es auch notwendig, die persönliche Wichtigkeit einzelner Bereiche für die Befragten einzubeziehen. D.h. welche familienfreundlichen Maßnahmen halten die Befragten - bezogen auf ihre persönliche Lebenssituation - für besonders wichtig und welche sind aus ihrer Sicht nachrangig.

Die Berücksichtigung von Bedürfnissen der Familien bei der Urlaubsplanung und Arbeitszeitgestaltung steht für die Befragten an erster Stelle. 81,0 % gaben an, dass dieser Aspekt sehr oder eher wichtig für sie sei (vgl. Tab. 31). Nur 8,9 % meinten, dass dies für sie eher unwichtig oder sehr unwichtig sei. Ebenfalls mehr als die Hälfte (61,9%) sehen die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen als sehr oder eher wichtig an. Die Kinderbetreuung bei dienstlichen Verpflichtungen ist für 44,3 % sehr oder eher wichtig, dieser Anteil ist etwas höher als derjenigen, die die Kinderbetreuung als eher oder sehr unwichtig ansehen. Bei der Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Ferienzeiten ist der Anteil derjenigen, die dies als sehr oder eher unwichtig ansehen, etwas höher (45,1 %) als der Prozentsatz derer, denen dies wichtig ist (41,5 %)

Tab. 31: Persönliche Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen

Persönliche Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen	Sehr oder eher wichtig	Teils/teils	Eher oder sehr unwichtig	Gesamt	
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	N
Berücksichtigung von Bedürfnissen der Familien bei der Urlaubsplanung und Arbeitszeitgestaltung	81,0 %	10,1 %	8,9 %	100,0 %	258
Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen	61,9 %	15,1 %	22,9 %	100,0 %	205
Kinderbetreuung bei dienstlichen Verpflichtungen	44,3 %	17,6 %	38,1 %	100,0 %	221
Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Ferienzeiten	41,5 %	13,5 %	45,1 %	100,0 %	222

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Betrachtet man, welche Merkmale der Beschäftigten die persönliche Wichtigkeit der abgefragten vier Maßnahmenbereiche beeinflussen (vgl. Tab. 32), so zeigt sich, dass z.B. die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen für Befragte mit älteren Kindern im Haushalt eine höhere Relevanz hat als für Eltern kleinerer Kinder. Befragte, die Pflegeleistungen erbringen, stufen erwartungsgemäß zu einem höheren Anteil die Unterstützung bei der Pflege der Angehörigen als persönlich wichtig ein (77,3 % bzw. 68,6 %) als Befragte, die nur Kinder haben (53,2 %). Bemerkenswert ist, dass von denjenigen Befragten, die derzeit weder Kinder im Haushalt haben noch Angehörige pflegen, über 83 % die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen als persönlich wichtig erachten. Dies deutet daraufhin, dass sich in dieser Gruppe für viele abzeichnet, dass sie in der Zukunft Pflegeaufgaben übernehmen müssen.

Die Kinderbetreuung bei dienstlichen Verpflichtungen sehen Frauen zu 48,2 % als persönlich wichtig an, Männer nur zu 37,8 %. Bei den Religionslehrern beträgt dieser Anteil 57,4 %, gegenüber Mitarbeitern der Verwaltung von 31,7 %. Auch bei den Befragten mit Kindern bis 3 Jahre (73,6 %) und von 4 bis 6 Jahren (73,4 %) liegt der Anteil der persönlichen Wichtigkeit der Kinderbetreuung bei dienstlichen Verpflichtungen deutlich über den anderen Gruppen.

Tab. 32: Persönliche Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen: Anteile der Nennungen "sehr oder eher wichtig" nach Beschäftigtenmerkmalen

Persönliche Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen	Urlaubsplanung und Arbeitszeitgestaltung	Unterstützung bei Pflege der Angehörigen	Kinderbetreuung bei dienstl. Verpflichtungen	Unterstützung bei Kinderbetreuung in Ferienzeiten	N
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	
Frauen	81,5 %	61,3 %	48,2 %	47,8 %	162
Männer	80,2 %	62,9 %	37,8 %	31,0 %	96
Verwaltung	83,7 %	62,0 %	31,7 %	49,5 %	98
Religionslehrer	58,4 %	67,4 %	57,4 %	21,3 %	53
Pastorale Dienste	96,0 %	59,1 %	48,4 %	37,9 %	74
Jugendamt	75,0 %	60,0 %	50,0 %	51,7 %	28
1 Kind	82,3 %	55,0 %	38,5 %	43,4 %	62
2 Kinder	83,9 %	61,0 %	47,9 %	48,1 %	118
3 oder mehr Kinder	75,0 %	51,4 %	47,6 %	25,0 %	40
Bis 3 Jahre	92,5 %	40,0 %	73,6 %	62,1 %	40
4 bis 6 Jahre	90,9 %	52,6 %	73,4 %	66,7 %	33
7 bis 10 Jahre	87,2 %	54,9 %	46,5 %	45,5 %	47
11 bis 17 Jahre	74,3 %	49,2 %	18,0 %	21,0 %	70
18 Jahre oder älter	67,8 %	84,4 %	28,6 %	28,5 %	31
Kein Kind, keine Pflege	81,8 %	83,3 %	42,1 %	45,0 %	22
Kind im HH	82,8 %	53,2 %	48,2 %	42,2 %	192
Pflegeleistung	66,7 %	77,3 %	33,3 %	12,5 %	15
Kind im HH und Pflege	75,9 %	68,6 %	24,0 %	42,3 %	29
Gesamt	81,0 %	61,9 %	44,3 %	41,5 %	360

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Die Kinderbetreuung in Ferienzeiten ist für Frauen persönlich wichtiger als für Männer (47,8 % gegenüber 31,0 %). Auch für Mitarbeiter in der Verwaltung ist die persönliche Bedeutung dieses Bereiches mit 49,5 % gegenüber 21,3 % bei den Religionslehrern deutlich höher. Für Mitarbeiter(innen) im Jugendamt ist ein Wert von 51,7 % zu verzeichnen, d.h. für mehr als die Hälfte der Beschäftigten des Jugendamtes hat die Kinderbetreuung in Ferienzeiten eine hohe persönliche Bedeutung.

Die Urlaubsplanung und Arbeitszeitgestaltung als wichtigster Bereich für die Befragten unterscheidet sich ebenfalls für einige betrachtete Gruppen. Bei den Mitarbeitern der Pastoralen Dienste liegt der Anteil für die persönliche Wichtigkeit der Urlaubsplanung und Arbeitszeitgestaltung bei 96 %, bei den Mitarbeitern der Verwaltung bei 83,7 % und zum Vergleich bei den Religionslehrern bei 58,4 %. Auch bei Befragten mit kleineren Kindern im Haushalt ist die Urlaubsplanung und Arbeitszeitgestaltung von besonderer Bedeutung. Bei den Befragten mit dem jüngsten Kind bis 3 Jahre liegt der Anteil für die persönliche Wichtigkeit bei 92,5 % und bei den Befragten mit dem jüngsten Kind von 4 bis 6 Jahren bei 90,9 %.

5.3 Vorschläge und Wünsche der Befragten

Die Einschätzung der Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen durch die Befragten wird ergänzt durch offene Antworten, die auf die Frage „Welche Vorschläge, Wünsche oder Anliegen haben Sie im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf?“ gegeben wurden. Fast ein Drittel der Befragten machte bei dieser Frage eine konkrete Angabe, was unterstreicht, wie aktuell und bedeutungsvoll dieses Thema bei den Befragten ist. Auch hier lassen sich die Angaben zu größeren Kategorien zusammen fassen, die durch einige beispielhafte Antworten der Befragten illustriert werden.

1. Ein häufig genanntes Anliegen war, dass das Personal in der Gemeindegarbeit aufgestockt bzw. nicht weiter reduziert werden sollte:

„zumindest keine weitere Reduzierung des Past. Personals in den Gemeinden / Lieber eine Aufstockung --> Reduzierung der Überstunden“

„Wegen Priestermangel wächst der Druck auf die, die da sind.“

„Größere Rücksichtnahme auf Situation der Ehepartner von Angestellten im pastoralen Dienst, der durch viele Feiertags/Wochenendtermine eine am Kirchenjahr orientierte katholische Lebensführung sehr erschwert. Viele Trennungen in diesen Berufen.“

2. Bessere Möglichkeiten, die berufliche Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, wurden vielfach in den Schlussbemerkungen gewünscht:

„Thema "Arbeit von zuhause" voranbringen. mehr auf die individuellen Bedürfnisse eingehen“

„Gibt es für uns "Normalos" überhaupt schon Arbeit von zuhause?“

„Wichtig wäre die Einführung von Telearbeitsplätzen“

„Bessere Möglichkeiten von zuhause aus zu arbeiten“.

3. Die Platzierung des Überstundenstichtags Ende August wird als ungünstig empfunden:

„Überstundenstichtag nach hinten verschieben, z.B. 30.09.“

„Überstundenkonto - Stichtag August ist schlecht wegen Urlaubszeit - Vertretung - werden gerade da Überstunden abgebaut. Stichtag: Dezember wünschenswert“.

„Überstundenstichtag (31.08.) auf anderen Tag verschieben, da es im August immer Probleme gibt diese abzufeiern“.

„Stichtag zum Überstundenabbau verlegen z.B. außerhalb der Ferienzeit, z.B. zum 30.04, falls in einer Abteilung 2 berufstätige Mütter arbeiten“

„Sammelkonto für Überstunden oder Urlaubstage, die nicht genommen werden können“

„Lebensarbeitszeitkonto“

„Änderung des Stichtags für Gleitzeitkonto wegen Sommerferien (z.B. von 31.08. auf 30.09.). Größere Spanne, mehr bzw. größere Gleitzeitmöglichkeiten. Mehr Stunden aufbauen (Ist-Zeit)“.

4. Betont wurde von mehreren Beschäftigten am Ende des Fragebogens, dass das Verständnis der Vorgesetzten wichtig ist:

„Das Wichtigste ist das Wohlwollen für Familiensituationen in Chefetage und im Kollegenkreis“

„Mehr Wertschätzung/Verständnis vom Vorgesetzten (muss immer froh sein mit geringem Arbeitsumfang arbeiten zu dürfen)“

„Vorgesetzte sollten mehr Verständnis für familiäre Probleme (Kinder, Krankheiten) zeigen“.

5. Es wurde darum gebeten, die Informationen über die angebotenen Maßnahmen zu verbessern:

„Informationen des Dienstgebers/ MAV zu Maßnahmen (Seite 2/Punkt) nicht angekommen“

„Eine Info-Broschüre wäre gut um zu wissen was alles machbar ist als Lehrer.“

„Besserer Informationspolitik, viele der genannten Möglichkeiten kannte ich gar nicht“

„Bessere Informationsweitergabe! (Rechte und Pflichten bzw. Möglichkeiten)“

„auf Pflicht von Dienstvorgesetzten vom Ordinariat aus mehr hinweisen. Bestätigung verlangen, dass dies in Dienst- und Mitarbeitergesprächen auch wirklich zum Thema gemacht wurde“.

Neben diesen anhand von ausgewählten Zitaten belegten Anregungen und Wünschen kamen von Seiten der Beschäftigten zum Schluss der Mitarbeiterbefragung auch positive Rückmeldungen gegeben:

„Sehr zufrieden mit dem Arbeitgeber im Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Habe stets ein offenes Ohr gefunden. Toll ist die Möglichkeit auch unter 50% in den pastoralen Dienst einsteigen zu können“

„Macht weiter so! Gute Ansätze“

„Ich kann meine Arbeitszeit, 5 Std. je Woche, frei einteilen und bin sehr zufrieden“

„Hatte immer einen Vorgesetzten, der Verständnis für die Familie hatte“

„Ich fühle mich von meinem Vorgesetzten sehr gut unterstützt und stoße auf viel Verständnis. Dafür bin ich sehr dankbar“.

6 Resümee

Basierend auf einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Jahr 2007, die zum Ziel hatte, den Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen zu ermitteln, wurden ab Mai 2008 im Bereich der Erzdiözese Bamberg verschiedene familienfreundliche Maßnahmen zur Unterstützung und Entlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Aufgaben (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) eingeführt. Im Rahmen einer neuen Erhebung sollte nun in Erfahrung gebracht werden, inwieweit diese Maßnahmen bekannt sind, in welchem Ausmaß sie von den Betroffenen genutzt werden und welche Erfahrungen bislang damit einhergehen. Die für eine schriftliche Befragung relativ hohe Beteiligung (von 1.028 verschickten Fragebögen kamen 360 zurück) und die vielfältigen, frei formulierten Vorschläge, Wünsche und Kommentare in den Fragebögen belegen einerseits das große Interesse derjenigen, die geantwortet haben und zeigen andererseits ihr großes Mitteilungsbedürfnis. Insgesamt kann diese Wiederholungsbefragung somit als Erfolg gewertet werden, Beschäftigte aus allen Bereichen Erzdiözese Bamberg sind anteilmäßig unter den Befragten weitgehend repräsentativ vertreten, so dass die Ergebnisse als zuverlässig und valide angesehen werden können.

Einige spezielle Fragen richteten sich diesmal auch an die Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen. Dass dies zu Recht erfolgte zeigen die Ergebnisse: Fast ein Fünftel der Befragten versorgt regelmäßig pflegebedürftige Angehörige oder andere Menschen in Ihrem Umfeld. Aufgrund der zukünftigen demographischen Entwicklung wird diese Lebenssituation in der Balance von Beruf und Familie an Bedeutung gewinnen und es ist vorausschauend, bei der Vereinbarkeitsdiskussion diesen Aspekt in angemessenem Ausmaß zu berücksichtigen.

Nachdem die eingeführten Maßnahmen in fünf Handlungsfelder (Kommunikation, Kontakthalteprogramme für Mitarbeitende in Elternzeit oder Sonderurlaub, Unterstützung im Bereich Kinderbetreuung, Unterstützung im Bereich Pflegebedürftige Angehörige, Familienfreundliche Arbeitszeiten/Arbeitsorganisation) einsortiert wurden, erfolgte die Evaluation entsprechend dieser Unterteilung. Die Ergebnisse zum Bekanntheitsgrad und der tatsächlichen Nutzung der einzelnen Maßnahmen unterstreichen, dass insbesondere dem Bereich Kinderbetreuung für die Beschäftigten der Erzdiözese eine große Bedeutung zukommt.

Insgesamt zeigt sich erwartungsgemäß, dass mit zunehmender Betroffenheit auch der Informationsgrad und die Inanspruchnahme von den jeweiligen Maßnahmen steigen. So ist es kaum verwunderlich, dass beim Thema Kinderbetreuung Eltern mit kleinen Kindern im Haushalt besser informiert sind als Befragte mit älteren Kindern. Aber es zeigen sich auch Differenzen zwischen Müttern und Vätern und zwischen den Beschäftigten in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen. Allerdings ohne einen übergeordneten zentralen Trend, so dass hier die Ergebnisse für die einzelnen Maßnahmen jeweils gesondert für die verschiedenen Gruppen zu betrachten sind. Scheinbar spiegeln sich hier die individuell unterschiedlichen Erfordernisse der Betroffenen wider. Als Ausnahme davon ist jedoch insgesamt festzustellen, dass die Religionslehrer die familienfreundlichen Maßnahmen (z.B. die Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen) im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsbereichen seltener in Anspruch nehmen. Bei den Mitarbeitern des Jugendamtes ist wiederum der Anteil der Nutzer der einzelnen familienfreundlichen Maßnahmen oftmals höher als bei den Beschäftigten in anderen Tätigkeitsbereichen.

Es entsteht (leider) der Eindruck, dass relativ vielen Beschäftigten nicht bewusst ist, welches breite Spektrum an familienfreundlichen Maßnahmen ihr Arbeitgeber bietet. Auffallend ist, dass viele Maßnahmen nur von einem relativ geringen Anteil der Befragten als bekannt angegeben werden. So kennen beispielsweise weniger als 20 % aller Befragten die Möglichkeiten einer Erweiterung der Rahmenzeit, die Option abweichender Kernzeitregelungen oder einer Erweiterung des Zeitausgleichs aus familiären Gründen. Ohne dass die einzelnen Gründe hierfür aus der Befragung detailliert abgeleitet werden können gibt auch ein anderes Resultat zu bedenken: Nur ein gutes Drittel (37,6 %) der Befragten geben an, dass familienfreundliche Maßnahmen in Dienstkonferenzen oder Mitarbeiterbesprechungen thematisiert werden. Fast zwei Drittel erhalten keine Informationen über die angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen von Konferenzen und Besprechungen. Wenn der Bekanntheitsgrad und die Nutzung der Angebote gesteigert werden sollen, wäre es aufgrund dieser Ergebnisse anzuraten, diese zukünftig im Rahmen von Dienstkonferenzen und Mitarbeiterbesprechungen häufiger und auch intensiver auf die Tagesordnung zu setzen.

Das Thema Pflege hat gegenüber der letzten Befragung deutlich an Relevanz zugenommen. Zum einen stufen sich deutlich mehr Beschäftigte als im Jahr 2007 als Pflegende ein – was nicht nur auf die geänderte Frageformulierung zurückzuführen sein dürfte –, zum anderen schreiben auch 83 % derer, die aktuell noch nicht pflegen, den Angeboten zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine hohe persönliche Wichtigkeit zu. Aktuell erhalten offensichtlich Beschäftigte mit Kindern insgesamt eine bessere Unterstützung als pflegende Beschäftigte (vgl. Tab. A 5). Auch die Kommunikation über die Pflegeaufgabe scheint im beruflichen Kontext schwieriger zu sein als die Thematisierung von Anforderungen der Kinderbetreuung (vgl. Tab. A 11). Einige Antworten der Beschäftigten, die Pflegeleistungen erbringen, deuten auf eine ambivalente Situation in ihrem Berufsleben hin, die zum Nachdenken anregen sollte. Nicht alle erhalten nach den Aussagen in den Fragebögen einhellige Unterstützung von Seiten der Vorgesetzten bzw. Verständnis seitens der Arbeitskolleginnen und -kollegen. Manche beklagen ein fehlendes Verständnis für eine Lebenssituation, die für viele sehr belastend ist, und eine als zu gering empfundene Anteilnahme seitens Kollegen und Kolleginnen und dem Dienstherren und wünschen sich „mehr Menschlichkeit“ im zwischenmenschlichen Umgang am Arbeitsplatz.

Dass die Arbeit im Bereich der Pastoralen Dienste schwieriger als andere Tätigkeitsbereiche mit den Familienausgaben zu vereinbaren ist, hat sich in der Mitarbeiterbefragung 2011 in ähnlicher Weise gezeigt wie bereits 2007. Neben der hohen Arbeitsbelastung und den unregelmäßigen Arbeitszeiten wurde in diesem Bereich auch das fehlende Verständnis der Vorgesetzten für die familialen Belange ihrer Mitarbeiter(innen) mehrfach konstatiert.

Offensichtlich befinden sich die Mitarbeiter(innen) des Jugendamtes hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einer besonders günstigen Situation. Der Großteil dieser Beschäftigtengruppe fühlt sich diesbezüglich von ihren Vorgesetzten gut unterstützt, zudem wird in den Mitarbeiterbesprechungen des Jugendamtes häufiger als anderswo über Maßnahmen der familienbewussten Personalpolitik gesprochen. Ganz konkret zeigt sich auch, dass die Jugendamtsmitarbeiter(innen) bei einer Reihe von familienfreundlichen Maßnahmen höhere Nutzungsanteile aufweisen als die Beschäftigten der anderen Tätigkeitsbereiche.

Die befragten Religionslehrer(innen) nutzen die familienfreundlichen Maßnahmen insgesamt zu wesentlich niedrigeren Anteilen als die anderen Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg. Dies liegt

zu einem großen Teil an den Anforderungen der Schulorganisation, die z.B. eine Arbeit von zu Hause aus oder eine Flexibilisierung der Präsenzzeiten nicht ermöglichen. Allerdings fühlt sich auch nur die Hälfte der Religionslehrkräfte von ihrem Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterstützt.

Relativ viele Befragte thematisierten in ihren offenen Angaben die Tatsache, dass der Stichtag für das Überstundenkonto am 31. August liegt. Dies wird als ungünstig empfunden, weil gerade im Sommer viele Urlaubsvertretungen anfallen und Überstunden schlechter abgebaut werden können. Die Beschäftigten würden daher eine Verschiebung des Stichtags auf einen späteren Zeitpunkt im Jahr begrüßen.

Zusammenfassend zeigt sich anhand der sehr differenzierten Angaben und Aussagen der Beschäftigten, dass die eingeführten familienfreundlichen Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen sehr unterschiedlich Wirkung zeigen. Der Informationsgrad hinsichtlich einiger Maßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern ist nach wie vor scheinbar suboptimal, hier empfehlen sich Aktivitäten, die auf eine bessere Transparenz und eine bessere Verbreitung der vorhandenen Informationen abzielen. Insbesondere bei Dienstgesprächen und Mitarbeiterbesprechungen scheint, nach vielen Aussagen in den Fragebögen, ein Nachholbedarf zu bestehen. Hinsichtlich der Inanspruchnahme und der Bewertung der familienfreundlichen Maßnahmen fällt es aufgrund der Ergebnisse der Befragung schwer, allgemeine Hinweise oder Vorschläge zu unterbreiten. Hier gilt es, die einzelnen Ergebnisse sehr detailliert anzusehen und ggf. im Einzelfall zu prüfen, welche Optimierung sinnvoll ist. Der Weg, das Thema „Elder Care“ stärker in den Fokus der familienfreundlichen Maßnahmen zu rücken ist zu begrüßen und zukunftsweisend. Allerdings scheint eine weitere Sensibilisierung dafür bei allen Beschäftigten und Vorgesetzten eine sinnvolle Ergänzung zu sein. Letztlich können familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen nur dann wirklich ihr Ziel erreichen, wenn sie bei allen Beteiligten auf angemessene Akzeptanz stoßen.

7 Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1: Vergleich von Fragebogenversand und Fragebogenrücklauf nach Bereichen	4
Tab. 2: Alter der Befragten nach Geschlecht	5
Tab. 3: Befragte nach Tätigkeitsbereichen	6
Tab. 4: Arbeitszeit nach Geschlecht.....	6
Tab. 5: Anzahl der Kinder im Haushalt	7
Tab. 6: Alter des jüngsten Kindes im Haushalt.....	7
Tab. 7: Zeitaufwand für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen	9
Tab. 8: Kenntnis und Bewertung der Kommunikation	10
Tab. 9: Kenntnis und Bewertung der Kontakthalteprogramme für Mitarbeitende in Elternzeit oder Sonderurlaub	11
Tab. 10: Kenntnis und Bewertung der Unterstützung im Bereich Kinderbetreuung	12
Tab. 11: Kenntnis und Bewertung der Unterstützung im Bereich Pflegebedürftige Angehörige.....	12
Tab. 12: Kenntnis und Bewertung der familienfreundlichen Arbeitszeiten / Arbeitsorganisation	13
Tab. 13: Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen.....	14
Tab. 14: Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Vorgesetzten, nach Geschlecht	14
Tab. 15: Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Vorgesetzten, nach Tätigkeitsbereich	15
Tab. 16: Kenntnis der familienfreundlichen Maßnahmen, nach Kindern im HH und Geschlecht.....	18
Tab. 17: Kenntnis der familienfreundlichen Maßnahmen bei den Beschäftigten mit Kind(ern) im Haushalt, nach Tätigkeitsbereich	20
Tab. 18: Inanspruchnahme der familienfreundlichen Maßnahmen, nach Kindern im HH und Geschlecht.....	22
Tab. 19: Inanspruchnahme der familienfreundlichen Maßnahmen durch Beschäftigte mit Kind(ern) im Haushalt, nach Tätigkeitsbereich	23
Tab. 20: Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen, nach Kindern im HH und Geschlecht	24
Tab. 21: Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen bei den Beschäftigten mit Kind(ern) im Haushalt, nach dem Tätigkeitsbereich.....	24
Tab. 22: Unterstützung von Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nach Kindern im HH und Geschlecht	25
Tab. 23: Unterstützung von Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nach der Anzahl der Kinder im HH	25
Tab. 24: Unterstützung vom Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nach dem Tätigkeitsbereich der Beschäftigten mit Kind(ern) im Haushalt.....	26
Tab. 25: Kenntnis und Bewertung von Maßnahmen für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen seitens der Betroffenen.....	27
Tab. 26: Unterstützung der pflegenden Befragten durch Vorgesetzte	28

Tab. 27: Wie wirkt sich die Pflege auf Ihre Beschäftigung aus? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?.....	29
Tab. 28: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen, nach Geschlecht	30
Tab. 29: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen, nach dem Tätigkeitsbereich.....	31
Tab. 30: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen: Bereiche, die besondere Schwierigkeiten machen, nach Geschlecht.....	31
Tab. 31: Persönliche Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen	33
Tab. 32: Persönliche Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen: Anteile der Nennungen "sehr oder eher wichtig" nach Beschäftigtenmerkmalen	34

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1: Befragte mit Kindern im Haushalt bzw. pflegebedürftigen Angehörigen	8
---	---

8 Anhang

8.1 Häufigkeitsverteilungen im Fragebogen

Im Folgenden ist der Fragebogen mit den Häufigkeitsverteilungen der 360 Befragten für die 15 geschlossenen Fragen aufgeführt.

Allgemeine Angaben

1. Geschlecht:

weiblich	237	65,8 %
männlich	123	34,2 %
Gesamt	360	100,0 %

2. Alter:

Unter 30 Jahre	16	4,5 %
30 bis unter 40 Jahre	52	14,5 %
40 bis unter 50 Jahre	175	48,9 %
50 Jahre und älter	115	32,1 %
Gesamt	358	100,0 %

Durchschnitt: 45,4 Jahre

3. Leben Kinder in Ihrem Haushalt?

Nein	83	23,1 %
Ja	276	76,9 %
Gesamt	359	100,0 %

Falls ja:

Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?

Ein Kind	82	29,9 %
Zwei Kinder	139	50,7 %
Drei Kinder	42	15,3 %
Vier oder mehr Kinder	11	4,1 %
Gesamt	274	100,0 %

Wie alt ist das jüngste Kind?

Bis 3 Jahre	47	17,2 %
4 bis 6 Jahre	34	12,4 %
7 bis 10 Jahre	51	18,6 %
11 bis 17 Jahre	92	33,6 %
18 Jahre und älter	50	18,2 %
Gesamt	274	100,0 %

Sind Sie alleinerziehend?

Nein	250	93,3 %
Ja	18	6,7 %
Gesamt	268	100,0 %

4. Haben Sie regelmäßig pflegebedürftige Angehörige oder andere Menschen in Ihrem Umfeld zu versorgen?

Nein	286	80,8 %
Ja, mit Pflegestufe	43	12,1 %
Ja, ohne Pflegestufe	25	7,1 %
Gesamt	354	100,0 %

Falls ja:

Wie viele Stunden betreuen Sie zurzeit einen pflegebedürftigen Angehörigen:

Bis 5 Stunden	21	34,4 %
6 bis 10 Stunden	17	27,9 %
11 bis 20 Stunden	15	24,6 %
Über 20 Stunden	8	13,1 %
Gesamt	61	100,0 %

Durchschnitt: 12 Stunden/Woche

5. Tätigkeitsbereich:

Verwaltung (Erzbischöfliches Ordinariat)	120	33,6 %
Verwaltung (Außenstelle)	22	6,2 %
Religionslehrkräfte	74	20,7 %
Pastorale Dienste	94	26,3 %
Jugendamt (Geschäftsstelle Bamberg)	16	4,5 %
Jugendamt (Außenstelle)	27	7,6 %
Sonstiges	4	1,1 %
Gesamt	357	100,0 %

6. Wie hoch ist Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit?

Vollzeit	171	47,6 %
Teilzeit	188	52,4 %
Gesamt	359	100,0 %

Teilzeit, und zwar:

weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit	52	28,4 %
genau die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit	71	38,8 %
mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit	60	32,8 %
Gesamt	183	100,0 %

7. Sind Sie derzeit beurlaubt?

Nein	335	94,1 %
Ja	21	5,9 %
Gesamt	356	100,0 %

Ja, und zwar wegen:

Mutterschutz/Elternzeit	16	76,2 %
Pflege von Angehörigen	-	-
Sonstige Gründe	5	23,8 %
Gesamt	21	100,0 %

Kenntnis und Bewertung familienfreundlicher Maßnahmen

8. Welche der folgenden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kennen Sie und welche davon haben Sie bereits in Anspruch genommen (bitte die entsprechenden Kästchen ankreuzen)? Bitte geben Sie bei den Maßnahmen, die Sie bereits in Anspruch genommen haben, an, inwieweit diese für Sie eine Hilfe waren.

Maßnahme	Kenntnis-stand	Inanspruchnahme			
		Nutzung	Einschätzung		
	Kenne ich	Habe ich genutzt	War hilfreich	Teils/teils	War nicht hilfreich
Kommunikation:					
• Informationsportal auf der Homepage zum Thema „Beruf und Familie“	40,6 %	10,3 % (n = 37)	40,0 %	51,4 %	8,6 %
• Väterbriefe	8,9 %	2,8 % (n = 10)	-	57,1 %	42,9 %
Kontakthalteprogramme für Mitarbeitende in Elternzeit oder Sonderurlaub:					
• Seminartage	17,2 %	4,2 % (n = 15)	76,9 %	15,4 %	7,7 %
• Partnerschaftsprogramme	9,7 %	1,7 % (n = 6)	-	50,0 %	50,0 %
• Rückkehrgespräche	15,3 %	3,3 % (n = 12)	60,0 %	10,0 %	30,0 %
Unterstützung im Bereich Kinderbetreuung:					
• Platz in kircheneigenen Kindertagesstätten	39,2 %	13,6 % (n = 49)	85,0 %	2,5 %	12,5 %
• Ferien- Kindertagesstätten-Betreuung	29,7 %	2,8 % (n = 10)	75,0 %	-	25,0 %
• Bamberger Ferienprogramm	38,3 %	4,4 % (n = 16)	60,0 %	10,0 %	30,0 %
• Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“	31,4 %	7,2 % (n = 26)	78,3 %	4,3 %	17,4 %
• Kinderbetreuung am Buß- und Betttag	38,1 %	3,6 % (n = 13)	45,5 %	-	54,5 %

Maßnahme	Kenntnis- stand	Inanspruchnahme			
		Nutzung	Einschätzung		
	Kenne ich	Habe ich genutzt	War hilfreich	Teils/ teils	War nicht hilfreich
<ul style="list-style-type: none"> • Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (z.B. Fortbildungen, Konferenzen) 	48,9 %	8,3 % (n = 30)	72,4 %	6,9 %	20,7 %
Unterstützung im Bereich Pflegebedürftige Angehörige:					
<ul style="list-style-type: none"> • Option auf kurzfristigen Sonderurlaub 	32,5 %	3,1 % (n = 11)	66,7 %	11,1 %	22,2 %
<ul style="list-style-type: none"> • Hilfe bei der Vermittlung von ambulanten oder stationären Einrichtungen 	14,4 %	1,7 % (n = 6)	60,0 %	-	40,0 %
Familienfreundliche Arbeitszeiten/Arbeitsorganisation:					
<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der Rahmenzeit 	15,6 %	3,9 % (n = 14)	75,0 %	-	25,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • Abweichende Kernzeitregelung aus familiären Gründen 	18,1 %	6,1 % (n = 22)	82,4 %	5,9 %	11,8 %
<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterte Möglichkeit des Zeitausgleichs 	19,2 %	6,4 % (n = 23)	88,2 %	-	11,8 %
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit von zu Hause aus 	24,4 %	10,3 % (n = 37)	70,0 %	20,0 %	10,0 %

9. Wurde in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen über diese familienfreundlichen Maßnahmen gesprochen?

Nein	138	45,1 %
Ja	115	37,6 %
Trifft nicht zu (keine Dienstkonferenzen, Mitarbeiterbesprechungen)	53	17,3 %
Gesamt	306	100,0 %

10. Werden Sie von Ihrem Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterstützt?

Nein	39	13,9 %
Ja	173	61,8 %
Teilweise	68	24,3 %
Gesamt	280	100,0 %

Falls Sie sich von Ihrem Vorgesetzten nicht gut/nur teilweise unterstützt fühlen:

Was funktioniert nicht? Was würden Sie sich wünschen:

Pflegebedürftige Angehörige

Die folgenden beiden Fragen 11 und 12 richten sich nur an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßig pflegebedürftige Angehörige oder andere Menschen in Ihrem Umfeld zu versorgen haben.

Alle anderen bitte zu Frage 13!

11. Wie wirkt sich die Pflege auf Ihre Beschäftigung aus? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	
Ich stoße auf Verständnis bei Kolleginnen und Kollegen.	43,4 %	26,4 %	20,8 %	1,9 %	7,5 %	n = 53
Von Seiten meiner Vorgesetzten erhalte ich Unterstützung für meine Situation.	37,0 %	31,5 %	14,8 %	5,6 %	11,1 %	n = 54

12. Welche Unterstützung würden Sie sich von Ihrem Arbeitgeber, bezogen auf Ihre Pflegeaufgabe, wünschen:

Hindernisse im Berufsalltag

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

Nein, selten oder nie	94	28,9 %
Ja, manchmal	182	58,0 %
Ja, häufig	38	12,1 %
Gesamt	314	100,0 %

Welche Bereiche machen besondere Schwierigkeiten?

(Mehrfachankreuzungen möglich!)

231 Befragte machten Nennungen	Anzahl der Nennungen	Prozent der Nennungen	Prozent der Fälle
Arbeitszeit/Arbeitsorganisation (z.B. Überstunden, kurzfristige Termine)	175	43,2 %	75,8 %
Kinderbetreuung (z.B. bei Krankheit des Kindes oder in den Schulferien)	96	23,7 %	41,6 %
Pflege von Angehörigen	32	7,9 %	13,9 %
Beruflicher Wiedereinstieg (nach der Elternzeit)	12	3,0 %	5,2 %
Kommunikation im Team (z.B. schlechter Informationsfluss)	32	7,9 %	13,9 %
Verhältnis zu Vorgesetzten	22	5,4 %	9,5 %
Sonstiges	36	8,9 %	8,9 %
Gesamt	405	100,0 %	

Persönliche Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen

14. Welche der folgenden Maßnahmen halten Sie, bezogen auf Ihre persönliche Situation, für wichtig?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Teils/teils	Eher unwichtig	Gar nicht wichtig	
Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen	46,8 %	15,1 %	15,1 %	12,2 %	10,7 %	n = 205
Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen	26,2 %	18,1 %	17,6 %	18,6 %	19,5 %	n = 221
Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Ferienzeiten	21,2 %	20,3 %	13,5 %	18,5 %	26,6 %	n = 222
Berücksichtigung von Bedürfnissen der Familien bei der Urlaubsplanung und Arbeitszeitgestaltung	59,7 %	21,3 %	10,1 %	2,3 %	6,6 %	n = 258

15. Welche Vorschläge, Wünsche oder Anliegen haben Sie im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!

8.2 Weitere Ergebnisdarstellungen

Tab. A 1: Kenntnis der familienfreundlichen Maßnahmen, nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt

Kenntnis	Bis 3 Jahre	4 bis 6 Jahre	7 bis 10 Jahre	11 bis 17 Jahre	18 Jahre oder älter
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Informationsportal auf der Homepage zum Thema „Beruf und Familie“	42,6 %	32,4 %	52,9 %	37,0 %	38,0 %
Väterbriefe	10,6 %	8,8 %	19,6 %	4,3 %	4,0 %
Seminartage	40,4 %	29,4 %	15,7 %	12,0 %	6,0 %
Partnerschaftsprogramme	10,6 %	8,8 %	11,8 %	8,7 %	8,0 %
Rückkehrgespräche	27,7 %	26,5 %	13,7 %	13,0 %	10,0 %
Platz in kircheneigenen Kindertagesstätten	55,3 %	67,6 %	47,1 %	39,1 %	34,0 %
Ferien-Kindertagesstätten-Betreuung	29,8 %	50,0 %	43,1 %	28,3 %	22,0 %
Bamberger Ferienprogramm	51,1 %	47,1 %	56,9 %	37,0 %	34,0 %
Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“	48,9 %	52,9 %	43,1 %	23,9 %	26,0 %
Kinderbetreuung am Buß- und Bettag	42,6 %	50,0 %	64,7 %	37,0 %	30,0 %
Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (z.B. Fortbildungen, Konferenzen)	61,7 %	79,4 %	66,7 %	45,7 %	46,0 %
Option auf kurzfristigen Sonderurlaub	19,1 %	26,5 %	35,3 %	33,7 %	38,0 %
Hilfe bei der Vermittlung von ambulanten oder stationären Einrichtungen	4,3 %	8,8 %	19,6 %	12,0 %	18,0 %
Erweiterung der Rahmenzeit	19,1 %	17,6 %	27,5 %	10,9 %	8,0 %
Abweichende Kernzeitregelung aus familiären Gründen	14,9 %	17,6 %	21,6 %	18,5 %	18,0 %
Erweiterte Möglichkeit des Zeitausgleichs	21,3 %	11,8 %	31,4 %	19,6 %	8,0 %
Arbeit von zu Hause aus	27,7 %	41,2 %	31,4 %	27,2 %	18,0 %
Gesamt	N = 47	N = 34	N = 51	N = 92	N = 50

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 2: Inanspruchnahme der familienfreundlichen Maßnahmen, nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt

Nutzung	Bis 3 Jahre	4 bis 6 Jahre	7 bis 10 Jahre	11 bis 17 Jahre	18 Jahre oder älter
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Informationsportal auf der Homepage zum Thema „Beruf und Familie“	8,5 %	17,6 %	23,5 %	5,4 %	4,0 %
Väterbriefe	0,0 %	5,9 %	3,9 %	1,1 %	2,0 %
Seminartage	12,8 %	17,6 %	0,0 %	2,2 %	0,0 %
Partnerschaftsprogramme	2,1 %	5,9 %	0,0 %	1,1 %	2,0 %
Rückkehrgespräche	8,5 %	5,9 %	5,9 %	1,1 %	0,0 %
Platz in kircheneigenen Kindertagesstätten	17,0 %	38,2 %	19,6 %	12,0 %	10,0 %
Ferien-Kindertagesstätten-Betreuung	2,1 %	2,9 %	5,9 %	3,3 %	0,0 %
Bamberger Ferienprogramm	2,1 %	2,9 %	9,8 %	8,7 %	0,0 %
Notfallregelung „Kinder mit an den Arbeitsplatz“	10,6 %	14,7 %	21,6 %	4,3 %	0,0 %
Kinderbetreuung am Buß- und Bettag	2,1 %	5,9 %	9,8 %	4,3 %	0,0 %
Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen (z.B. Fortbildungen, Konferenzen)	19,1 %	17,6 %	17,6 %	5,7 %	0,0 %
Option auf kurzfristigen Sonderurlaub	0,0 %	0,0 %	3,9 %	1,1 %	4,0 %
Hilfe bei der Vermittlung von ambulanten oder stationären Einrichtungen	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %	2,0 %
Erweiterung der Rahmenzeit	2,1 %	8,8 %	7,8 %	4,3 %	0,0 %
Abweichende Kernzeitregelung aus familiären Gründen	8,5 %	11,8 %	7,8 %	5,4 %	4,0 %
Erweiterte Möglichkeit des Zeitausgleichs	8,5 %	8,8 %	11,8 %	6,5 %	0,0 %
Arbeit von zu Hause aus	17,0 %	14,7 %	15,7 %	10,9 %	4,0 %
Gesamt	N = 47	N = 34	N = 51	N = 92	N = 50

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 3: Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen, nach der Anzahl der Kinder im Haushalt

Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen	1 Kind im HH	2 Kinder im HH	3 oder mehr Kinder im HH
	Prozent	Prozent	Prozent
Nein	42,7 %	45,8 %	48,9 %
Ja	44,0 %	34,2 %	40,4 %
Trifft nicht zu	13,3 %	20,0 %	10,6 %
Gesamt	N = 82	N = 139	N = 53

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 4: Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen in Dienstkonferenzen bzw. Mitarbeiterbesprechungen, nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt

Gespräche über familienfreundliche Maßnahmen	Bis 3 Jahre	4 bis 6 Jahre	7 bis 10 Jahre	11 bis 17 Jahre	18 Jahre oder älter
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Nein	44,7 %	40,6 %	34,7 %	50,0 %	55,8 %
Ja	39,5 %	31,3 %	49,0 %	40,0 %	25,6 %
Trifft nicht zu	15,8 %	28,1 %	16,3 %	10,0 %	18,6 %
Gesamt	N = 47	N = 34	N = 51	N = 92	N = 50

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 5: Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Vorgesetzten, nach Lebenslage

„Werden Sie von Ihrem Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterstützt?“	Kein Kind, keine Pflege	Kind im HH	Pflegeleistung	Kind im HH und Pflege
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Nein	22,7 %	12,5 %	18,2 %	13,9 %
Ja	59,1 %	63,0 %	54,5 %	61,1 %
Teilweise	18,2 %	24,5 %	27,3 %	25,0 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 6: Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Vorgesetzten, nach der Anzahl der Kinder im Haushalt

„Werden Sie von Ihrem Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unterstützt?“	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder oder mehr
	Prozent	Prozent	Prozent
Nein	12,1 %	10,7 %	15,2 %
Ja	56,1 %	63,1 %	73,9 %
Teilweise	31,8 %	26,2 %	10,9 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 7: Unterstützung vom Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt

Unterstützung von Vorgesetzten	Bis 3 Jahre	4 bis 6 Jahre	7 bis 10 Jahre	11 bis 17 Jahre	18 Jahre oder älter
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Nein	10,5 %	9,4 %	13,7 %	10,0 %	21,2 %
Ja	65,8 %	65,6 %	68,6 %	61,3 %	51,5 %
Trifft nicht zu	23,7 %	25,0 %	17,6 %	28,8 %	27,3 %
Gesamt	N = 47	N = 34	N = 51	N = 92	N = 50

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 8: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen, nach Lebenslage

„Gibt es Situationen in Ihrem Berufsleben, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren?“	Kein Kind, keine Pflege	Kind im HH	Pflegeleistung	Kind im HH und Pflege
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
nein, selten oder nie	58,3 %	24,5 %	50,0 %	17,9 %
ja, manchmal	27,8 %	65,1 %	30,8 %	66,7 %
ja, häufig	13,9 %	10,4 %	19,2 %	15,4 %
Gesamt	N = 36	N = 212	N = 26	N = 39

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 9: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen, nach der Anzahl der Kinder im Haushalt

„Gibt es Situationen in Ihrem Berufsleben, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren?“	1 Kind im HH	2 Kinder im HH	3 oder mehr Kinder im HH
	Prozent	Prozent	Prozent
nein, selten oder nie	28,2 %	18,6 %	30,6 %
ja, manchmal	60,6 %	69,8 %	59,2 %
ja, häufig	11,3 %	11,6 %	10,2 %
Gesamt	N = 71	N = 129	N = 38

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 10: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen, nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt

„Gibt es Situationen in Ihrem Berufsleben, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren?“	Bis 3 Jahre	4 bis 6 Jahre	7 bis 10 Jahre	11 bis 17 Jahre	18 Jahre oder älter
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
nein, selten oder nie	23,3 %	18,2 %	17,6 %	24,7 %	33,3 %
ja, manchmal	60,5 %	66,7 %	72,5 %	67,9 %	54,8 %
ja, häufig	16,3 %	15,2 %	9,8 %	7,4 %	11,9 %
Gesamt	N = 43	N = 33	N = 51	N = 81	N = 42

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 11: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen: Bereiche, die besondere Schwierigkeiten machen, nach Lebenslage

Bereiche besonderer Schwierigkeiten	Kein Kind, keine Pflege	Kind im HH	Pflege- leistung	Kind im HH und Pflege
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Arbeitszeit/Arbeitsorganisation	80,0 %	75,0 %	76,9 %	68,8 %
Kinderbetreuung	0,0 %	51,3 %	0,0 %	21,9 %
Pflege von Angehörigen	6,7 %	1,3 %	53,8 %	62,5 %
Beruflicher Wiedereinstieg	0,0 %	6,3 %	0,0 %	0,0 %
Kommunikation im Team	13,3 %	11,9 %	46,2 %	9,4 %
Verhältnis zu Vorgesetzten	0,0 %	9,4 %	30,8 %	9,4 %
Sonstiges	13,3 %	14,4 %	23,1 %	12,5 %
Gesamt	N = 15	N = 160	N = 13	N = 32

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 12: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen: Bereiche, die besondere Schwierigkeiten machen, nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt

Bereiche besonderer Schwierigkeiten	Bis 3 Jahre	4 bis 6 Jahre	7 bis 10 Jahre	11 bis 17 Jahre	18 Jahre oder älter
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Arbeitszeit/Arbeitsorganisation	72,7 %	81,5 %	66,7 %	78,7 %	67,9 %
Kinderbetreuung	57,6 %	77,8 %	66,7 %	32,8 %	3,6 %
Pflege von Angehörigen	3,0 %	3,7 %	9,5 %	13,1 %	28,6 %
Beruflicher Wiedereinstieg	15,2 %	7,4 %	4,8 %	0,0 %	3,6 %
Kommunikation im Team	18,2 %	3,7 %	7,1 %	11,5 %	17,9 %
Verhältnis zu Vorgesetzten	9,1 %	14,8 %	7,1 %	6,6 %	10,7 %
Sonstiges	18,2 %	18,5 %	11,9 %	4,8 %	7,1 %
Gesamt	N = 33	N = 27	N = 42	N = 61	N = 28

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011

Tab. A 13: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen: Bereiche, die besondere Schwierigkeiten machen, nach dem Tätigkeitsbereich

„Gibt es Situationen in Ihrem Berufsleben, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren?“	Verwaltung	Religionslehrer	Pastorale Dienste	Jugendamt
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Arbeitszeit/Arbeitsorganisation	76,9 %	56,9 %	85,9 %	72,2 %
Kinderbetreuung	33,3 %	49,0 %	40,8 %	44,4 %
Pflege von Angehörigen	14,1 %	17,6 %	12,7 %	5,6 %
Beruflicher Wiedereinstieg	5,1 %	5,9 %	2,8 %	5,6 %
Kommunikation im Team	14,1 %	7,8 %	19,7 %	5,6 %
Verhältnis zu Vorgesetzten	11,5 %	11,8 %	9,9 %	0,0 %
Sonstiges	12,8 %	13,7 %	16,9 %	16,7 %
Gesamt	N = 78	N = 51	N = 71	N = 18

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2011