

Pro FIT – Starke Region Köln

Frauen In ErwerbsTätigkeit



Teilprojekt

Vereinbarkeit Beruf & Familie – ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen

Thema Kinderbetreuung: Bedarfserhebung bei Unternehmen und Beschäftigten in der Region Köln (Abschlussdokumentation)

Köln, 31.05.2006

Anstoß für die Bedarfserhebung

Nicht neu – aber immer noch ungelöst: Eine ausreichende und qualitativ am Bedarf und den Bedürfnissen von Kindern, Müttern und Vätern orientierte Infrastruktur von Kinderbetreuung, die wirklich eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

Dies hat nun auch die Familienpolitik erkannt und fordert daher, die Zahl und die Qualität von Betreuungsplätzen für Kinder auszubauen, nicht zuletzt um Eltern existenzsichernde Erwerbstätigkeit und berufliche Entwicklung zu ermöglichen. Zu häufig führt die Geburt eines Kindes gerade bei Frauen zur Unterbrechung der Ausbildungs- bzw. Erwerbsbiografie bis hin zum Karriereknick oder gar Berufsausstieg. Die seit 2001 geltende 3jährige Elternzeit, vor deren Hintergrund nicht genügend Kinderbetreuungsangebote geschaffen wurden, bedeutet für die Mütter ein berufliches Risiko, zu dem bisher nur wenige Väter (4% bundesweit) bereit waren.

Angesichts des eklatanten Mangels an Betreuungsplätzen für Kleinkinder steht speziell die Förderung von Angeboten für unter 3-Jährige als gesetzlicher Auftrag im neuen Tagesstättenausbaugesetz (TAG), das zugleich eine Ausrichtung auf Bedarfsgerechtigkeit einfordert, die ausdrücklich der Erwerbstätigkeit, Aus- und Weiterbildung dienen soll. Probleme bereiten dabei in allen Kommunen neben der finanziellen Belastung (mit der Aufgabe, den Mitteleinsatz zu effektivieren und die Leistungsfähigkeit des gesamten Kinderbetreuungssystems im Interesse aller Beteiligten zu steigern), die demographisch bedingte Schließung und Umnutzungsnotwendigkeit von Regeleinrichtungen, der Abbau von konfessionellen Einrichtungen sowie die zunehmend artikulierte Nachfrage nach flexibleren Betreuungsangeboten und Zeitbausteinen, vor allem in Randzeiten der Regelöffnungszeiten von Kindergärten und Kindertagesstätten.

Lebensrealitäten von Müttern und Vätern als Beschäftigte

Für eine bedarfsgerechte Infrastruktur im Betreuungsbereich reicht eine Orientierung an Geburtenzahlen und am Alter der Kinder in einer Kommune nicht aus. Vielmehr muss die Lebenswirklichkeit in der Arbeitswelt wahrgenommen werden, die Arbeitseinsatz und Flexibilität von Beschäftigten erwartet, die sich an betrieb-



lichen Erfordernissen wie Ladenöffnungszeiten oder Maschinenlaufzeiten orientiert und nicht an Öffnungszeiten von Kindertagesstätten.

Beschäftigten mit Kindern haben Auswirkungen auf den Arbeitsalltag in den Unternehmen, ihre Einsatzmöglichkeiten und -grenzen: Sie sind besonders belastet, wenn plötzlich Betreuungsnotlagen oder ein kurzzeitig veränderter oder temporärer Mehrbedarf auftreten. Kinderbetreuungsprobleme können manchmal sogar den Krankenstand erhöhen. Auf jeden Fall beeinträchtigen sie die arbeitnehmerseitige Bereitschaft und Möglichkeit zu Arbeitszeitflexibilität und Überstunden. Elternzeitler/innen melden vermehrt ihre frühzeitige Rückkehr in den Betrieb an, sind dann aber auf geeignete Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren - für alle zugänglich und finanzierbar - während ihrer Arbeitszeit dringend angewiesen.

Diese Alltagsrealität ist im Grunde für alle gleich, ob es sich um ein Unternehmen mit drei, fünfzig oder mit 500 Beschäftigten handelt. Kein Betrieb will, dass Beschäftigte um ihren Job fürchten, weil sie Nachwuchs planen oder die Betreuung während der Arbeitszeit nicht gut gelöst ist.

Für Beschäftigte mit Kindern sind also zufriedenstellende, bedarfsgerechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten die entscheidende Voraussetzung für erfolgreiche Berufstätigkeit und Vereinbarkeit – neben den personalpolitischen und unternehmenskulturellen Rahmenbedingungen für Familienfreundlichkeit in den Betrieben. Welche konkreten Probleme und Wünsche Familien haben, in denen ein oder beide Elternteile berufstätig sind, ist jedoch bei den Unternehmen und in Stadtverwaltungen *hinsichtlich der Dimensionen* meist nicht genauer bekannt, und wird nicht ausreichend erfasst.

Projektziel: Beteiligte zusammenbringen

Im Rahmen des Projektes „Pro FIT – Starke Region Köln“, entstanden aus der NRW-Landesinitiative „Regionen Stärken Frauen 2004“ und gefördert aus Mitteln der Europäischen Union (ESF) und des Landes NRW (MAGS), setzt der Projektansatz der B/L/O Unternehmensentwicklung „Vereinbarkeit Beruf & Familie – ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen in der Region Köln“ bei den Unternehmen an. Hier wird Unternehmen ein direkter Nutzen und ein Wettbewerbsvorteil vermittelt, wenn sie sich auf die Anforderungen aus der privaten Lebenssituation und den familiären Belangen ihrer Beschäftigten einlassen.

Betriebliche Rahmenbedingungen werden so optimiert, dass sie Frauen einen Einstieg bzw. Verbleib in der Arbeitswelt ermöglichen. Und genau hier setzte auch die Bedarfsanalyse dieses Projekts an, in den Unternehmen, direkt bei den Beschäftigten und ihrem Kinderbetreuungsbedarf.

Ziel der Erhebung war es, in kleinen und mittleren Unternehmen der IHK-Region Köln bestehende Betreuungssituationen für Kinder berufstätiger Eltern, sowie künftige Anforderungen exemplarisch zu ermitteln, um aufgeschlossenen Unternehmen, der Kommunalpolitik und den Trägern von Kindertageseinrichtungen eine Basis zu geben, mit der sich in der Folge neue oder zusätzliche Angebote entwickeln lassen, die tatsächlich an den familiären und betrieblichen Wirklichkeiten orientiert sind.

Unternehmen konkret einbeziehen

„Wollen Sie auch dazu beitragen, dass sich die Betreuungsangebote in der Region verbessern? Kennen Sie den Bedarf Ihrer Belegschaft?“

Mit dieser Einstiegsfrage wurden kleine und mittlere Unternehmen angesprochen und aktiviert, sich an der Bedarfserhebung des IHK-Bezirks Köln vom Spätherbst 2005 bis Frühjahr 2006 zu beteiligen. Jedem Unternehmen wurde eine Bedarfsermittlung zum Thema Kinderbetreuung als kostenfreie Dienstleistung angeboten.

Die Projektträgerin B/L/O Unternehmensentwicklung beauftragte dazu netz NRW e.V. mit der Entwicklung, Durchführung und Auswertung der Befragung.

Mit einem von netz NRW e.V. und B/L/O Unternehmensentwicklung konzipierten, fachlich fundierten, zweistufigen Fragebogen¹ wurde bis zu 50 Unternehmen die Gelegenheit gegeben, eine betriebsinterne Erhebung komfortabel durchzuführen. Das Projektbüro erstellte die ausführliche Auswertung mit Ergebnispräsentation und zeigte die Anknüpfungspunkte für mögliche betrieblich unterstützte Lösungen auf. Die Unternehmen erhielten eine Reihe von Informationen, die ihnen in dieser Weise bisher nicht bekannt waren.

Teilnahmekriterien für die Projektbeteiligung waren:

- Betriebssitz im IHK-Bezirk Köln
- Teilnahmeentscheidung von der Unternehmensleitung und ggf. der ArbeitnehmerInnenvertretung getragen
- Gesamtzahl der Beschäftigten mindestens zwei und maximal 249 (KMU);
- kein Branchenausschluss
- Bereitschaft im Unternehmen, dass ein/eine Ansprechpartner/in intern als Multiplikator/in für die Befragung wirbt und dadurch für hohe Beteiligung/guten Rücklauf sorgt
- schriftliche Anmeldung des Unternehmens mit dem sog. A-Bogen einschließlich Einverständniserklärung zur (weitgehend unpersonalisierten) Datenerhebung

Die Bedarfserhebung wurde über bestehende regionale Unternehmens- und Verbandskontakte der B/L/O Unternehmensentwicklung und des netz NRW e.V., über die Homepages der Partner und Newsletter sowie in Printmedien bekannt gemacht. Drei ProFIT-Informationsveranstaltungen (22.09. Köln, 27.09. Wiehl, 29.09. Hückeswagen) und zahlreiche Direktansprachen mit Empfehlung unterstützten die Akquise. 24 Unternehmen haben schließlich die Chance genutzt und vom Angebot vollständig (inkl. Beschäftigtenbefragung) Gebrauch gemacht. Zusätzlich haben 7 Unternehmen mit Aussagen zur Kenntnis und Verbreitung betrieblich unterstützter Maßnahmen beigetragen.

Komfortable Handhabung des Fragebogens sichert guten Rücklauf und Akzeptanz bei den Beschäftigten

Ein 1-seitiger Anmeldebogen (A) richtete an die Geschäftsführung oder Personalleitung 4 Fragen² zum Unternehmen (Kammer-/Verbandszugehörigkeit, Wirtschaftssektor, Beschäftigte inkl. ElternzeitlerInnen, Kenntnis betrieblicher Maßnahmen zugunsten von Kinderbetreuungslösungen). Unmittelbar nach Eingang

¹ mit Einsatz von Testpersonen, die den Fragebogen vor Beginn der Feldphase beantwortet haben

des A-Bogens im Projektbüro konnte mit der Erhebung bei den Beschäftigten begonnen werden: Der/die betriebliche Ansprechpartner/in erhielt ausführliche Informationen zum Inhalt und Ablauf der Befragung sowie eine Zugangskennung für das Ausfüllen der Umfrage im Internet. Der Fragebogen für die Beschäftigten stand wahlweise in Papierform, als PDF-Dokument oder besonders komfortabel als Online-Variante (erstellt mit *equestionnaire*) im Internet zur Verfügung.

Es geht alle an: Männer und Frauen – mit und ohne Kinder

Zur Beteiligung an der Befragung waren alle Beschäftigten aufgerufen, besonders natürlich diejenigen, die Kinder im betreuungsbedürftigen Alter haben oder mit der Familienplanung beginnen möchten und sich entsprechend bereits mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinandersetzen. Von Beschäftigten, deren Kinder bereits aus dem betreuungsbedürftigen Alter heraus sind, kinderlosen Beschäftigten sowie Beschäftigten, die noch keine Kinder haben, wurden Antworten auf lediglich fünf Fragen erbeten³ (Arbeitgeber? Alter/Geschlecht? Beschäftigungsumfang? Finden Sie eine vom Arbeitgeber unterstützte Kinderbetreuung wichtig? Welche familienfreundlichen Angebote würden Sie sich von Ihrer Firma wünschen?). Den Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren wurden 14 Fragen auf 2 Seiten gestellt. Besonderen Wert gelegt wurde darauf, dass auch die Beschäftigten in Elternzeit an der Befragung teilnehmen können, denn für sie entscheidet oft die Kinderbetreuungslösung darüber, ob und wann sie wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Zur Methodik der Erhebung

Die Erreichbarkeit der Zielpersonen per E-Mail und Online-Fragebogen wurde in den Vorbesprechungen als hoch eingeschätzt. Trotzdem wurde für den Zugang zur Online-Version des Fragebogens entschieden, kein individuelles Passwort für jede/n Beschäftigten einzurichten, um die Teilnahmebereitschaft nicht negativ zu beeinflussen. Das Vertrauen der Befragten auf Wahrung der Anonymität ihrer Antworten⁴, dass also die Auswertung und Darstellung der Ergebnisse später keine persönliche Identifikation erlauben wird⁵, hat das Projektteam als wesentlichen Erfolgsfaktor für den Rücklauf bewertet. Individuelle Zugangscodes hätten den Vorteil, dass sie unbefugte oder zufällige Besucher/innen der Webadresse sowie manipulative Mehrfachteilnahmen unterbinden.

Durch das gewählte Anmeldeverfahren über die Unternehmen (Firmenname, Gesamtzahl und Geschlechterverteilung der Beschäftigten) ließ sich aber das Risiko unerwünschter Gastbeiträge minimieren. Wenige Irrläufer und Testeinträge, die nicht zur definierten Grundgesamtheit der Erhebung gehörten, wurden vor Auswertung gelöscht, sehr unvollständige oder ungültige Antworten nicht einbezogen.

² Matrixfragen als eine Frage gezählt

³ Die Programmierung des Online-Fragebogens erlaubte es, dass jede/r Befragte in Abhängigkeit von der Kinderzahl mit individueller Filterführung (Sprünge und Pflichtfelder) durch den Fragebogen geleitet wurde.

⁴ Das Versenden und Abspeichern der ausgefüllten Fragebögen erfolgte nicht per E-Mail, die Antworten wurden vielmehr auf dem Server der Firma, die die Befragungssoftware zur Verfügung stellt, zwischengespeichert. Die Anonymität der Befragten konnte so gewahrt werden.

⁵ unvermeidliche Ausnahme: Kleinstbetriebe

Gegenüber den Beschäftigten der Unternehmen bestand die Annahme mit Vertrauensvorschuss, dass Doppelseintragungen nicht oder zumindest nicht absichtlich vorgenommen würden. Beim Umfang und Thema des Fragebogens schien die Wahrscheinlichkeit einer Mehrfachteilnahme aufgrund des damit verbundenen eigenen Aufwands gering. Um dennoch Verzerrungen durch versehentliche Wiederholungseinträge (z.B. wegen Unterbrechungen beim Ausfüllvorgang) auszuschließen, wurden die Datensätze stichprobenartig gefiltert und vergleichenden Plausibilitätskontrollen unterzogen.

In der Gesamtheit der Teilnehmenden haben etwa zwei Drittel die Online-Version ausgefüllt und ein Drittel die Papierausgabe gewählt (Dateneingabe für die Auswertung durch netz NRW). Vier Wochen nach Versand der Fragebögen wurde den teilnehmenden Betrieben eine motivierende Erinnerungs-Mail mit vorläufiger Rücklaufquote geschickt.

Die extern organisierte und weitgehend anonym gehaltene Erhebung machte es für die Beschäftigten leichter, offen oder überhaupt zu antworten. Zur Handhabung und Verständlichkeit des Fragebogens wurde keine nennenswerte Kritik geäußert, was für die Benutzerfreundlichkeit spricht. Ein relativ langer, acht- bis zwölfwöchiger Response-Zeitraum wurde eingeräumt, um auf Urlaubszeiten oder Arbeitsspitzen (vor Weihnachten und um den Jahreswechsel) Rücksicht zu nehmen.

Die Multiplikator/inn/en in den Betrieben hatten mit persönlichem Einsatz die Erhebung betriebsintern angekündigt und vermittelt (z.B. in Teamsitzungen, Personalversammlungen oder im Intranet). In manchen Unternehmen hat sich für die betriebliche Koordination und Bekanntmachung der Befragung, die Rücklauf-Fürsorge und die spätere Diskussion der Ergebnisse eine Arbeitsgruppe (ggf. mit Betriebsrat) gebildet.

Mithilfe der Statistiksoftware SPSS ermittelte netz NRW die betriebsbezogenen Auswertungen und stellte den teilnehmenden Unternehmen wesentliche Ergebnisse als Präsentation aufbereitet zur Verfügung (Ergebnismappe mit CD-ROM, PowerPoint-Dateien).

Wegen besonderen kommunalen Interesses in Hückeswagen wurden im Januar und Mai 2006 zwei Veranstaltungen mit den Regionalergebnissen aus 5 Hückeswagener Unternehmen (55 % Rücklauf bei insgesamt 673 Beschäftigten) durchgeführt.

Das Ergebnis über alle 24 Unternehmen stellt diese Publikation dar.

Hoher Nutzen und Win-win- Effekt für die Unternehmen

Aus der hier vorgestellten Bedarfsanalyse können die Unternehmen ablesen, wie viele Beschäftigte zum Erhebungszeitpunkt für Kinder in welchem Alter und wann Betreuung brauchen, welche Betreuungslösungen sie bereits leben und welche Betreuungsarten zusätzlich benötigt werden.

Für die weitere Planung wurde auch nachgefragt, welchen Bedarf an Kinderbetreuung die Beschäftigten bis 2010 erwarten und welche Wünsche zur Familienfreundlichkeit sie an ihren Betrieb richten.

Zu beachten ist, dass die Ergebnisse der Befragung eine reale Momentaufnahme zeichnen und sich der geschilderte Bedarf sowie Einschätzungen noch oder wieder ändern können. Die Form der Bedarfsmeldung darf schon gar nicht als verbindliche Anmeldung für Kinderbetreuungsangebote verstanden und damit überinterpretiert werden. Hierzu ist der persönliche Zugang bei konkretisierter Aussicht auf passende Angebote/Angebotsentwicklung unabdingbar. Mit den Ergebnissen vor Augen fällt die Auswahl geeigneter Unterstützungslösungen aber auf jeden Fall leichter.

Die Analyse beschreibt die aktuelle Situation und gibt Orientierung; sie empfiehlt nicht, welche Maßnahmen das jeweilige Unternehmen jetzt konkret umsetzen sollte, um den ermittelten Bedarf zu decken. Die Tiefe des unternehmerischen Engagements liegt in dessen Händen und bei der Auswahl geeigneter Maßnahmen kann eine kompetente Beratung, die aktuelle B/L/O-Broschüre *„Wenn Beschäftigte Eltern werden... Konzepte und Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung“* oder das *audit berufundfamilie*[®] weitere Entscheidungshilfen bieten.

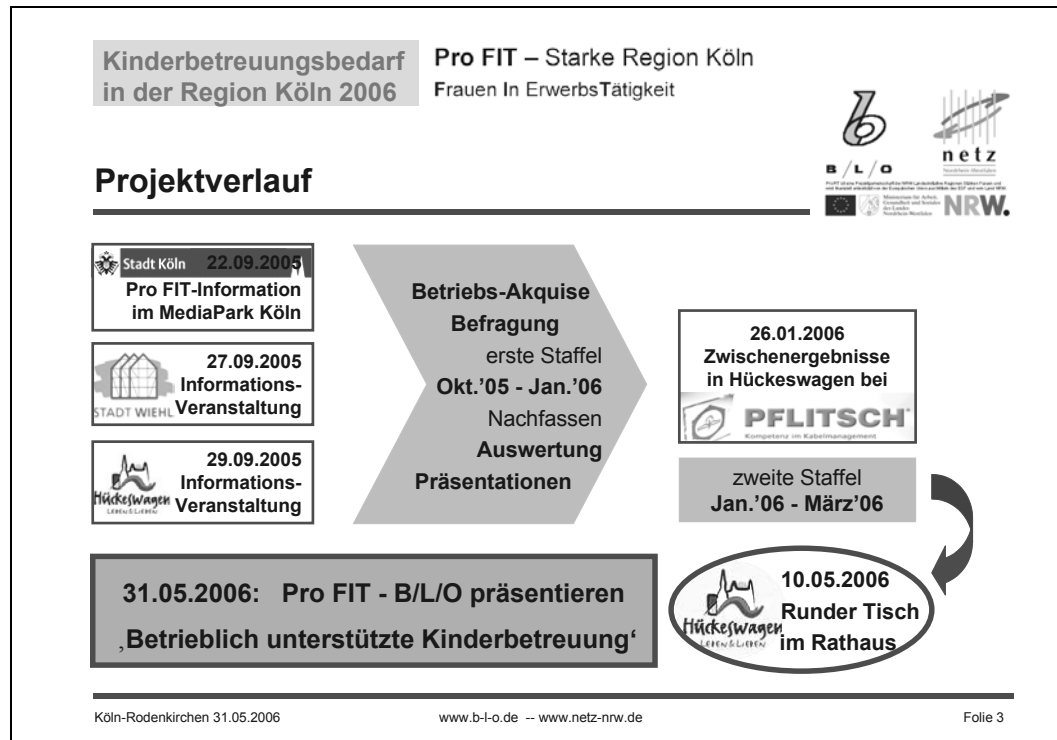
Viele Personalverantwortliche zeigen Interesse, gemeinsam mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach geeigneten Lösungen zu suchen, wie Beruf und Familie am besten aufeinander abgestimmt werden können. Die Vielfalt an Optionen zur Unterstützung der Kinderbetreuung ist allerdings in den meisten Unternehmen noch nicht hinreichend bekannt. Oft gilt es, zunächst für die Thematik zu sensibilisieren, zu informieren sowie die verbreitete Annahme auszuräumen, trotz aller Schwierigkeiten hinsichtlich Genehmigung, Auslastung und Kosten sei nur der eigene Betriebskindergarten eine Lösung. Denn: Gerade auch kleinere Maßnahmen sind möglich und effektiv!

Die Teilnahme der Unternehmen an der Erhebung ist auf jeden Fall ein Signal an die Beschäftigten, dass das Unternehmen in diesem Bereich etwas tun möchte. Und erfahrungsgemäß werden die Beschäftigten familiengerechte Rahmenbedingungen mit größerer Zufriedenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen honorieren – ein klassischer Win-win-Effekt!

Aus den Ergebnissen für die Region

Die Erhebung „Kinderbetreuungsbedarfe in Unternehmen der Region Köln“ wurde von B/L/O Unternehmensentwicklung Köln im Rahmen von ‚Pro FIT – Starke Region Köln 2005/06‘ in Zusammenarbeit mit 31 Arbeitgebern und dem netz NRW e.V. umgesetzt.

Eine Übersicht zum Projektverlauf zeigt nachstehende Abbildung:

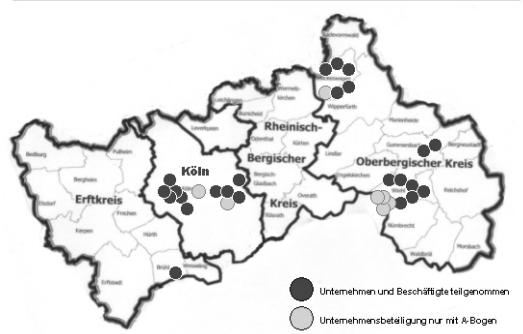


Beteiligung

Die Erhebung war zweistufig aufgebaut, das heißt jedes an der Teilnahme interessierte Unternehmen hatte einmalig einen A-Bogen zur Anmeldung auszufüllen und konnte daraufhin mit dem B-Bogen für Beschäftigte die eigentliche Detailumfrage starten. 24 Betriebe haben sich komplett beteiligt und sieben nur mit dem Unternehmensbogen.

Regionale Verteilung und Größenstruktur der (31) Unternehmen sehen so aus:

Verteilung der teilnehmenden Unternehmen



Beschäftigtenzahl	2 – 9 MA	10 – 49 MA	50 – 99 MA	100 – 249 MA	KMU Σ
A+B teilnehmende Unternehmen	6	11	1	6	24
alle A teilnehmenden Unternehmen	6	16	2	7	31

Von diesen 24 (31) Unternehmen sind
 17 (21) im Dienstleistungsbereich
 3 (5) im Handwerk
 3 (4) im Handel und
 2 (3) im Industriesektor tätig.

Die Unternehmen, die sich vollständig inkl. Beschäftigtenbefragung beteiligten:

Brühl	-	Bäckerei Konditorei Jautz
Gummersbach	-	alternative Hauskrankenpflege Uwe Söhnchen
	-	Terra Personalmarketing GmbH & Co. KG
Hückeswagen	-	Evangelisches Altenzentrum Johannesstift
	-	Pflitsch GmbH & Co. KG
	-	Recknagel Präzisionsstahl GmbH
	-	Sparkasse Radevormwald-Hückeswagen
	-	Stadtverwaltung Hückeswagen
Köln	-	Bildungswerk neues lernen e.V.
	-	energie bau köln gmbh
	-	LAIF Agentur für Photos & Reportagen GmbH
	-	Malteser Hilfsdienst e.V.
	-	neues handeln GmbH Köln
	-	VERSIKO AG - Filiale Köln
	-	Econcern GmbH
	-	SEIB Ingenieur-Consult GmbH & Co KG
	-	DESWOS e.V.
	-	Schulkinderhaus Dellbrück e.V.
Wiehl	-	Malerinnenbetrieb Bernadette Biesenbach
	-	ILME GmbH
	-	Monika Schiffbahn Kunststoff-Spritzguss
	-	Stadtverwaltung Wiehl
	-	TESCHInkasso Forderungsmanagement GmbH
	-	Pro-Glas Handels GmbH

Mit dem A-Bogen beteiligten sich ferner die Firmen

Rechtsanwälte Haberstroh & Kollegen (Hückeswagen); Kippes GmbH, Steuerberatung Sabine Schwarz (beide Köln); Appenfelder & Miesen GmbH, LWK-PlasmaCeramic GmbH Comp. KG, Metzgerei Müller und RSP Salaske & Partner (alle Wiehl).

Rücklauf und soziodemographische Merkmale

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse aus den 24 komplett-beteiligten Unternehmen zusammenfassend dargestellt. Die mittlere Rücklaufquote bei den Fragebögen an die Beschäftigten beträgt 53% über alle Unternehmen – bei einer Bandbreite je nach Größe des Unternehmens zwischen 26 und 100%. Das ist eine hervorragende Antwortdichte und spricht einerseits für die Benutzerfreundlichkeit der Umfrage, vor allem aber für die erfolgreiche Kommunikation des Themas und der Erhebung in den Betrieben.

765 von insgesamt 1451 Beschäftigten beteiligten sich. 694 Antworten sind in die Auswertung eingegangen, die restlichen 10% der Antworten konnten nicht ausgewertet werden (meist weil zu unvollständig ausgefüllt).

Insgesamt waren aus den 24 Unternehmen 55 Elternzeitler/innen gemeldet, die jedoch im Sample der Umfrage nicht getrennt erfasst wurden.

Soziodemographische Angaben (Geschlecht, Alter) waren optional gefragt: 58% der Antworten stammten von Frauen, 38% von Männern (4% ohne Zuordnung).

Das Thema ist für Männer gleichermaßen wichtig wie für Frauen

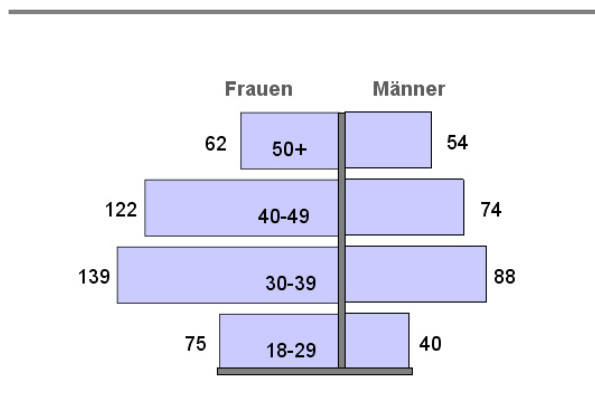
Interessant ist der Bezug zur Beschäftigtenverteilung:

48% aller in den Betrieben beschäftigten Frauen und 43 % der beschäftigten Männer haben den Fragebogen ausgefüllt (Differenz ohne Zuordnung).

Die Alterstruktur der Teilnehmer/innen lässt sich in einer Pyramide darstellen.

Im Bundesvergleich mit der Beschäftigtenstatistik über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Altersgruppen (StBA vom 30.06.05) ist das Geschlechterverhältnis „verzerrt“, weil bei den teilnehmenden Unternehmen mehr Frauen als im Bundesdurchschnitt beschäftigt sind. Außerdem ist der Anteil der 30-39-Jährigen höher, was sicher

Altersstruktur der Befragten

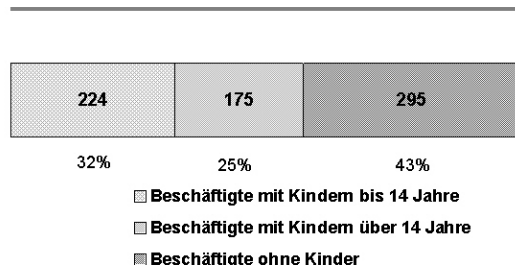


auch auf den Gegenstand der Befragung zurückzuführen ist. Der Anteil an Unter-30-Jährigen erscheint dagegen unterrepräsentiert – womöglich sind im Sample auch weniger aus dieser Altersgruppe beschäftigt (im Unternehmensbogen A wurde die Altersstruktur nicht erhoben).

Das Interesse an betrieblichem Engagement zur Vereinbarkeit Beruf und Familie ist auch bei Beschäftigten ohne Kinder hoch – viele können sich ein Leben mit Kindern vorstellen

Entgegen den Erwartungen war das Interesse für die Themenstellung der Umfrage bei den Beschäftigten nicht sehr ungleich verteilt: Der Rücklauf von kinderlosen Personen war hoch, wenn auch selbstredend die Ausführlichkeit ihrer Antworten geringer ausfiel.

Verteilung Beschäftigte mit / ohne Kinder



43% der Befragten sind keine Eltern.

Dass sich so viele beteiligt haben, die nicht unmittelbar betroffen sind, kann neben der guten Vermittlungsarbeit durch die betrieblichen Multiplikator/innen (Wichtigkeit der Umfrage) als Wunsch nach familienfreundlichem Betriebsklima insgesamt gelesen werden.

48% der Beschäftigten ohne Kinder können sich ein Leben mit Kindern vorstellen, für sie könnten also Betreuungsfragen ebenso relevant werden.

Unter den Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren sind 83 Väter Vollzeit und lediglich 9 Väter in Teilzeit beschäftigt. Klassisch umgekehrt sieht es bei den Frauen aus: 87 Mütter sind Teilzeit und 23 Vollzeit beschäftigt. (10 Väter und 7 Mütter haben dazu keine Angaben gemacht.)

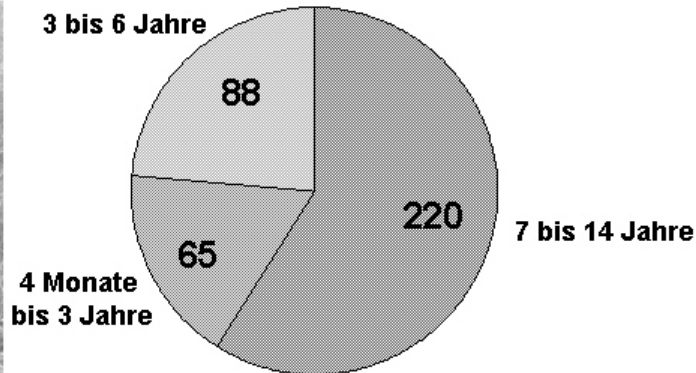
**Kinderbetreuungsbedarf
 in der Region Köln 2006**

Pro FIT – Starke Region Köln
 Frauen In ErwerbsTätigkeit



Zahl der Kinder „in“ den Unternehmen

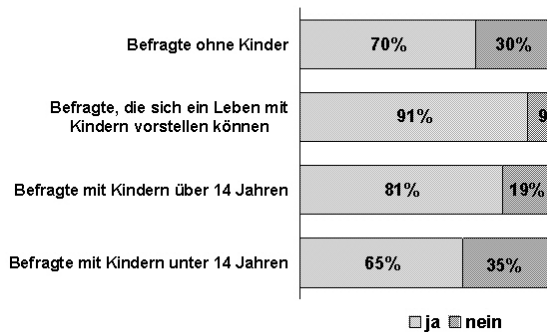
**373 Kinder
 unter 14 Jahre**



Zustimmung zu Unterstützungsmaßnahmen durch das Unternehmen

Ein arbeitgeberseitiges Angebot betrieblich unterstützter Kinderbetreuungsmaßnahmen findet generell hohen Zuspruch aller Beschäftigtengruppen:

„Finden Sie eine vom Arbeitgeber unterstützte Kinderbetreuung wichtig?“



Etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren finden eine betriebsunterstützte Kinderbetreuung wichtig. Zwei Drittel haben schon passende Lösungen oder trauen sich nicht, hier im Betrieb etwas einzufordern. Es gibt sicher auch manche, die Wert darauf legen, ihre Familienorganisation vom Berufsleben bzw. Arbeitgebereinfluss zu trennen.

Doch immerhin über 80 % dieser Personengruppe würde von betrieblich unterstützter Betreuung, wenn es sie denn bedarfsgerecht gibt, Gebrauch machen

Vereinbarkeit von Beruf & Familie noch nicht zufriedenstellend gelöst

Von 224 Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren sind 101 Väter und 117 Mütter (6 x keine Angabe). 65% der Väter sehen die Vereinbarkeit Ihrer Arbeitszeit mit dem Kinderbetreuungsbedarf nur teils/teils oder schlecht gelöst, aktuelle Betreuungsprobleme haben 21% von ihnen. 58% der Mütter sehen die Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeit mit dem Betreuungsbedarf nur teils/teils oder schlecht gelöst, aktuelle Betreuungsprobleme haben 25% von ihnen.

Nur rd. 40% der Beschäftigten mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter haben die Vereinbarung von Arbeitszeit und Betreuung gut gelöst.


In 54 Fällen gibt es ganz aktuell während der Arbeitszeit Schwierigkeiten mit der Organisation geeigneter Kinderbetreuung.

Wie haben die Beschäftigten derzeit die Kinderbetreuung geregelt?

Aus den bisherigen Lösungen wird ersichtlich, dass die familiäre bzw. familiennahe Unterstützung in der Betreuung des Kindes stark überwiegt und außerfamiliäre Angebote eher weniger genutzt werden (können).

Kinderbetreuungsbedarf in der Region Köln 2006

Pro FIT – Starke Region Köln
Frauen In Erwerbstätigkeit



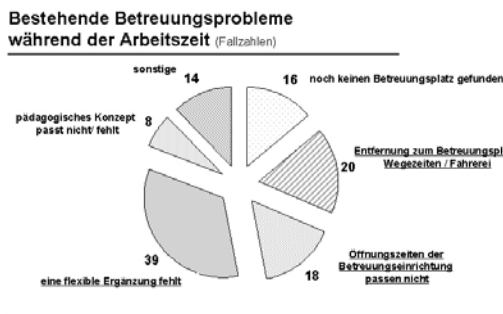
Bisherige Lösungen der Eltern gesamt

- ein Elternteil übernimmt die Betreuung (73)
- Großeltern/Oma (67)
- sonstige Familienangehörige (11)
- Freunde, Nachbarn, in Absprache mit anderen Familien (21)
- Tagesmutter (17)
- Kindergarten oder Kindertagesstätte (48)
- Schule (38)
- Eltern gehen abwechselnd arbeiten (10)
- Kind bleibt auch mal allein (4)

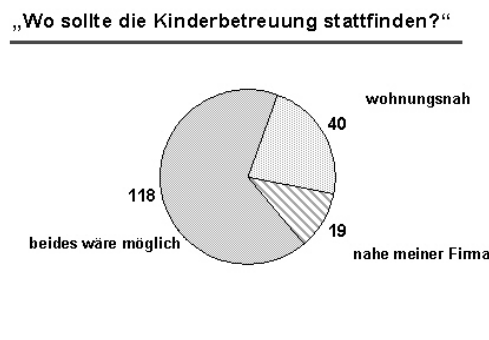
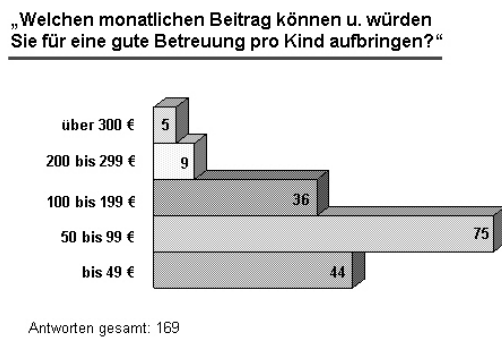
Köln-Rodenkirchen 31.05.2006
www.b-l-o.de -- www.netz-nrw.de
Folie 23

Betreuungsprobleme, Betreuungswünsche und mittelfristiger Bedarf

Bei der Betrachtung, wo Betreuungsprobleme liegen und welche Art von Betreuungsangebote überwiegend benötigt bzw. gewünscht werden, ergibt sich kaum überraschend, dass insgesamt von den befragten Eltern am stärksten flexibel abrufbare Kurzzeitbetreuung für gewöhnlich auftretende Sondersituationen nachgefragt wird.



Etwas unrealistisch niedrig erscheint allerdings der durchschnittliche finanzielle Betrag, den die Eltern für solch passende Betreuungsangebote selbst bereit sind zu bezahlen:



Besonders gewünscht:

in den Schulferien – in Ausnahmesituationen – und vor allem flexibel

85% der Kinder (über 300) sind im Vorschul- oder Schulalter. Die relativ hohe Zahl dieser Altersgruppen macht die Notwendigkeit deutlich, solche Betreuungsangebote auszubauen, zu verbessern und zu ergänzen, die auf diese Kinder ausgerichtet sind.

Als meistbezeichnete Problemfelder der nächsten Jahre (2006 bis 2010) wurden folglich benannt:

Über-Mittag- und Nachmittagsbetreuung (zum Teil mit Mittagessen und Hausaufgabenbetreuung) sowie Betreuungslösungen für die Ferien (30%).

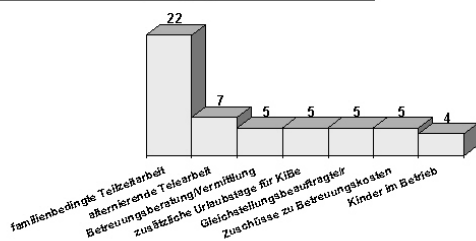
56 Eltern haben Kinder unter 3 Jahre (Kinderwünsche wurden nicht erfasst). Nur 24 von ihnen sehen in 2006 und 2007 keine Betreuungsprobleme auf sich zukommen, weil sie partnerschaftliche oder familiäre Versorgungslösungen fahren.

Betriebliche Rahmenbedingungen –

Praxis betrieblicher Unterstützung in den Unternehmen

Mit einer Matrixfrage im Anmeldebogen der Unternehmen wurde vor Beginn der Beschäftigten-Befragung festgehalten, welche betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten rund um das Thema Vereinbarkeit und Kinderbetreuung im Betrieb bereits bekannt oder etabliert waren. Familienbedingte Teilzeitarbeit ist bei 70% der befragten Betriebe verbreitet, z.T. auch flexibilisierte Arbeitszeiten, wobei letztere noch nicht immer zur Zufriedenheit der Beschäftigten ausgestaltet sind.

Bestehende Praxis betrieblicher Unterstützung in 31 Unternehmen (A-Bogen)

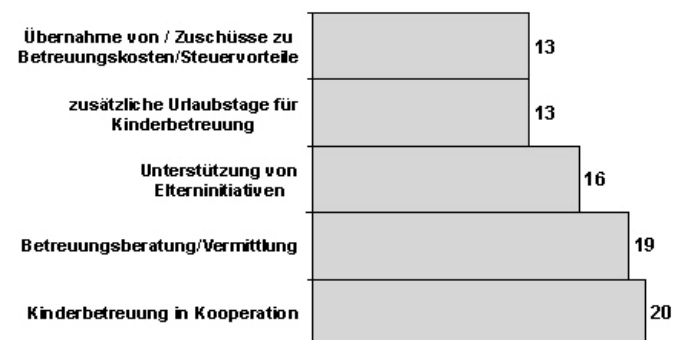


Wünsche der Eltern mit Kindern unter 14 J.

- flexiblere oder gleitende Arbeitszeiten (22)
- mehr Teilzeitmöglichkeiten (5)
- Telearbeit / Heimarbeit (8)
- finanzielle Unterstützung (5)
- Hilfe beim Wiedereinstieg (1)
- einen Haushaltstag im Monat (1)

In den Unternehmen besteht noch Informationsbedarf

Informations-/Beratungsbedarf zu betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen in 31 Unternehmen



Der Informations- und Beratungsbedarf zu weitergehenden und kleinen Unterstützungsmöglichkeiten ist groß, deshalb setzt das Gesamtprojekt der B/L/O Unternehmensentwicklung im Rahmen von „Pro FIT -Vereinbarkeit Beruf & Familie – ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen“ hier mit entsprechenden Begleitangeboten an. So wurde beispielsweise während der Projektlaufzeit für die teilnehmenden Betriebe eine gut besuchte Veranstaltung zum Thema ‚Steuerliche Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte bei finanzieller Unterstützung von Kinderbetreuung‘ durchgeführt und das *audit berufundfamilie*[®] im Projektkontext (Sonderförderung) auch für kleine und mittlere Unternehmen als organisationsentwickelndes Instrument zugänglich gemacht. Fünf der teilnehmenden Unternehmen sind in den Auditierungsprozess eingestiegen und erhalten im Juni 2006 das Grundzertifikat.

Fazit

Die Projekterfahrungen haben gezeigt, dass eine systematisch angelegte, extern beauftragte Bedarfserhebung am Arbeitsort bei Beschäftigten eine hohe Akzeptanz zur Teilnahme erzielt und die betriebsspezifische Auswertung an sich sowie integriert in eine kommunale Zusammenführung der Interessen (zum Beispiel Hückeswagen) direkten Nutzen für Unternehmen bietet auf ihrem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von betrieblichen und familiären Belangen. Kinderbetreuungsbedarfe werden plastisch und transparent und geben konkrete Anknüpfungspunkte, um neue Konzepte und Lösungen gemeinsam mit Trägern und Kommunen zu entwickeln.

Allgemein stellt bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie die Kinderbetreuung ein zentrales und vielschichtiges Problem dar. So fällt die Regelbetreuung, die vor allem in Kindergärten und -tagesstätten erfolgt, in den Aufgabenbereich der Kommunen und Träger. Doch ergibt sich seitens der in Unternehmen beschäftigten Eltern häufig über die Regelbetreuung hinaus ein Kinderbetreuungsbedarf, der von diesen Einrichtungen nicht gedeckt wird (Betreuung außerhalb der regulären Öffnungszeiten bzw. in Randzeiten, in den Sommerferien, wenn diese Einrichtungen schließen, bei Krankheit oder die Betreuung von unter 3-Jährigen). Auch in der vorliegenden Untersuchung wurde deutlich, dass der „Kinderbetreuungsschuh“ weniger in der Grundversorgung mit Regeleinrichtungen oder Großeltern drückt, als vielmehr in der Entlastung berufstätiger Eltern und Partner durch flexible Ergänzungsangebote für ganz gewöhnliche Sonderereignisse, die das sensible Kartenhaus der laufenden Betreuungsorganisation kippen lassen. Die Situation soll und muss sich ändern, um eine zeitgemäße Unterstützung bei der Verbindung von Beruf und Familie bieten zu können.

Die Erhebung zeigte ebenfalls, dass trotz und wegen der schleppenden Einführung von Ganztagsangeboten in den Schulen die Schulkinderbetreuung (über Mittag, Nachmittag, Ferien) eine zentrale Herausforderung ist und dass der Bedarf an U-3-Plätzen differenziert betrachtet werden muss.

Unternehmerische Kinderbetreuungsinitiativen entstehen häufig kurzfristig aus einem akuten Bedarf heraus oder im Rahmen neuer Projekte. Zumeist muss auch die Entscheidung für die Umnutzung bestehender Räumlichkeiten schnell

fallen. Unternehmen können mit Investitionen dazu beitragen, die mangelhafte Betreuungssituation zu verbessern und bedarfsgerechtere Einrichtungen zu schaffen.

Durch wohnortorientierte Bedarfsplanung werden sie jedoch ausgebremst. Kommunen rechnen z.T. bei ihrer Bedarfsplanung am tatsächlichen Bedarf vorbei. Diese geht noch immer ganz traditionell davon aus, dass Kinder in der Nähe des Wohnortes in den Kindergarten oder die Kita gehen. So kommen nur Einrichtungen in die Bedarfsplanung, die von einer ausreichenden Anzahl von Kindern (fußläufig!) zu erreichen sind. Der Wohnortfokus berücksichtigt aber selten zugleich den Bedarf von Familien, in welchen beide Eltern arbeiten oder dies zumindest anstreben. Diese wollen zum Teil ihr Kleinkind für den Notfall schnell erreichbar in Arbeitsplatznähe betreut wissen.

Wer Kinderbetreuungsbedarfe decken will und zwar dort, wo er tatsächlich entsteht, nämlich am Arbeitsort, sollte die ausgestreckte Hand der Unternehmen nicht ausschlagen. Die Unternehmen verfolgen mit dem sozialen Engagement für Kinderbetreuung auch wirtschaftliche Interessen. Eine gute, zuverlässige und betriebsnahe Versorgung kann ein wesentlicher Faktor sein, wenn es darum geht, Mütter (oder Väter!) nach der Geburt eines Kindes schnell mindestens in Teilzeit wieder an den Arbeitsplatz zu bekommen und so Know-how in beiderseitigem, beschäftigungssicherndem Interesse zu halten.

Vor Ort, in den einzelnen Einrichtungen und in den Unternehmen, kann man am besten erkennen, wie der Bedarf ist und wie er sich entwickelt. Darauf lässt sich dann gezielt reagieren!

Der Nutzen der Bedarfserhebung ist übertragbar auf Unternehmen und Regionen jeder Größenordnung. Die Vernetzung von Unternehmen, Kommunalverantwortlichen und Trägern gewährleistet dann konkrete Lösungen.

Kinderbetreuung ist ein Aspekt familienbewussten Personalmanagements – das *audit berufundfamilie*[®] behandelt alle Aspekte.

Kontakt:

netz NRW e.V.

Thomas von der Fecht, Ulrike Lückenotte

Biegerstr. 22, 51063 Köln

Fon: 0221-913 02 84

ProFIT-Bedarf@netz-nrw.de

www.netz-nrw.de

B/L/O Unternehmensentwicklung

Barbara Locher-Otto e.K.

Heinrichstr. 3, 50999 Köln

Fon: 02236-96 76 66

info@b-l-o.de

www.b-l-o.de