

Center for marriage and family studies
Catholic University of Eichstätt-Ingolstadt

ZFG
Zentralinstitut
für Ehe und Familie
in der Gesellschaft
Center for marriage
and family studies

Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

**Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung durch
das ZFG im Juli 2012**

Marion Kühn
Susann Kunze
Jörg Althammer

Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der
Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt
Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung des ZFG im
Juli 2012

Kühn, Marion; Kunze, Susann; Althammer, Jörg
Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft
Katholische Universität Eichstätt–Ingolstadt

20.11.2012

Inhaltsverzeichnis

1	Motivation und Zielsetzung der Befragung	5
2	Erhebungsdesign und Beschreibung der Stichprobe	5
2.1	Erhebungsdesign	5
2.2	Soziodemografische Merkmale der Befragten	6
2.2.1	Arbeitsbedingungen	7
2.2.2	Anzahl und Alter der Kinder	8
3	Betreuungsarrangements und Unterstützungsangebote	9
3.1	Praktizierte Betreuungsarrangements	9
3.2	Unterstützungsangebote und Verbesserung der Arbeitssituation	11
4	Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger	13
4.1	Versorgung der Angehörigen	14
4.2	Unterstützungsangebote und Verbesserung der Arbeitssituation	14
4.3	Verbesserung der Arbeitssituation	15
5	Beratungsangebote	16
6	Bewertung der Leistungen der KU	17
6.1	Leistungen der KU	17
6.2	Handlungsbedarf	21
6.3	Auswertung der Kommentare	22
7	Fazit	23

Tabellenverzeichnis

1	Arbeitsbedingungen (Angabe in %)	7
2	Einschätzung der Arbeitssituation (Angabe in %)	8
3	Alter des jüngsten Kindes (Angabe in %)	8
4	Verteilung der Betreuungsarrangements (Angabe in %)	9
5	Versorgung von Angehörigen (Angabe in %)	14
6	Unterstützungsangebote für die Pflege von Angehörigen (Angabe in %)	15
7	Angebote für Mitarbeiter (Angabe in %)	18
8	Zufriedenheit mit den Angeboten für Eltern und Kinder (Angabe in %)	19
9	Zufriedenheit mit den Angeboten für Mitarbeiter mit Pflegeverpflichtung (Angabe in %)	19
10	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (Angabe in %)	20
11	Handlungsfelder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Angabe in %)	21

Abbildungsverzeichnis

1	Hilfreiche Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung (Angabe in %)	12
2	Beratungs- oder Informationsbedarf (Angabe in %)	17

1 Motivation und Zielsetzung der Befragung

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) hat sich zum Ziel gesetzt, die spezifischen Bedarfe aller Mitglieder der KU mit familiären Verpflichtungen zu berücksichtigen und im Arbeitsalltag eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu praktizieren. Um diesen Grundsatz effektiv umzusetzen, unterzog sich die KU 2004 erstmalig dem Auditierungsprozess „*familiengerechte hochschule*“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und erhielt im gleichen Jahr von der *berufundfamilie gGmbH* als erste bayerische Universität das Grundzertifikat. Die Auditierung zielt als fortlaufender Prozess darauf ab, die Situation von Mitgliedern der Universität mit Familienverpflichtungen nachhaltig zu verbessern. Alle drei Jahre wird im Rahmen eines Re-auditierungsprozesses überprüft, inwieweit die KU ihre selbst gesteckten Ziele erreicht hat. Dabei werden der momentane Ist-Zustand sowie bestehende Defizite ermittelt. Des Weiteren werden Zielvereinbarungen für die nächsten drei Jahre getroffen, um in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium besonders zu fördern. Die KU wurde in den Jahren 2008 und 2011 erfolgreich als familiengerechte Hochschule re-auditiert.

Im Zuge einer angemessenen Maßnahmenentwicklung ist es wichtig, die spezifischen Bedürfnisse der Mitglieder der KU mit Familienverpflichtung zu erfassen. Deshalb wurden in einem ersten Schritt studierende Eltern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt.¹ In einem zweiten Schritt erfolgte die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,² um Informationen über die Lebenssituation aller Mitglieder der KU zu erhalten. Das Ziel dieser Erhebung ist es, ein Serviceangebot für Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu entwickeln, das an die Bedarfe der Beschäftigten angepasst ist. Dabei wird unter familiärer Verpflichtung die Betreuung von Kindern und die Pflege naher Angehöriger verstanden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Onlinebefragung vorgestellt und bewertet.

2 Erhebungsdesign und Beschreibung der Stichprobe

2.1 Erhebungsdesign

Im Juni und Juli 2012 führte das ZFG eine Online-Befragung der Mitarbeiter der KU durch. Die Erhebung bezog sich vor allem auf Beschäftigte mit Erziehungs- oder Pflegeverpflichtung. Mittels einer Rundmail wurden alle 722 Mitarbeiter über diese Umfrage informiert und konnten an der mit einem Kennwort geschützten, anonymisierten Befragung teilnehmen.

Der Fragebogen besteht aus insgesamt 37 Fragen und umfasst offene und geschlos-

¹vg. Hausner, Annika; Althammer, Jörg: Die Situation studierender Eltern an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, Mai 2011. (Working Paper abrufbar unter: <http://www.ku.de/forschungseinr/zfg/publikationen/working-papers/>).

²Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. Der Einfachheit halber werden die Begriffe „Mitarbeiter“, „Beschäftigter“ und „Respondent“ verwendet.

sene Frageformate. Teilweise sind Multiple-Choice Antworten vorgegeben. Zudem werden Einschätzungen bestimmter Sachverhalte anhand von fünfstufigen Skalen ermittelt. Der Fragebogen setzt sich aus sechs verschiedenen Teilbereichen zusammen. Zunächst werden Informationen zum sozialen und familiären Hintergrund der Beschäftigten ermittelt. Der zweite Teil des Fragebogens beschäftigt sich mit dem genauen Arbeitsstandort, dem Arbeitsbereich, der genauen Stellenbezeichnung sowie der Zufriedenheit mit der jeweiligen Tätigkeit. Die Anzahl der Kinder, deren Alter und die Betreuungssituation werden im dritten Abschnitt abgefragt. Der vierte Themenblock des Fragebogens setzt sich mit der Pflege von Angehörigen auseinander. Hierbei werden die Anzahl der Pflegefälle, deren Pflegestufe, der Zeitaufwand für die Pflege sowie die Art der Betreuung erfragt. In einem weiteren Fragenteil wird der Beratungsbedarf der Mitarbeiter zu Themen rund um Familie und Pflege ermittelt. Im letzten Themenabschnitt geht es um die Bewertung der Leistungen der Universität im Allgemeinen und in den Bereichen Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Besonderen. Der Fragebogen ist mit Filterfragen versehen, sodass nur die für den jeweiligen Befragten relevanten Sachverhalte zu beantworten sind.

Der Fragebogen wurde zunächst einem Pretest durch die Mitarbeitervertretung unterzogen, wobei die Fragen auf ihre Verständlichkeit hin überprüft wurden. Im Anschluss daran erfolgte die Mitarbeiterbefragung.

2.2 Soziodemografische Merkmale der Befragten

Die KU beschäftigt insgesamt 722 Mitarbeiter. 381 der Beschäftigten haben Kinder. Dies entspricht einem Anteil von 53% von Mitarbeitern mit familiärer Verpflichtung³. An der Onlinebefragung haben 232 Mitarbeiter teilgenommen. Von den Respondenten haben 165 Personen Kinder und 35 Personen eine Pflegeverpflichtung. Die *response rate* von Mitarbeitern mit Kindern lag bei 43%.

Die Fragebögen wurden zu 62,6% von Frauen beantwortet und zu 37,4% von Männern. Die Verteilung über die einzelnen Alterskohorten ist relativ gleichmäßig und liegt zwischen 10,8% und 17,7% in den einzelnen Altersgruppen. Das bedeutet, dass aus jedem Altersabschnitt⁴ ungefähr 30 Personen teilgenommen haben. Die Mehrheit der befragten Mitarbeiter ist verheiratet (66%), 33% sind ledig. 71,1% der Befragten haben Kinder und 16,7% eine Pflegeverpflichtung. 12% der Respondenten haben weder Kinder noch zu pflegende Angehörige.

³Der Anteil der Mitarbeiter mit Pflegeverpflichtung lässt sich nicht erfassen, da keine Kennzahlen dazu verfügbar sind. Somit kann die *response rate* in diesem Bereich nicht angegeben werden

⁴Die Alterskohorten gliedern sich in jeweils fünf Geburtenjahre, z.B. 1951-1955. Erfasst wurden die Jahrgänge von 1945 bis 1995.

2.2.1 Arbeitsbedingungen

Der Anteil der Befragten aus den beiden Bereichen wissenschaftsstützendes und wissenschaftliches Personal ist ungefähr gleich hoch (46,3% zu 53,7%; vgl. Tabelle 1) und bildet das Gesamtpersonal der KU gut ab (45% zu 55%). 84,6% der Befragten arbeiten am Standort Eichstätt und 15,4% sind in Ingolstadt beschäftigt. Die Verteilung der Befragten aus den einzelnen Tätigkeitsbereichen zeigt, dass Mitarbeiter aus allen Aufgabengebieten an der Umfrage teilgenommen haben. Im Vergleich zur Gesamtbelegschaft (15%) sind die Professoren mit 14% sehr gut vertreten. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter sind mit 20,5% (KU gesamt: 40%) deutlich unterrepräsentiert. Dagegen sind die Sekretariate mit 39% (KU gesamt: 15%) und die Bibliotheksangestellten mit 19% (KU gesamt: 12%) überrepräsentiert. Insgesamt arbeiten 41,2% der Befragten in Vollzeit, 58,8% haben Teilzeitverträge. Diese Verteilung entspricht nicht dem tatsächlichen Verhältnis. Die Gesamtbelegschaft der KU umfasst 49% Teilzeitbeschäftigte und 51% Vollzeitbeschäftigte. 89,6% der befragten Angestellten aus dem wissenschaftsstützenden Bereich verfügen über einen unbefristeten Vertrag und 10,4% haben ein befristetes Beschäftigungsverhältnis. Im wissenschaftlichen Bereich hat die Mehrheit der Respondenten einen befristeten (63,3%) und nur 36,7% einen unbefristeten Vertrag. Beim wissenschaftlichen Personal sind 55,5% der Befragten in Vollzeit und 44,5% in Teilzeit beschäftigt. Beim wissenschaftsstützenden Personal arbeiten 61,9% in Teilzeit und 38,1% in Vollzeit (vgl. Tabelle 1). Es zeigt sich, dass unterschiedliche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im wissenschaftsstützenden und im wissenschaftlichen Bereich vorliegen. Die Verteilung der Beschäftigungsformen innerhalb des wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Personals in der Befragung ist mit der Verteilung innerhalb der Gesamtbelegschaft der KU vergleichbar.

Tabelle 1: Arbeitsbedingungen (Angabe in %)

	Wissenschaftliches Personal	Wissenschaftsstützendes Personal
Unbefristeter Vertrag	36,7	89,6
Befristeter Vertrag	63,3	10,4
Arbeitszeit: Teilzeit	44,5	61,9
Arbeitszeit: Vollzeit	55,5	38,1
Anzahl der Respondenten	120	106

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnung.

Die Mehrheit der Mitarbeiter ist mit ihrer momentanen Tätigkeit zufrieden, 32,4% des wissenschaftlichen Personals und 25% des wissenschaftsstützenden Personals geben an, dass sie sogar sehr zufrieden sind (vgl. Tabelle 2). Die persönliche Arbeitsbelastung wird allgemein als hoch (35,2% des wissenschaftlichen Personals, 40,4% des wissenschaftsstützenden Personals), teilweise auch als sehr hoch (31,4% bzw. 36,4%) eingeschätzt. Die Kollegen und Vorgesetzten nehmen nach Einschät-

zung der Befragten viel Rücksicht auf die familiären Verpflichtungen der Mitarbeiter. 32,8% des wissenschaftlichen und 39,8% des wissenschaftsstützenden Personals schätzen die Rücksichtnahme als sehr hoch ein. Bei diesen Angaben lassen sich keine Unterschiede zwischen wissenschaftlichem und wissenschaftsstützendem Personal erkennen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Einschätzung der Arbeitssituation (Angabe in %)

	Wissenschaftliches Personal			Wissenschaftsstützendes Personal		
	Arbeits- zufriedenheit	Persönliche A.belastung	Rücksicht- nahme	Arbeits- zufriedenheit	Persönliche A.belastung	Rücksicht- nahme
sehr hoch	32,8	31,4	28,9	25,0	36,4	39,8
hoch	35,2	37,2	34,2	40,4	40,4	34,0
mittel	12,3	28,1	28,1	18,3	23,1	13,6
gering	9,8	3,3	5,3	8,7	0	5,8
sehr gering	9,8	0	3,5	7,7	0	6,8
N	122	121	114	104	104	103

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnung.

2.2.2 Anzahl und Alter der Kinder

165 der befragten Mitarbeiter haben Kinder. 83% der Befragten mit Kindern sind am Standort Eichstätt beschäftigt, 12,7% arbeiten in Ingolstadt. Im Durchschnitt haben die Mitarbeiter zwei Kinder. Von den Befragten haben 96,4% das Alter ihres/ihrer Kinder/er angegeben. Das Alter des jüngsten Kindes beträgt im Durchschnitt 10,4 Jahre, das des zweiten Kindes 14,2 Jahre und das des ältesten Kindes 18,1 Jahre. Interessant ist vor allem die Verteilung über die einzelnen Altersgruppen. Tabelle 3 zeigt die Anzahl des jeweils jüngsten Kindes pro Alterskohorte.

Tabelle 3: Alter des jüngsten Kindes (Angabe in %)

Alter des jüngsten Kindes	Anzahl (N)	Prozentangabe
0 bis 2 (Krippe)	27	17,0
3 bis 5 (Kindertagesstätte)	23	14,5
6 bis 12 (jüngere Schulkinder)	56	35,2
älter 12 (ältere Schulkinder)	53	33,3
Gesamt	159	100

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnung.

Die Altersverteilung zeigt, dass das jüngste Kind in 17% der Fällen zwischen null und zwei Jahre alt ist und sich damit im Krippenalter befindet. 14,5% der jüngsten Kinder sind zwischen drei und fünf Jahre alt (Kindergarten). Der größte Anteil der jüngsten Kinder ist mit 35,2% im schulpflichtigen Alter und sechs bis zwölf Jahre alt. 33,3% der Kinder gehören in die Altersgruppe der über zwölf Jährigen. In dieser Kohorte sind ein Großteil der Kinder über 18 Jahre alt (vgl. Tabelle 3).

3 Betreuungsaarrangements und Unterstützungsangebote

Im Folgenden werden die vorhandenen Betreuungsaarrangements, welche die Beschäftigten für ihre Kinder aktuell nutzen, erfragt sowie wichtige und nützliche Betreuungsangebote für die Kinder der Mitarbeiter eruiert.

3.1 Praktizierte Betreuungsaarrangements

Eine der entscheidenden Fragen bei der Kinderbetreuung ist, ob die Eltern ihre Kinder selbst betreuen oder ob sie Unterstützung von Dritten - aus dem privaten Bereich bzw. durch Betreuungseinrichtungen - erhalten. Deshalb wurde zuerst erhoben, welche Betreuungsaarrangements von den Mitarbeitern individuell genutzt werden. Dafür wurde die Frage „*Welche Betreuungsaarrangements nutzen Sie für Ihr Kind/Ihre Kinder?*“, mit acht verschiedene Antwortkategorien und der Möglichkeit Mehrfachnennungen zu verwenden, vorgegeben. Die Antwortmöglichkeiten umfassen sowohl Betreuungsaarrangements im familialen Bereich als auch verschiedene öffentliche Betreuungseinrichtungen. Tabelle 4 stellt die Häufigkeit der Nutzung von einzelnen Betreuungsformen dar und unterscheidet dabei zwischen Vätern und Müttern.

Tabelle 4: Verteilung der Betreuungsaarrangements (Angabe in %)

Betreuungsarrangements	Väter	Mütter	Anteil an allen Betreuungsarrangements
Partner/Partnerin	24,4	14,6	39,0
Öffentliche Einrichtung	8,5	16,4	25,0
Ich selbst	3,7	10,4	14,0
Großeltern	1,8	10,4	12,2
Tagesmutter	1,8	4,9	6,7
Privat organisierte Kindergruppe	1,2	1,8	3,0
Getrennt lebendes Elternteil	0,6	1,8	2,4
Verteilung der Betreuungsaarrangements	41,1	58,9	100,0
N	61	103	164

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnungen (Mehrfachnennungen möglich).

Wie Tabelle 4 zeigt, beaufsichtigt der Partner/die Partnerin (39%) am Häufigsten die Kinder. An zweiter Stelle werden öffentlichen Einrichtungen (25%) als Betreuungsform genutzt. 14% der Befragten übernehmen die Betreuung ihres Kindes selbst und bei 12,2% kümmern sich die Großeltern um das Kind. An fünfter Stelle steht die Inanspruchnahme einer Tagesmutter (6,7%). Relativ selten werden privat organisierter Kindergruppen, ein getrennt lebendes Elternteil und die Kinderkrippe Hl. Familie⁵ in Anspruch genommen.

Die Tabelle zeigt auch, dass bei der Nutzung der Betreuungsarrangements eine Geschlechterdifferenz vorliegt. Auffällig ist, dass bei 24,4% der Väter die Partnerin die Betreuung des Kindes übernimmt. Bei den befragten Mütter betreut der Partner nur in 14,6% der Fällen die Kinder. So hat bei den Müttern auch die Nutzung von öffentlichen Betreuungsarrangements (16,4%) gegenüber der Betreuung durch den Partner (14,6%) eine höhere Rangordnung. Die eigene Betreuung und die Betreuung durch die Großeltern werden gleich häufig genutzt und stehen an dritter Stelle. Die anderen genannten Arrangements werden relativ selten in Anspruch genommen. In der Rangfolge der gewählten Betreuungsformen gibt es zwischen den Geschlechtern Unterschiede. Auffällig ist, dass bei den Vätern vorrangig die Partnerin die Betreuung der Kinder übernimmt und sich wohl auch um deren Organisation kümmert. Mütter geben in erster Linie öffentliche Betreuungsformen an.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass bei der Wahl der Betreuungsarrangements ein Geschlechtereffekt bei der Beaufsichtigung erkennbar wird. Väter geben am häufigsten ihre Partnerin als Betreuungsperson an. Öffentliche Betreuungsformen verwenden jedoch vor allem Mütter. Die Mehrzahl der Befragten nutzt sowohl familiäre als auch öffentliche Betreuungsarrangements. Dabei überwiegen die privaten Betreuungsformen. Um den Handlungsbedarf der KU in diesem Bereich zu ermitteln, ist es wichtig die Betreuungsarrangements nach dem Alter der Kinder zu differenzieren.

Es ist ein erklärtes Ziel des Zertifizierungsprozesses, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Betreuungsinfrastruktur zur Verfügung zu stellen, die den individuellen Präferenzen entspricht. Dazu wurde die Frage nach den praktizierten Betreuungsarrangements nach dem Alter des jüngsten im Haushalt lebenden Kindes ausgewertet. Die Antworten wurden den Kategorien „Kernfamilie“, „erweiterte Kernfamilie“ und „externe Betreuung“ zugeordnet. Die Kernfamilie umfasst die befragte Person sowie den Partner/die Partnerin, die erweiterte Kernfamilie die Großeltern des betreuten Kindes sowie ggf. das vom Respondenten getrennt lebende Elternteil. Unter der Rubrik „externe Betreuung“ wird die Inanspruchnahme einer öffentlichen Betreuungseinrichtung, einer Tagesmutter oder einer privat organisierten Kindergruppe gefasst. Wiederum waren Mehrfachantworten möglich.

Aus den Antworten geht hervor, dass die Betreuung der Kinder überwiegend durch die Eltern selbst und durch externe Betreuungseinrichtungen erfolgt. Eine Betreuung durch die Großeltern findet nur vereinzelt statt. Des Weiteren ist die Art der Betreuung erwartungsgemäß vom Alter des zu betreuenden Kindes abhängig. Bei

⁵Die Kinderkrippe Hl. Familie wird gesondert erhoben, da die KU in dieser Einrichtung über drei Kontingentplätze verfügt. Diese sind im Zuge der Familiengerechten Hochschule für Kinder von Mitarbeitern im Alter zwischen null und drei Jahren reserviert. Aktuell sind alle drei Plätze vergeben.

den Unter-3-Jährigen erfolgt die Betreuung ganz überwiegend durch die Eltern. Zwei Drittel der befragten Eltern geben jedoch an, zusätzlich eine externe Betreuungseinrichtung in Anspruch zu nehmen. Vor diesem Hintergrund erweisen sich die drei Kontingenzplätze, welche die Katholische Universität in der Kinderkrippe „Heilige Familie“ vorhält, als völlig unzureichend. Im Kindergartenalter nimmt die externe Betreuung signifikant zu; fast alle Kinder im Alter zwischen drei und fünf Jahren (91,3%) besuchen einen Kindergarten. Demgegenüber werden schulpflichtige Kinder wiederum überwiegend privat betreut. Neben der Betreuung durch die Eltern nimmt hier auch die Beaufsichtigung durch nahe Angehörige, insbesondere durch die Großeltern, einen höheren Stellenwert ein. Dies kann bereits als ein Indiz dafür gewertet werden, dass institutionelle Betreuungsmöglichkeiten während der Schulferien nur in unzureichendem Umfang zur Verfügung stehen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die institutionellen Betreuungsangebote für die Beschäftigten der Katholischen Universität unzureichend sind. Lediglich für Kinder im Kindergartenalter liegt ein bedarfsdeckendes Angebot vor. Erhebliche Defizite bestehen bei der frühkindlichen Betreuung und bei der Betreuung von schulpflichtigen Kindern während der Ferienzeiten. Inwieweit hier Handlungsbedarf gegeben ist, wurde über einen weiteren Frageblock in Erfahrung gebracht.

3.2 Unterstützungsangebote und Verbesserung der Arbeitssituation

Um passende Unterstützungsangebote für Eltern anzubieten, benötigt die KU Informationen darüber, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Mithilfe von Mehrfachantworten konnten die Befragten angeben, welche Betreuungsmöglichkeiten für sie nützlich wären. 43,8% der Respondenten wünschen sich Betreuungsangebote in den Ferien und während der Urlaubszeiten der Kindertagesstätten. Dies stellt den größten Bedarf dar. 18,6% wünschen sich Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Arbeitsstätte und 16,1% finden Kinder-, Still- und Ruhezimmer innerhalb der Universität nützlich (vgl. Abbildung 1).

Der hohe Bedarf von Betreuungsangeboten in der Ferienzeit (47,8%) bestätigt sich auch bei der Frage danach, welche zeitlichen Betreuungsformen als besonders wichtig erachtet werden. Außerhalb der regulären Betreuungszeiten sind Angebote am Abend für 17,4% wichtig, am Wochenende für 9,9% und am Vormittag für 5,6%.

Den dringendsten Bedarf bilden folglich Unterstützungsangebote, wie Betreuungsangebote während der Ferien und eine flexible Notfallbetreuung, insbesondere in den Abendstunden. Aber auch ein Ausbau der Infrastruktur, wie beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen vor Ort, kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

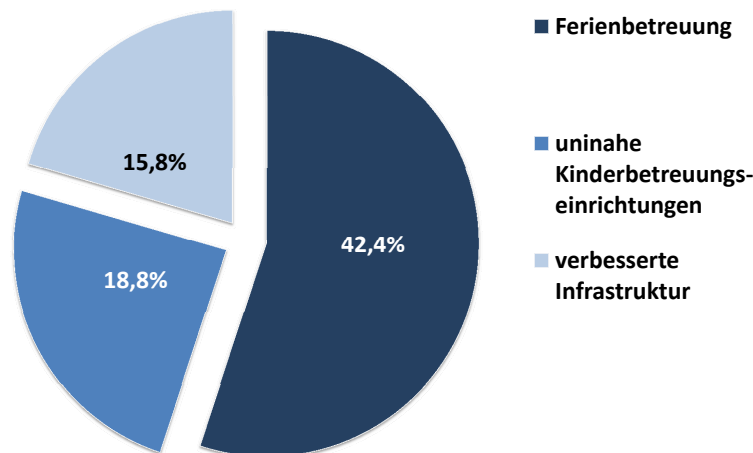
Um weitere Bedarfe der Mitarbeiter mit Kind zu erfassen, wurde die Frage nach wichtigen Unterstützungsangeboten auch offen formuliert. Die Frage lautet „*Welche zusätzlichen Unterstützungsangebote bei der Betreuung Ihrer Kinder wären Ihnen wichtig?*“. Insgesamt wurden 56 Antworten gegeben. Befragte, die Kommentare abgaben, sind zu 20% mit den Angeboten der KU für Eltern und ihre Kinder sehr unzufrieden, 32,0% sind unzufrieden und nur 4% sind sehr zufrieden. Die Vorschläge kommen somit von jenen Respondenten, die mit den Angeboten der KU nicht oder

nur teilweise zufrieden sind. Das nachfolgende Stimmungsbild gibt also vorwiegend das der unzufriedenen Eltern wider.

Aus den Antworten können drei Handlungsfelder ermittelt werden. Diese umfassen die *Erweiterung von Betreuungsangeboten*, den *Ausbau der Infrastruktur* und *flexiblere Arbeitszeitmodelle*.

Als besonders wichtig stellt sich die Betreuung der Schulkinder bis zum 12. Lebensjahr dar. Darunter fallen Angebote wie eine Notfall- und Ferienbetreuung sowie eine Mittags- und Nachmittagsbetreuung für schulpflichtige Kinder. Weiterhin ist ein Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Mitarbeiter mit Kindern wichtig. Sie wünschen sich unter anderem die Einrichtung von mehreren Kinderspielzimmern in verschiedenen Gebäuden der KU. Ein mehrfach geäußertes Anliegen ist die Bereitstellung eines Spielzimmers in der Bibliothek. Ein Aufenthaltsraum für schulpflichtige Kinder sowie weitere Stillräume wären für die Befragten ebenfalls eine Erleichterung für ihre Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wichtig ist den Mitarbeitern zudem die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Die vorgeschlagenen Modelle umfassen den Ausbau der Telearbeit, flexiblere Überstunden-Zeitausgleich-Modelle, Sabbaticals und Zeitwertkonten.

Abbildung 1: Hilfreiche Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung (Angabe in %)



Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnungen (Mehrfachnennungen möglich).

Um eine generelle Einschätzung der Mitarbeiter zur Verbesserung der Situation von Mitarbeitern mit Kind zu erhalten, wurde dieses noch einmal speziell erhoben. In einer offenen Frage, die lautet „*Was kann aus Ihrer Sicht am meisten dazu beitragen, die Arbeitssituation für Mitarbeiter mit Kind/ern zu verbessern?*“, wurde

die Meinung der Beschäftigten erfragt. Insgesamt liegen 93 Kommentare zu dieser Frage vor. Respondenten, die Kommentare abgaben, sind zu 27,5% mit den Angeboten der KU für Eltern und Kinder sehr unzufrieden, 18,8% sind unzufrieden, 6,2% sind zufrieden und 5% sind sehr zufrieden. Auch hier äußern sich überwiegend die unzufriedenen Mitarbeiter.

Insgesamt ergaben sich wiederum die bereits genannten Handlungsfelder (Kinderbetreuung, Infrastruktur und flexible Arbeitszeiten). Zusätzlich wurde eine Verbesserung der Informationspolitik, Lehrveranstaltungen und Sitzungen innerhalb der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und eine familienfreundlichere Unternehmenskultur gefordert. Es besteht ein Bedarf an Informationsveranstaltungen und -materialien rund um die Themen Kind, Kinderbetreuung, Angebote für Mitarbeiter, hochschulrechtliche Regelungen sowie Betreuungsangebote in der Region. Es wird grundsätzlich als wichtig erachtet, dass alle Mitglieder der KU eingehend über Möglichkeiten, Angebote und Regelungen aus diesen Bereichen informiert werden. Insbesondere diejenigen, welche eine geringe Arbeitszufriedenheit bzw. eine hohe Arbeitsbelastung angeben, kritisieren das Arbeitsklima an der KU in Bezug auf die Familiengerechtigkeit. Sie erhoffen sich mehr Verständnis und Rücksichtnahme von ihren unmittelbaren Vorgesetzten und Kollegen, wenn sie Telearbeit in Anspruch nutzen (möchten), in den Schulferien Urlaub nehmen oder flexiblere Arbeitszeiten benötigen.

4 Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger

Die familiären Verpflichtungen erschöpfen sich jedoch nicht in der Kinderbetreuung. Ein wichtiges Thema, dessen Bedeutung in Zukunft noch steigen wird, ist die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger. Demzufolge wurde in dieser Befragung auch erhoben, wie viele Mitarbeiter Pflegeverpflichtungen⁶ haben und welche Maßnahmen für diese Personen hilfreich wären. 16,7% der Befragten betreuen ihre pflegebedürftigen Angehörigen. In der Regel versorgen diese Personen einen Pflegefall. 45,7% Pflegefälle sind nicht eingestuft, 17,1% der Angehörigen haben Pflegestufe I und fast 30% Pflegestufe II.

Die Zeit, die täglich für die Pflege aufgebracht wird, liegt zwischen einer und vier Stunden, wobei die Mehrzahl der Befragten angibt, zwischen einer und zwei Stunden Pflegeleistungen zu erbringen. Natürlich ist der zeitliche Aufwand abhängig vom psychischen oder physischen Zustand des Pflegefalls und variiert je nach Schweregrad.

⁶Unter Pflegeverpflichtung wird verstanden, dass sich Menschen regelmäßig um ihre Angehörigen kümmern, sie pflegen und in ihrem Alltag unterstützen. Pflegebedürftig sind Personen, die sich aufgrund von Krankheit, Alter oder Behinderung nicht (mehr) selbst versorgen können. Eine Einstufung der Angehörigen in eine Pflegestufe ist dafür nicht erforderlich, wurde aber in 54,3% der Fällen angegeben.

4.1 Versorgung der Angehörigen

Eine der entscheidenden Fragen bei der Pflege ist, ob die Angestellten diese alleine leisten oder ob sie Unterstützung von Dritten erhalten. Aus diesen Angaben lässt sich bereits ableiten, wie viel Rücksichtnahme und besondere Leistungen, wie beispielsweise flexiblere Arbeitszeiten, am Arbeitsplatz nötig sind.

Tabelle 5: Versorgung von Angehörigen (Angabe in %)

Pflegeperson	ohne Pflegestufe	mit Pflegestufe
Ich selbst	93,8	54,4
Mein Partner	37,5	35,5
Sonstige Familienangehörige	50,0	64,5
Mobiler Pflegedienst	12,5	24,4
Pflegeheim	6,3	31,3
N	16	19

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnungen (Mehrfachnennungen möglich).

Wie Tabelle 6 zeigt, variiert die Betreuung der Angehörigen je nach Pflegeeinstufung. Besonders die Angehörigen ohne Pflegestufe werden von den befragten Mitarbeitern selbst versorgt. Diese werden vom Partner (37,5%) und vor allem von weiteren Familienangehörigen (50%) unterstützt. In diesem Fall werden nur selten mobile Pflegedienste oder Pflegeheime in Anspruch genommen. Altersheime und die Hilfe von Nachbarn werden in keinem Fall herangezogen. Ist der Angehörige in eine Pflegestufe eingruppiert, übernehmen häufig Familienangehörige die Versorgung. 54,4% der Befragten kümmern sich selbst um ihre Angehörigen. In vielen Fällen (31,3%) wird auch eine stationäre Pflegeeinrichtung genutzt und bei 24,4% ein mobiler Pflegedienst. In der Mehrzahl der Fälle erfolgt die Betreuung der pflegebedürftigen Angehörigen im familialen Umfeld oder wird - gerade bei Fällen ohne Pflegestufe - selbst geleistet. Erst wenn eine intensivere Pflege erforderlich ist, wird professionelle Hilfe von Außen hinzugezogen. Diese Auswertung zeigt bereits, dass es besonders wichtig ist, Angestellte mit Pflegeverpflichtung zu entlasten, da diese viel Kraft in die Pflege ihrer Angehörigen investieren.

4.2 Unterstützungsangebote und Verbesserung der Arbeitssituation

Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen stellt eine große persönliche Herausforderung dar und kann teilweise sehr belastend sein. Aus diesem Grund ist es wichtig, Unterstützungsangebote zu bieten. Daher wurden die Befragten gebeten, zu bewerten welche Unterstützungsangebote für sie bei der Betreuung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen hilfreich wären. Im Fragebogen wurden sechs verschiedene Möglichkeiten vorgegeben, um die vorhandenen Bedarfe zu eruieren. Wie sich zeigt,

wären für die Betroffenen *flexiblere Arbeitszeiten* am wichtigsten (29,3%), gefolgt von *Beratung zu Pflegemaßnahmen* und *Pflegeangeboten, die für eine begrenzte Zeit entlasten* (mit jeweils 22,4%). *Beratungsmaßnahmen zu finanziellen Unterstützungsangeboten* stehen an vierter Stelle. *Psychologische Beratung für die Mitarbeiter selbst* wird mit 17,2% als fünftes genannt und *psychologische Beratung für die Angehörigen* nimmt mit 8,6% den letzten Platz ein. In Tabelle 7 wird die Bewertung der einzelnen Angebote dargestellt.

Tabelle 6: Unterstützungsangebote für die Pflege von Angehörigen (Angabe in %)

Unterstützungsangebote	Prozentangabe
Flexiblere Arbeitszeiten	29,3
Pflegeangebote, die für begrenzte Zeit entlasten	22,4
Beratung zu Pflegemaßnahmen	22,4
Beratung zur finanziellen Unterstützung	19,0
Psychologische Beratung für Sie persönlich	17,2
Psychologische Beratung für Angehörige	8,6
N	58

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnungen (Mehrfachnennungen möglich).

Die Unterstützungsangebote, die bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger besonders entlasten, sind flexible Arbeitszeiten und kurzfristige Pflegeangebote. Es zeigt sich aber auch, dass Beratungsangebote zu Pflegemaßnahmen und zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten eine Hilfestellung darstellen und zur Entlastung der Mitarbeiter beitragen können.

4.3 Verbesserung der Arbeitssituation

In einer offenen Frage wurden die Mitarbeiter gebeten, ihre persönliche Einschätzung zu den Möglichkeiten für eine Verbesserung der Arbeitssituation von Menschen mit Pflegeverpflichtung abzugeben. In 48 Kommentaren - auch von nicht betroffenen Personen - äußerten sich die Befragten zu diesem Themenblock. 25,6% der Respondenten, die sich dazu äußerten, sind sehr unzufrieden mit dem Angebot der KU für Mitarbeiter mit Pflegeverpflichtungen, 16,3% sind unzufrieden, 11,6% sind zufrieden und 4,7% sind damit sehr zufrieden. Insbesondere Unzufriedene gaben Kommentare ab. Aus ihren Antworten kristallisieren sich eindeutig drei Themenblöcke heraus. In den allermeisten Kommentaren werden *flexible Arbeitszeiten*, *kurzfristige Beurlaubungen* und *Telearbeitsplätze* genannt. Dazu gehören Wünsche, wie ein früherer Arbeitsbeginn oder weniger stark reglementierte Arbeitszeiten, die Möglichkeit, mehr als 40 Überstunden anzusammeln, um diese bei Bedarf flexibel einsetzen zu können oder über längere Zeiträume zu flexiblen Zeiten zu arbeiten. Auch die Möglichkeit zur Heim- oder Telearbeit wird häufig genannt. Zudem wird appelliert, dass es mehr Verständnis von Vorgesetzten für die Belange der Pflegenden gibt. Auch kurzfristige

Urlaubsregelungen werden gewünscht und des Öfteren, dass diese Maßnahmen von den Kollegen akzeptiert werden und die Vorgesetzten dies unterstützen.

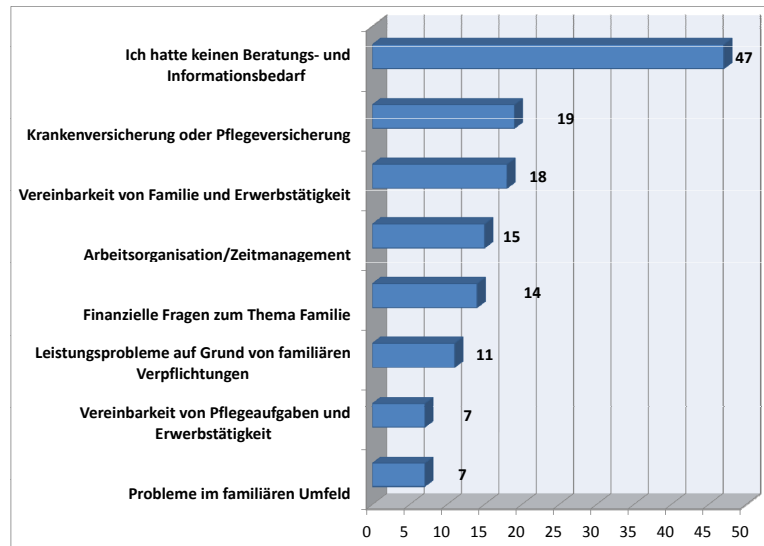
Nach diesen Einschätzungen sind flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte - wie bei der Kinderbetreuung - ein wichtiger Bestandteil einer familiengerechten Hochschule. Ebenso hilfreich sind weiterhin das Verständnis und die Toleranz von Kollegen zur besseren Vereinbarkeit von Pflegeverpflichtung und Beruf. Wie sich auch schon bei der Kinderbetreuung gezeigt hat, ist es für die Betroffenen wichtig, in bestimmten Situationen spontan reagieren zu können und gerade deshalb sind flexible Arbeitszeiten und das Entgegenkommen durch Vorgesetzte und Kollegen sehr hilfreich bei der Bewältigung familiärer Aufgaben. Durch diese Maßnahmen kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden.

5 Beratungsangebote

Im fünften Themenblock des Fragebogens wird der Beratungsbedarf der Mitarbeiter erhoben, um im Idealfall passende Maßnahmen anbieten zu können. Der genaue Fragewortlaut lautet: „*Hatten Sie in den letzten zwölf Monaten Beratungs- oder Informationsbedarf zu den folgenden Themen?*“. Hier fällt auf, dass fast die Hälfte der Mitarbeiter keinen Beratungsbedarf angibt (vgl. Abbildung 2). Diese Zahl erklärt sich einerseits durch die Tatsache, dass nur wenige Mitarbeiter eine Pflegeverpflichtung haben und die Kinder vieler Beschäftigter bereits im Schulalter oder erwachsen sind. Auch bei der Differenzierung von Pflegeverpflichtung und Alter der Kinder zeigt sich ein ähnliches Bild. Werden allerdings die Antworten der offenen Fragen betrachtet, wird immer wieder die mangelnde Aufklärung kritisiert. Zudem werden mehr Informationen gewünscht.

Das Interesse der Mitarbeiter mit Informationsbedarf verteilt sich auf mehrere Themengebiete, wie in Abbildung 2 ersichtlich wird. Gerade im Bereich Kranken- und Pflegeversicherung gibt es einen Beratungs- und Informationsbedarf von 19,0%. Auch die Themen Erziehungsverpflichtungen, Arbeitsorganisation/Zeitmanagement sowie finanzielle Fragen zum Thema Familie sind von Interesse. Wenig Beratungs- und Informationsbedarf gibt es zu den Themen Leistungsprobleme auf Grund familiärer Verpflichtungen und zu Problemen im familiären Umfeld. Eine mögliche Maßnahme hierfür wäre es, einen Ansprechpartner zu schaffen, der Informationsmaterialien zu diesen Bereichen zur Verfügung stellt, Betroffene berät und sie als Koordinator an die richtigen Ansprechpartner in der Region verweist. Die Bereiche Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen (Kinder, Pflege) und Beruf sowie Arbeitsorganisation/Zeitmanagement deuten auf einen weiteren Handlungsbedarf hin. Schulungen, Workshops oder Vorträge zu diesen Themen könnten hilfreich sein.

Abbildung 2: Beratungs- oder Informationsbedarf (Angabe in %)



Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnungen (Mehrfachnennungen möglich).

6 Bewertung der Leistungen der KU

6.1 Leistungen der KU

In einem letzten Abschnitt des Fragebogens waren die Mitarbeiter aufgefordert, die KU in Bezug auf ihre Familienfreundlichkeit zu bewerten. Diese Einschätzungen wurde durch zwei verschiedenen Vorgehensweisen erfasst. Anhand einer fünfstufigen Skala konnten verschiedene Aussagen zu den Aufgaben und Angeboten der Universität eingeschätzt werden und es wurde die Möglichkeit geboten, in offenen Fragen Kritik zu formulieren. Auffällig ist, dass die Kommentare im Block der offenen Fragen teilweise in starkem Widerspruch zu den Bewertungen anhand der Skalen bzw. zu anderen Teilen des Fragebogens stehen. Bei genauerer Betrachtung, lässt sich feststellen, dass 44,0% derjenigen, die sich zu den offenen Fragen äußerten, mit den Angeboten der KU für Eltern und Kinder unzufrieden sind. Nur 15,5% der Respondenten, die Kommentare verfassten, sind mit der Situation an der KU zufrieden. Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn die Zufriedenheit mit den Leistungen der KU für Menschen mit Pflegeverpflichtung überprüft wird. Nur 7,8% der Befragten, die sich in Kommentaren äußerten, sind damit zufrieden. Somit bestätigt sich die Vermutung, dass vor allem unzufriedene Mitarbeiter dieses Forum genutzt und in offenen Fragen ihre Kritikpunkte genannt haben.

Im ersten Block dieses Abschnitts konnten die Befragten Aussagen zu Aufgaben und Angeboten der KU im Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewerten. Die erste Aussage lautet „*Ich sehe es als Aufgabe der KU, Ihren Mitarbeitern*

Angebote wie Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen“. Wie Tabelle 8 zeigt, stimmen die Mehrheit der Befragten dieser Aussage zu. 48,9% der Respondenten sind davon überzeugt, dass diese Aussage voll und ganz zu trifft. Nur 2,7% der Befragten sehen es nicht als die Aufgabe der Universität an, Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung zu stellen. Damit zeigt sich, dass die Verpflichtung, welche die KU durch die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule eingegangen ist, als richtig und notwendig angesehen wird und die Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes gewünscht ist.

Tabelle 7: Angebote für Mitarbeiter (Angabe in %)

	Aufgabe der KU, ihren Mitarbeitern Angebote wie Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen.
trifft voll und ganz zu	48,9
trifft zu	26,9
trifft teils zu	16,4
trifft wenig zu	5,0
trifft überhaupt nicht zu	2,7
N	232

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnungen.

In den folgenden drei Aussagen wurde die Zufriedenheit mit den Leistungen der KU im Bezug auf Angebote für Eltern mit Kindern, für Mitarbeiter mit Pflegeverpflichtung und mit der Work-Life-Balance im Allgemeinen erhoben. Die These „*Mit den Angeboten für Eltern und Kinder an der KU bin ich insgesamt zufrieden*“ wurde von 3,4% der Befragten mit sehr zufrieden bewertet (vgl. Tabelle 9). Bei 21,2% der Respondenten ist die Zufriedenheit mit den Angeboten in diesem Bereich hoch. Allerdings sind auch 15,1% der Befragten mit dem Angebot der KU überhaupt nicht zufrieden und 16,2% sind nicht zufrieden. Insgesamt überwiegt die Unzufriedenheit. Die beiden Eckpunkte der Skala verdeutlichen dies. Bei der Beurteilung dieser Frage ist natürlich die persönliche Betroffenheit ausschlaggebend, deshalb wurden die Bewertungen nach dem Alter des jüngsten Kindes unterteilt. Sind die Kinder unter sechs Jahre wird eine hohe Unzufriedenheit deutlich, 22,7% der befragten Eltern sind mit dem Angebot der KU überhaupt nicht zufrieden und nur 2,3% sind damit sehr zufrieden. Ist das Kind im Schulalter, geben weniger Eltern hohe Unzufriedenheitswerte an (12,2%). Sehr zufriedene Eltern gibt es aber auch bei Schulkindern wenige (4,9%). Insgesamt wählten zwischen 35% bis 40% der Eltern die Mittelkategorie.

Tabelle 8: Zufriedenheit mit den Angeboten für Eltern und Kinder (Angabe in %)

	Eltern: Kinder unter 6 Jahren	Eltern: Schulkinder	Gesamt
sehr hoch	2,3	4,9	3,4
hoch	22,7	24,4	21,2
mittel	36,4	40,2	44,1
gering	15,9	18,3	16,2
sehr gering	22,7	12,2	15,1
N	44	82	179

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnungen.

Dieses Ergebnis bestätigt die Handlungsbedarfe, welche im dritten Abschnitt erfasst wurden (Erweiterung der Betreuungsangebote für schulpflichtige Kinder, Ausbau der Infrastruktur und Betreuungsangebote). Dieses Ergebnis und die Auswertung der Kommentare zur offenen Frage „*Was kann aus Ihrer Sicht am meisten dazu beitragen, die Arbeitssituation von Mitarbeitern mit Kind/ern zu verbessern*“ zeigen deutlich, dass in diesem Feld Handlungsbedarf besteht und dass ein Ausbau der Kinderbetreuung und weitere Angebote für Mitarbeiter mit Kindern erforderlich sind.

Tabelle 9: Zufriedenheit mit den Angeboten für Mitarbeiter mit Pflegeverpflichtung (Angabe in %)

	Pflegende Personen	Gesamt
sehr hoch	3,7	3,0
hoch	11,1	9,6
mittel	29,6	62,2
gering	25,9	12,6
sehr gering	29,6	12,6
N	27	135

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnungen.

Der Aussage „*Mit den Angeboten für Menschen mit Pflegeverpflichtung an der KU bin ich insgesamt zufrieden*“ stimmten 3,0% der Befragten absolut zu. 9,6% der Respondenten gaben an mit den Angeboten zufrieden zu sein. Jeweils 12,6% der Befragten waren mit den Angeboten der Universität nicht oder überhaupt nicht zufrieden. Um eine adäquate Bewertung vornehmen zu können, werden die Befragten mit Pflegeverpflichtung gesondert betrachtet (vgl. Tabelle 10). Hier zeigt sich, dass 29,6% derjenigen, die ihre Angehörigen pflegen, überhaupt nicht mit den Angeboten der KU zufrieden sind. Nur 3,7% geben an, damit sehr zufrieden zu sein. Diese Ergebnisse zeigen, dass es im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverpflichtung noch erheblichen Handlungsbedarf gibt und dass die im vierten Abschnitt

besprochenen Handlungsfelder, wie die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Beratung zu Pflegemaßnahmen oder kurzfristige Pflegeangebote, dringend umgesetzt werden müssen, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern.

Die Frage „*Die KU sorgt allgemein für eine gute Work-Life-Balance Ihrer Mitarbeiter*“ weist eine ähnliche Struktur im Antwortverhalten auf wie die beiden Aussagen zum Angebot für Familien und Menschen mit Pflegeverpflichtung (vgl. Tabelle 11). Nur 3,7% der Befragten sind mit der Work-Life-Balance sehr zufrieden und 23,3% sind zufrieden. Dagegen sind 16,4% der Respondenten sehr unzufrieden und 14,3% unzufrieden. Auch an dieser Stelle ist es interessant die jeweiligen Hintergründe der Befragten zu berücksichtigen. So zeigt sich, dass von den Eltern 14,1% sehr unzufrieden sind und von den pflegenden Personen sogar 24,1%. Im Gegensatz dazu sind 4,7% der Eltern mit ihrer Work-Life-Balance sehr zufrieden. Besonders Mitarbeiter mit Pflegeverpflichtung sind mit ihrer Work-Life-Balance sehr unzufrieden (24,1%). Niemand aus dieser Gruppe ist sehr zufrieden.

Tabelle 10: Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (Angabe in %)

	Eltern	Pflegende Personen	Gesamt
sehr hoch	4,7	0	3,7
hoch	21,9	10,3	23,3
mittel	43,8	48,3	42,3
gering	15,6	17,2	14,3
sehr gering	14,1	24,1	16,4
N	128	29	189

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der Mitarbeiter für die Bewertung der Angebote der Universität die Mittelkategorie wählt. Interessant ist besonders die Unterteilung nach persönlicher Betroffenheit. Dabei wird deutlich, dass es sowohl im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Handlungsbedarf gibt, da die Gruppe der Unzufriedenen dort auffällig hoch ist. Allerdings muss bereits an dieser Stelle angemerkt werden, dass nicht alle Faktoren, die für die Unzufriedenheit der Mitarbeiter sorgen, von der Universität lösbar sind bzw. nicht mit der Familiengerechten Hochschule zusammenhängen. Die Forderungen nach unbefristeten Verträge, mehr Lohn und mehr Urlaub können nicht von der Familiengerechten Hochschule gelöst werden. So liegen ihre Angebote innerhalb des vorgegebenen rechtlichen Rahmens. Auch konzentrieren sich ihre Maßnahmen auf die Unterstützung von Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen, um deren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

6.2 Handlungsbedarf

Aus dem ersten Teil des Frageblocks zur Bewertung der Leistungen der KU geht deutlich hervor, dass die Befragten in einigen Punkten Handlungsbedarf sehen. Die Frage „*Wo sehen Sie Handlungsbedarf für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf?*“ untersucht diesen Aspekt. Die Respondenten konnten mehrere Antworten geben. Werden sie nach konkreten Feldern gefragt, äußern sie besonders häufig den Wunsch nach Heimarbeit und mehr Telearbeitsplätzen (49,6%). Tabelle 12 zeigt die Verteilung der genannten Bedarfe. Ferner werden die Einrichtung einer Notfallbetreuung (40,1%), familienfreundliche Arbeitszeiten (39,2%), die Rücksichtnahme durch direkte Vorgesetzte auf die eigene Situation (37,5%), klare Ansprechpartner (36,2%), regelmäßige Betreuungsangebote (35,3%) und ein Ausbau der Gleitzeit (31,5%) gewünscht. Freistellungsmöglichkeiten, Informationen und Wiedereingliederungshilfen werden als weniger relevant angesehen.

Tabelle 11: Handlungsfelder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Angabe in %)

	Eltern	Pflegende Personen	Gesamt
Heimarbeit/Telearbeitsplätze	52,8	74,3	49,6
Notfallbetreuung	45,3	51,4	40,1
Familienfreundliche Arbeitszeiten	41,0	28,6	39,2
Rücksichtnahme durch Vorgesetzte	41,6	54,6	37,5
Klare Ansprechpartner	37,9	40,0	36,2
Regelmäßige Betreuung	32,9	20,0	35,3
Gleitzeit	45,7	28,6	31,5
Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben	28,0	60,0	26,7
Informationen zu rechtlichen Belangen: Kinder	26,1	14,3	23,7
Angebote während der Elternzeit	24,2	11,4	22,4
Wiedereingliederungshilfen	24,2	22,9	21,1
Informationen zu Angeboten in der Region	19,3	22,9	20,7
Wiedereingliederungsgespräche	19,9	14,3	16,8
Informationen zu rechtlichen Belangen: Pflege	16,1	42,9	15,5
N	161	35	232

Quelle: Mitarbeiterbefragung 2012; eigene Berechnungen (Mehrfachnennungen möglich).

Wie Abschnitt 3 und 4 schon gezeigt haben, ist eine genauere Betrachtung der beiden Zielgruppen erforderlich, um bedarfsgerechte Handlungsfelder zu erfassen. Eltern benötigen insbesondere ein regelmäßiges Betreuungsangebot und eines für den Notfall sowie flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten. Daneben haben insbesondere Eltern jüngerer Kinder Informationsbedarf zu rechtlichen Belangen (v.a. Elternzeitregelungen). Eltern mit kleinen Kindern würden die Einrichtung einer Notfallbetreuung, Informationen zu rechtlichen Themen im Bereich Kinder und Angebote während der Elternzeit begrüßen. Eltern mit drei- bis fünfjährigen Kindern benötigen zudem ein regelmäßiges Betreuungsangebot. Das letztgenannte Angebot wäre Eltern von Schulkindern ebenfalls wichtig.

Die wichtigsten Handlungsfelder sehen die Befragten mit Pflegeverpflichtungen in flexiblen Arbeitszeiten, einer Freistellung für Pflegeaufgaben, einer intensiveren Aufklärung über rechtliche Themen zu dem Bereich Pflege und Möglichkeiten der Notfallbetreuung. Auch das Verständnis von Vorgesetzten besitzt für die Betroffenen eine besondere Brisanz.

Für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen nach diesen Ergebnissen also flexible Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle sowie ein erhöhtes Verständnis von Vorgesetzten, gute Betreuungsplätze und zielgruppenspezifische Informationsangebote eine entscheidende Rolle.

6.3 Auswertung der Kommentare

Zum Abschluss der Befragung konnten die Mitarbeiter anhand offener Fragen ihre eigene Meinung und ihre Wünsche äußern. Diese persönlichen Ansätze können wichtig sein, um ein gelingendes Miteinander an der KU zu gewährleisten und die Zufriedenheit der Angestellten zu erhöhen. Im Folgenden werden diese Kommentare ausgewertet. Insgesamt wurden 99 Antworten gegeben. Diejenigen, die einen Kommentar abgaben, sind mit den Angeboten für Eltern zu 22,6% nicht zufrieden und nur zu 3,6% sehr zufrieden. Ferner sind sie mit den Angeboten für Mitarbeiter mit Pflegeverpflichtungen zu 17,1% nicht zufrieden und zu 1,6% sehr zufrieden. Wie in den vorherigen Abschnitten gaben diejenigen Respondenten also erneut Kommentare ab, die mit den familienfreundlichen Angeboten der KU weniger zufrieden sind. Die genaue Fragestellung lautet: „Die KU ist eine Familiengerechte Hochschule. Welche Angebote würden Sie sich speziell wünschen, damit die Universität diesem Anspruch auch im Mitarbeiterbereich gerecht wird?“.

Generell lassen sich die Antworten in fünf Kategorien einteilen:

- *Belange des Arbeitsplatzes*
- *flexiblere Arbeitszeiten*
- *eine intensivere Informationspolitik*
- *ein familienfreundliches Arbeitsklima* sowie
- *mehr Betreuungsangebote.*

Besonders häufig wird in den Kommentaren der Wunsch nach mehr Betreuungsangeboten an beiden Standorten geäußert. So werden vor allem Angebote während der Schulferien, eine Betreuungseinrichtung für Kinder bis sechs Jahren vor Ort, ein Aufenthaltsraum für Kinder und eine spezielle Betreuung für Schulkinder am Nachmittag und in den Schulferien genannt. Ferner ist den Mitarbeitern eine Notfallbetreuung wichtig. Besonders in Zeiten benötigen die Befragten Unterstützung. Hinsichtlich der Arbeitszeitorganisation werden verschiedene Urlaubsregelungen angeregt, die von mehr Urlaubstagen für Familien bis zum Wunsch, auch Urlaub während der Vorlesungszeit zu nehmen, reichen. Verschiedene Vorstellungen existieren

auch bei den Regelungen zur Wochenarbeitszeit, die alle auf flexible Arbeitszeitmodelle hinauslaufen. Vermehrt äußerten die Befragten das Anliegen, Lehrveranstaltungen in die Kernbetreuungszeiten zu legen. Zudem werden einheitliche Überstundenregelungen, die Anerkennung von Erziehungszeiten bei Promovenden und Habilitanden sowie weniger befristete Verträge im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich gewünscht. Die Mitarbeiter wünschen sich Arbeitszeiten, die sich mit ihrem Familienleben vereinbaren lassen und sichere Stellen bzw. unbefristete Verträge, um Planungssicherheit zu haben.

Bei der Arbeitsplatzgestaltung werden mehr Tele- und Heimarbeitsplätzen gewünscht. Wenn ein solcher Arbeitsplatz geschaffen wird, erachten die Respondenten die Akzeptanz dieser Regelung durch Kollegen und Vorgesetzte als wichtig für den jeweiligen Nutzer.

Der Wunsch nach Informationsveranstaltungen umfasst insbesondere die "rechtliche Situation vor, während und nach der Elternzeit", sowie Informationen über Hilfs- und Beratungsangebote, Workshops zur Verbesserung der Work-Life-Balance, bessere Wiedereinstiegshilfen und Informationsveranstaltungen zu spezifischen Familien- und Pflege Themen.

Auffällig ist, dass an einigen Stellen ein schlechtes Arbeitsklima erwähnt und der Wunsch nach mehr Toleranz, Unterstützung und Verständnis geäußert wird. In einer zentralen Anlaufstelle der familiengerechten Hochschule und einer kontinuierlichen, konstruktiven Kommunikation dessen, was familiengerechte Hochschule bedeutet, sehen einige eine Verbesserungsmöglichkeit des Arbeitsklimas und der Situation für Mitarbeiter mit Familienverpflichtungen.

Die oben genannten Handlungsfelder, eine kontinuierliche Kommunikation der Angebote der KU auf allen Ebenen und eine zentrale Anlaufstelle können zu einem familienfreundlicheren Arbeitsklima führen. Durch eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen, die an familiäre Verpflichtungen angepasst sind, wird den Beschäftigten der KU die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.

7 Fazit

In der Umfrage wurde deutlich, dass die Mitarbeiter Defizite im Bereich der Arbeitszeitregelungen, der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und des Betriebsklimas sehen. Zudem wurde immer wieder der Wunsch nach mehr Informationen zu Themen rund um Familie und Beruf geäußert.

Vor allem die Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Mitarbeiter wurden kritisiert und ihr Ausbau als notwendig und dringend bezeichnet. Am häufigsten werden die Einrichtung einer Ferien- und Notfallbetreuung sowie einer reguläre Kinderbetreuung gewünscht. Dieser Ausbau ist für Kinder vom Krippen- bis zum Schulalter relevant. Besonders Mitarbeiterinnen sind auf eine solche Erweiterung des Betreuungsangebots angewiesen.

Es wurden aber auch Vorstellungen zum Ausbau der Betreuungsangebote geäußert, die aus rechtlichen Gründen oder aus Gründen des Betriebsablaufs nicht realisierbar sind. So wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass einige Betreuungsangebo-

te wie etwa das Unikinderhaus nur für Studierende, nicht aber für Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Da dieses vom Studentenwerk mitfinanziert wird, kann es aus rechtlichen Gründen nur den Studierenden zur Verfügung stehen.

Auch flexiblere Arbeitszeitregelungen, wie mehr Telearbeit oder spezielle Überstundenregelungen sollten in zukünftige Überlegungen mit einfließen. Diese werden von den Mitarbeitern als sehr hilfreich bei der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen angesehen. Bereits vorhandene Regelungen müssen besser kommuniziert werden. Grundsätzlich ist es notwendig, mehr Informationsveranstaltungen anzubieten, da viele Mitarbeiter sich schlecht informiert fühlen und den Wunsch nach mehr Auskünften äußern.

Die Ergebnisse dieser Mitarbeiterbefragung machen zwei Punkte deutlich: Die KU muss sich, um von den Mitarbeitern als familienfreundlich wahrgenommen zu werden, in den Bereichen Kinderbetreuung, flexiblere Arbeitszeitmodelle und Informationspolitik weiterentwickeln. Zudem ist es erforderlich, den Hintergrund dessen, was familiengerechte Hochschule bedeutet, intensiver auf allen Ebenen kommunizieren. Die Zielvereinbarungen der Familiengerechten Hochschule von 2011 enthalten zum großen Teil die angesprochenen Handlungsfelder der Mitarbeiter. Es ist erforderlich, diese Erkenntnis umzusetzen und die Wünsche und Anregungen der Mitarbeiter aufzugreifen.