

Dokumentation

“Familiengerechte Jobs – statt jobgerechte Familien!”



Diözesanverband Würzburg e.V.

Die Umfrage

Die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) und die Betriebsseelsorge (BSS) in der Diözese Würzburg führten im Jahr 2009 eine Umfrage zur Familienfreundlichkeit der Betriebe und Behörden in Unterfranken durch. Unter dem Motto "Familiengerechte Jobs – statt jobgerechte Familien" wurden gewerbliche sowie öffentliche und gemeinnützige Unternehmen befragt:

Unternehmensart	Anzahl Unternehmen	Anzahl ArbeitnehmerInnen
Gewerbliche	23	Bis zu 17.000
Öffentliche und gemeinnützige	53	Bis zu 21.000
Gesamt	76	Bis zu 38.000

Aufgrund der Befragung der Betriebs- und Personalräte* wurden vornehmlich Unternehmen und Behörden erfasst, die mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen.

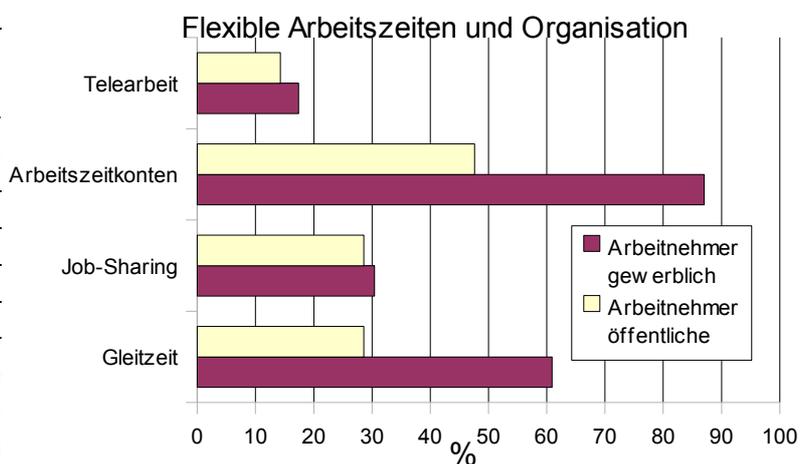
Das Ergebnis

Viel Flexibilität aber wenig Selbstbestimmung

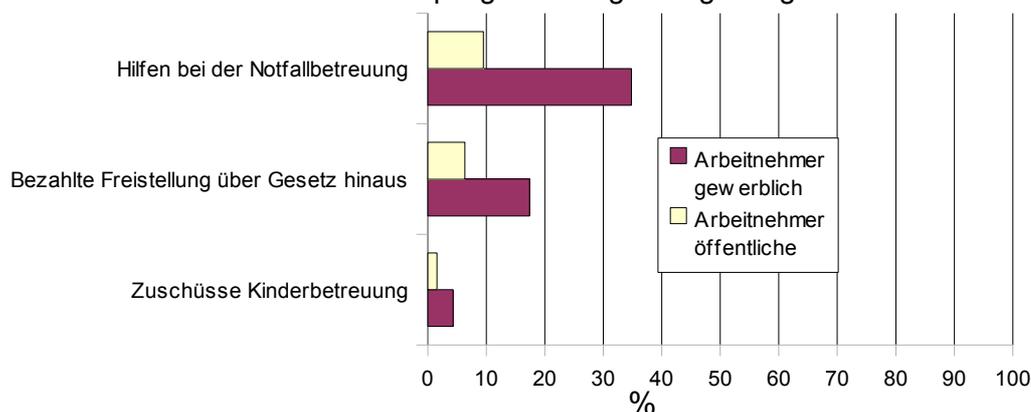
In der Flexibilität der Arbeitsorganisation sind "Gleitzeit und Arbeitszeitkonten" sehr verbreitet.

Andere entwickelte Modelle wie Job-Sharing, Telearbeit oder Sabbatjahre sind wenig eingeführt (20%). Die verbreiteten Zeitkonten sind meist über Betriebs- und Dienstvereinbarungen* geregelt. Gleichwohl haben in diesen Vereinbarungen die "betrieblichen Belange" einseitig Vorrang. Eine erweiterte Freistellung um die privaten Probleme zu lösen, ist bei vielen Arbeitgebern pragmatisch möglich (bis zu 35%).

Nach wie vor wird die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen als Privatproblem behandelt. Unterstützung in der Kinderbetreuung oder auch bezahlte Freistellung bei Betreuungs- und Pflegebedarf ist wenig verbreitet (10%).



Unterstützung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen

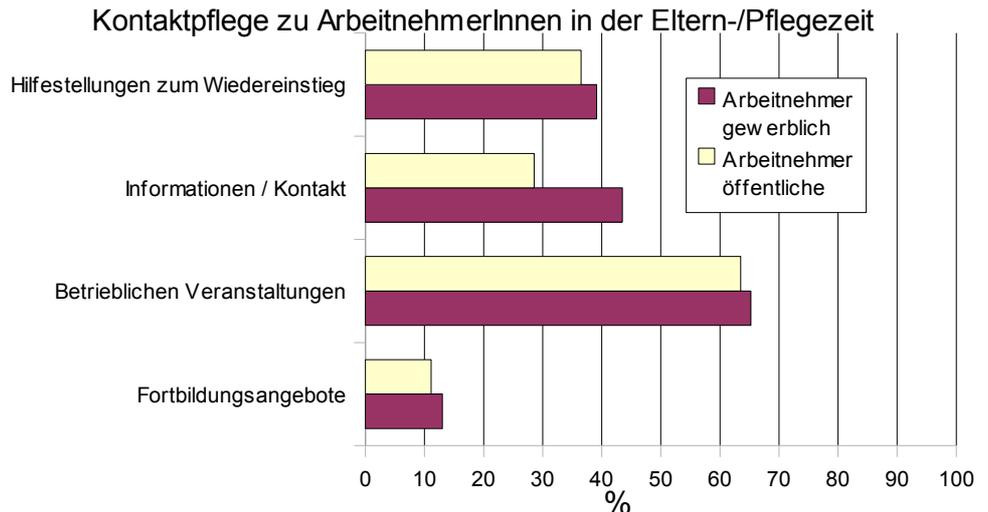


Steigende Anerkennung aber kaum Verbindlichkeit

Die in einer Familienphase erworbenen Kompetenzen werden zunehmend anerkannt (50%). Diese Anerkennung als einen Standard in der Bewerberbewertung einzuführen ist allerdings nur wenig verbreitet (20%).

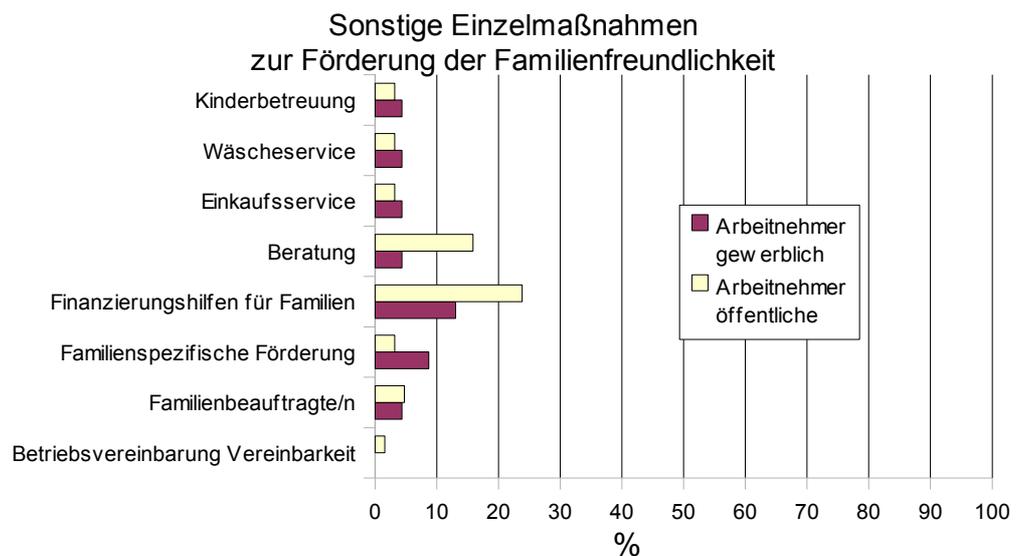
Die Berücksichtigung von Familienkompetenz gibt es nach Ihrer Einschätzung				
bei Bewerbungen	Nein	52	Ja	35
bei Beförderungen	Nein	62	Ja	24
Gibt es Maßnahmen die die Berücksichtigung sichern:	Nein	72	Ja	11

Dieses Denken zeigt sich auch, wenn während der Elternzeit zwar über Festlichkeiten (60%) und vielleicht noch über Informationszeitschriften ein Kontakt zum Arbeitnehmer gehalten wird. Dagegen sind Fortbildungen während der Elternzeit oder zum Wiedereinstieg meist nicht im Blick (10%).



Erfüllung der gesetzlichen Pflichten aber nicht darüber hinaus

Im Bereich der Einzelmaßnahmen lässt sich ebenfalls feststellen, dass die gesetzlichen Standards wie Altersvorsorge, Ruhestandsmodelle und Gesundheitsförderung etabliert sind. Andere gute Möglichkeiten der Förderung von Arbeitnehmern mit Familie wie Finanzierungshilfen, betriebliches Kindergeld oder Beratungsleistungen sind dagegen nicht verbreitet. Ein bedeutsamer Spiegel dieser Realität ist die Tatsache, dass unter den erfassten Unternehmen und Behörden nur eine Meldung mit Betriebsvereinbarung zu Familie und Beruf und nur drei Meldungen mit einer Familienbeauftragten waren.



Viel gewerbliche Ausbildung aber wenig staatliches Engagement

Die allermeisten der gewerblichen Unternehmen in der Umfragestatistik (90%) bilden aus und übernehmen den allergrößten Teil ihrer Auszubildenden. Die öffentlichen und gemeinnützigen Arbeitgeber schneiden schon in der Ausbildungsbereitschaft deutlich schlechter ab (65%). Möglicherweise ist dies aber den vielfach schulischen Ausbildungszeigen in diesem Arbeitsmarkt geschuldet.

Familienorientierung ist (noch) Sache der Arbeitnehmer/innen

Doch nicht nur die strukturellen Bedingungen für Arbeitnehmer mit Familie sind ausbaufähig.

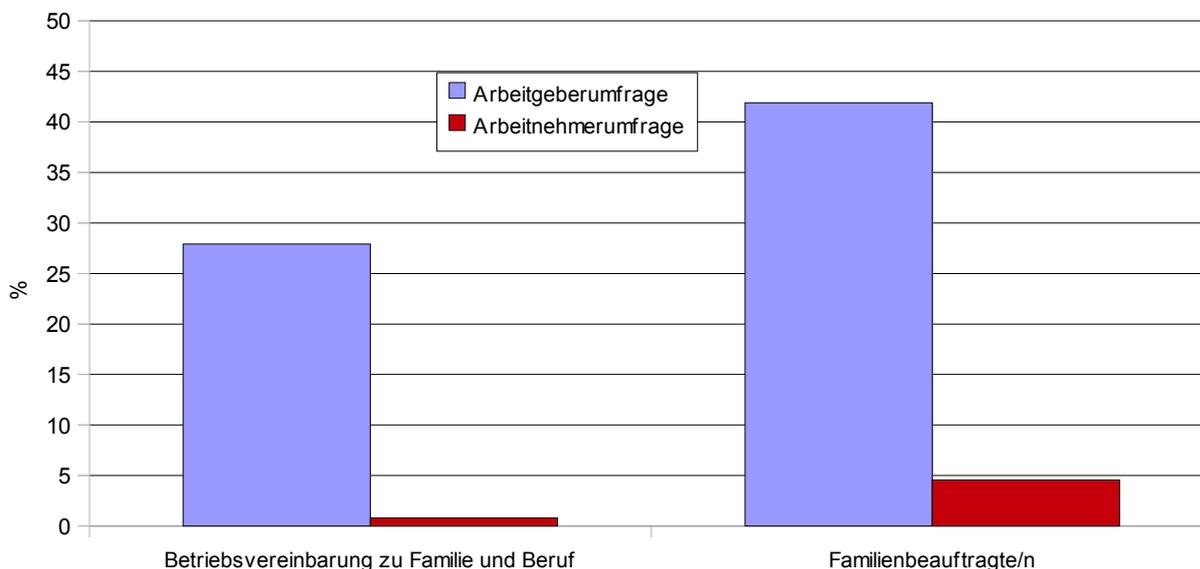
Gesamteinschätzung	sehr hoch	hoch	mäßig	bedingt	gering	kein
Stellenwert „Familie“ bei Vorgesetzten	0	17	25	14	18	5
Stellenwert „Familie“ bei Mitarbeitern	1	50	28	8	3	8

Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter geben zwar 80 % der Mitarbeiter dem Thema Familie und Beruf einen großen Stellenwert; dem gegenüber steht eine bedeutsame Anerkennung dieses Themas bei Führungskräften in nur 55 % der öffentlichen und gerade 40 % der gewerblichen Unternehmen. Trotz Fachkräftemangel sind die Unternehmen (noch) nicht zu einer familienfreundlichen Personalpolitik bereit.

Der Vergleich

Mit 76 erfassten Unternehmen und Behörden, die bis zu 38.000 Beschäftigte repräsentieren, lassen sich die Ergebnisse mit einer Umfrage des Bündnisses für Familie der Stadt Würzburg vergleichen. In dieser wurden 88 Firmen und Behörden mit ca. 28.000 Arbeitnehmern erfasst. Der Unterschied der Erhebungsstrategie liegt im wesentlichen darin, dass über die Stadt Würzburg die Vertreter der Arbeitgeber um ihre Einschätzung zur Familienfreundlichkeit ihres Unternehmens befragt wurden.

Der Vergleich der Umfragen an die Arbeitnehmer (KAB und BSS) und an die Arbeitgeber (Bündnis für Familie der Stadt Würzburg) zeigt trotz ihrer strukturellen Vergleichbarkeit deutliche Abweichungen in den Ergebnissen. Der wohl bedeutendste Unterschied ist im Anteil der „Unternehmen mit Betriebsvereinbarungen“ oder einer „Beauftragten für Familie und Beruf“:



Darin kann man sehen, dass in der Arbeitgeberumfrage zu einem übergroßen Anteil Unternehmen und Behörden erfasst sind, die sich überdurchschnittlich für das Thema "Familie und Beruf" engagieren. Zugleich darf man annehmen, dass in der Arbeitnehmerumfrage gerade auch die Personal- und Arbeitnehmervertreter reagiert haben, die einen großen Nachholbedarf sehen. Dabei darf man festhalten, dass der wissenschaftlich anerkannte Anteil von 12,4 % (Flüter-Hofmann 2005) weit näher an der Umfrage KAB und BSS liegt als an den hohen Werten der Bündnis-Umfrage.

Vergleich Umfrageergebnisse	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Differenz
Einführung der Telearbeit	29,1 %	15,9 %	- 13,2 %
Bezahlte Freistellung über die gesetzlichen Regelungen hinaus	83,7 %	11,9 %	- 71,8 %
Fortbildung in der Elternzeit	29,1 %	12,1 %	- 17 %
Einführung von Betriebsvereinbarungen	27,9 %	0,8 %	- 27,1 %

Mit dem weitergehenden Vergleich einzelner Maßnahmenwerte lässt sich insgesamt feststellen, dass

- die Flexibilität der Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation
- die Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen
- die Kontaktpflege zu ArbeitnehmerInnen in der Eltern- und Pflegezeit
- die Einführung von Einzelmaßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit

weitaus geringer ausgeprägt sind, als es die Umfrage unter den Arbeitgebern nahe legt.

Dabei sind die hier in den Blick genommen Strategien und Forderungen auf der betrieblichen Ebene nur ein Teil der notwendigen Entwicklungen. Diese müssen ergänzt und gefördert werden durch strukturelle Maßnahmen, wie sie die KAB an anderer Stelle fordert:

- steuerliche Berücksichtigung des Existenzminimums von Kindern ohne Anrechnung
- Einführung eines Erziehungsgehaltes
- Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder ab dem ersten Lebensjahr
- erweiterte Anerkennung von Erziehungs- und Pflegezeiten in der Rente

Als Teil der Zivilgesellschaft stellt sich die KAB damit auch selbst vor die Aufgabe, das eigene Engagement entsprechend aus zu gestalten.

*In der hier gewählten Darstellung werden Betriebsräte (gewerbliche Arbeitgeber) und Personalräte (öffentliche Arbeitgeber) wie auch die darauf bezogenen Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen synonym verwendet.

Impressum:

AG-Familie im KAB-Diözesanverband Würzburg e.V.