



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT  
EICHSTÄTT-INGOLSTADT

Z | FG

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

Prof. Dr. Klaus Stüwe  
Jasmin Gotschke M. Sc.

## Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen – eine Mitarbeiterbefragung in den deutschen (Erz-)Bistümern



Bildnachweis: mactrunk/istock



im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz



# **Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen –** eine Mitarbeiterbefragung in den deutschen (Erz-)Bistümern



im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2. Ziel einer Mitarbeiterbefragung</b>	<b>3</b>
<b>3. Methodisches Vorgehen</b>	<b>5</b>
3.1 Der Fragebogen	5
3.2 Durchführung der Online-Umfrage	6
3.3 Struktur der Stichprobe	8
3.4 Vorhandensein von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen	13
<b>4. Auswertung der Ergebnisse bezüglich familienfreundlicher Leistungen</b>	<b>18</b>
4.1 Deskriptive Statistik	18
4.1.1 Relevanz der Handlungsfelder und Zufriedenheit	31
4.1.2 „Commitment“ – Verbundenheit und Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit dem Dienstgeber	34
4.2 Ergebnisse zu „Wünsche & Kritik“	37
4.3 Letzte Anmerkungen der Beschäftigten	39
<b>5. Handlungsempfehlungen</b>	<b>41</b>
<b>6. Fazit</b>	<b>47</b>
<b>7. Literatur</b>	<b>49</b>
<b>8. Anhang</b>	<b>51</b>
8.1 Anhang A: Abbildungen & Tabellen	51
8.2 Anhang B: Mitarbeiterfragebogen	54

## Abbildungsverzeichnis

1.	Aufbau des Fragebogens	6
2.	Grober Ablauf einer Umfrage	7
3.	Altersverteilung der Beschäftigten getrennt nach Geschlecht	8
4.	Bildungsniveau der Beschäftigten getrennt nach Geschlecht	9
5.	Beschäftigungsverhältnis getrennt nach Geschlecht	10
6.	Erwerbskonstellation im Paarhaushalt	10
7.	Monatliches Nettoeinkommen getrennt nach Geschlecht	11
8.	Nettoeinkommen und Erwerbsumfang getrennt nach Geschlecht	12
9.	Kinderanzahl getrennt nach Geschlecht	13
10.	Ausrichtung des Arbeitsalltags nach den Öffnungszeiten der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen	14
11.	Vorhandensein eines Kinderwunsches	14
12.	Pflegebelastung der Beschäftigten	15
13.	Index der Pflegebelastung getrennt nach Geschlecht	16
14.	Kenntnisstand der Beschäftigten über die Vielzahl bestehender familienfreundlicher Angebote ihres Dienstgebers	18
15.	Relevanz der Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten in den (Erz-)Bistümern	20
16.	Relevanz der Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten	22
17.	Relevanz von Angeboten vor und während der Elternzeit getrennt nach Geschlecht	23
18.	Relevanz von Angeboten für Berufsrückkehrer sowie Zusatzangeboten getrennt nach Geschlecht	24
19.	Relevanz von Angeboten für die Kinderbetreuung getrennt nach Altersgruppen	26
20.	Relevanz von Angeboten für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen getrennt nach Geschlecht und Altersgruppen	28
21.	Relevanz von Angeboten für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen	29
22.	Familienserviceangebote getrennt nach Beschäftigten mit und ohne Kinderwunsch	30
23.	Vergleich von Relevanz und Zufriedenheit	31
24.	Verbundenheit der Beschäftigten zu ihrem Dienstgeber	35
25.	Vergleich der Bewertungen der familienfreundlichen Leistungen zu Beginn und zum Abschluss der Umfrage	37

## Tabellenverzeichnis

1.	Zusammenfassende Ziele einer Mitarbeiterbefragung	4
2.	Relevanz der Kinderbetreuungsangebote von Beschäftigten mit und ohne minderjähriger Kinder	25
3.	Zusammenfassung: Höchste Zufriedenheit und größte Diskrepanz (zwischen Relevanz und Zufriedenheit)	33

## 1. Einleitung

Das Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG) der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt wurde 2015 von der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) beauftragt, eine Bestandsaufnahme zu den familienfreundlichen Maßnahmen in den Bistumsverwaltungen in Deutschland durchzuführen. In einem ersten Schritt wurden Personalverantwortliche, Mitarbeitervertreter und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Familienfreundlichkeit befragt.

Damit war ein wichtiger Schritt getan, der hohen Bedeutung von Ehe und Familie in der Kirche, im konkreten Lebens- und Arbeitsalltag der Mitarbeiter Rechnung zu tragen. Denn abgesehen von einer tiefen theologischen Würdigung, die eheliche Liebe als Abbild der Liebe Gottes (GS 48) bezeichnet und die Eltern als die „Interpreten“ (GS 50) dieser Liebe für ihre Kinder ehrt, wird immer stärker der enge Zusammenhang zwischen Familie und Gesellschaft einerseits und Familie und Kirche andererseits anerkannt. So betonte schon Papst Johannes Paul II. in seinem apostolischen Schreiben *Familiaris Consortio*, dass „sich die Kirche bewusst [ist], dass das Wohlergehen der Gesellschaft und ihr eigenes mit dem der Familie eng verbunden ist.“ (FC 3) Papst Franziskus schreibt in seiner Enzyklika *Amoris Laetitia* in ähnlicher Weise: „Das Wohl der Familie ist entscheidend für die Zukunft der Welt und der Kirche“ (AL 31).

Die Berufstätigkeit im kirchlichen Dienst stellt eine Schnittstelle zwischen Familie, Gesellschaft und Kirche dar. Für die (Erz-)Bistümer als Dienstgeber ist es deshalb von entscheidender Bedeutung der jeweiligen familiären Situation ihrer Mitarbeiter<sup>1</sup> gerecht zu werden und das ihnen Mögliche für eine familienfreundliche Arbeitswelt beizutragen.

Der Wunsch nach einer ausgeprägten Work-Life-Balance, der Fachkräftemangel sowie der Wertewandel haben die Situation auf dem Arbeitsmarkt für die arbeitende Bevölkerung deutlich verändert. „Mitarbeiter ist nicht gleich Mitarbeiter“. Aufgrund ihres umfassenden Fachwissens, ihrer Erfahrung und ihrer intensiven Kontakte sind viele Beschäftigte wertvolle Mitarbeiter. Eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat dann negative Folgen für den Arbeitgeber, da gute Mitarbeiter schwer zu ersetzen sind. Beschäftigte kündigen u.a., wenn sie unzufrieden mit ihrem Arbeitgeber und ihrer Arbeitssituation sind. Insbesondere gut qualifizierte Mitarbeiter haben oftmals die freie Wahl hinsichtlich ihres zukünftigen Arbeitgebers. Im Zuge dessen gewinnen die Rahmenbedingungen, die ein Dienstgeber bereitstellt, maßgeblich an Bedeutung. Diese steigern die Attraktivität eines Arbeitgebers und binden somit langfristig Mitarbeiter. Im „war for talents“ werben deutsche Unternehmen verstärkt mit ihrem familienfreundlichen Angebot (vgl. Beste-Fopma & Baisch 2017). Laut Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 gaben 93% der Betriebe an, dass das Halten und Gewinnen qualifizierter Mitarbeiter und die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit die wichtigsten Motive zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen sind (vgl. BMFSFJ 2010a). Demzufolge ist Familienfreundlichkeit mittlerweile unerlässlich und gilt als ein Erfordernis für einen guten Arbeitgeber.

In der vorliegenden Analyse liegt das Augenmerk auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht nur für Arbeitssuchende ist eine familienfreundliche Personalpolitik entscheidend, sondern auch für bereits beschäftigte Mitarbeiter in Unternehmen der freien Wirtschaft, in kirchlicher Trägerschaft und im öffentlichen Dienst. Umfassende familienfreundliche Maßnahmen erhöhen somit die Chance, Hochqualifizierte zu gewinnen und bereits qualifizierte Beschäftigte langfristig an ein Unternehmen zu binden und deren Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu erhöhen.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein „Dauerbrenner“ in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Neben dem Fachkräftemangel wird es vor allem mit der Geschlechtergerechtigkeit in Verbindung gesetzt. Es wurde jahrelang als Frauenthema behandelt, da Mütter damals wie heute den Großteil an Hausarbeit und Erziehungsarbeit leisten.

---

1 Zur Erleichterung der Lesbarkeit wird auf das Verwenden weiblicher und männlicher Bezeichnungen im Allgemeinen verzichtet. Wenn bspw. von Mitarbeitern, Angestellten und Beschäftigten die Rede ist, dann schließt das beide Geschlechter mit ein.

In den letzten Jahren wurde es aber auch ein zunehmend bedeutendes Thema für männliche Beschäftigte. Väter wünschen sich mehr Zeit mit ihrem Nachwuchs, Mütter hingegen eine stärkere berufliche Einbindung. Im Vergleich zu Vätern und kinderlosen Frauen sind die Einkommens- und Aufstiegschancen von Müttern geringer. Die Einstellungen von Vätern und Müttern zu Beruf und Familie wandeln sich zugunsten egalitärerer Modelle. Trotz des Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen, des Elterngeldes (auch ElterngeldPlus) und den Zertifizierungen familienfreundlicher Betriebe herrscht eine Diskrepanz zwischen dem Wunsch der Eltern und der Wirklichkeit. Insbesondere für hochqualifizierte Frauen schließen sich Kinder und Karriere teilweise aus. Sie verschieben ihre Familiengründung in ein höheres Alter bzw. bleiben kinderlos (vgl. Bernhardt & Wittemeier 2016; Bernhardt 2017, Beste-Fopma & Baisch 2017).

Ein weiterer nennenswerter Punkt hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sind die gesundheitlichen Folgen durch Überbelastung wie bspw. Burn-Out, welche in den letzten Jahren erheblich zunahm. An dieser seelischen, geistigen und körperlichen Erschöpfung erkranken nicht nur Manager, sondern auch Erzieher, Sozialarbeiter, Altenpfleger, Seelsorger oder Personen, die pflegebedürftige Angehörige versorgen. Um dieser Krankheit zu begegnen, sie zu minimieren und die Leistungskraft der Beschäftigten langfristig zu sichern oder gar zu erhöhen, helfen familienfreundliche Maßnahmen wie bspw. flexible Arbeitszeitmodelle oder auch eine temporäre Arbeitszeitreduzierung. Letztendlich wünscht sich ein Mitarbeiter Verständnis und Unterstützung seitens des Vorgesetzten bzw. seitens der Arbeitskollegen. Es sollte betont werden, dass von jenen Maßnahmen nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitgeber profitieren. In einer Untersuchung gaben 74% der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen an, dass sie vermuten, dass sich ihr Familienbewusstsein betriebswirtschaftlich auszahlt (vgl. Beste-Fopma & Baisch 2017). Bei einer gelungenen Vereinbarkeit ersparen sie sich erhebliche Mehrkosten<sup>2</sup>. Demnach ergibt sich eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer.

In einem ersten Forschungsschritt (2015) wurden in einer Bestandsaufnahme die familienfreundlichen Maßnahmen der kirchlichen Arbeitgeber erfasst. Von den insgesamt 27 (Erz-)Bistümern nahmen 24 an der Befragung teil. Es zeigte sich, dass das Thema Familienfreundlichkeit in den Ordinariaten **großgeschrieben** wird. Die Mehrheit der Ordinariate kann eine überdurchschnittliche Anzahl an familienfreundlichen Leistungen vorweisen. Nur wenige bieten lediglich eine Grundausstattung von Maßnahmen an, wobei die Anzahl der Mitarbeiter sowie deren Durchschnittsalter mögliche Erklärungen liefern. Erwähnenswert ist, dass acht Ordinariate eine Gleichstellungsbeauftragte beschäftigen und sogar neun (Erz-)Bistümer von der *berufundfamilie GmbH* als familienfreundliche Betriebe zertifiziert wurden. Im Folgenden liegt der Schwerpunkt auf einer Bedarfsanalyse, der eine Mitarbeiterbefragung zugrunde gelegt ist. In diesen Befragungen hatten Beschäftigte die Möglichkeit, sich zu sämtlichen Bedingungen ihres Arbeitsumfeldes zu äußern. Dazu zählen bspw. Arbeitsabläufe, die Zufriedenheit mit der Führungs-, Informations- und Kommunikationskultur und/oder die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber. Speziell in dieser Analyse sollte in Erfahrung gebracht werden, in welchen Bereichen die Beschäftigten in den Ordinariaten Handlungsbedarfe sehen, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. „Keiner kennt den Topf besser als der Löffel“ ist ein italienisches Sprichwort und bestärkt, dass Beschäftigte eine Stimme bekommen sollten. Niemand kennt ein Unternehmen mit all seinen Facetten (den Arbeitgeber, die Abläufe, die Situation und die Schwachstellen) besser als die Mitarbeiter. Sie sind am wirksamsten hinsichtlich eines aussagekräftigen Feedbacks.

Mithilfe eines umfassenden, aber prägnanten Online-Fragebogens konnten sich die Beschäftigten zu verschiedenen Themen äußern. Letztendlich können Aussagen der Arbeitnehmer bezüglich des möglichen Handlungsbedarfs, ihrer derzeitigen Zufriedenheit über das bestehende Angebot und ihre Verbundenheit mit dem Arbeitgeber getroffen werden. Zudem sind Vergleiche verschiedener Merkmale von Beschäftigten möglich. Das bedeutet, dass in Erfahrung gebracht wird, ob sich Mitarbeiter in ihren Ansichten aufgrund ihres Alters, Geschlechts, Beziehungs- und Familienstandes, Beschäftigungsverhältnisses und weiteren Eigenschaften unterscheiden.

---

2 Diese entsprechen Kosten für bspw. Neueinstellungen und Einarbeitungszeit. Für weitere Informationen diesbezüglich siehe BMFSFJ (2008): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. - Kosten-Nutzen-Analyse -, S. 4).

## 2. Ziel einer Mitarbeiterbefragung

Frühere Meinungen und Aussagen wie „Führung ist nicht teilbar“, „meine Mitarbeiter wollen nicht in Teilzeit arbeiten“, „mit Teilzeitarbeit ist die Karriere zu Ende“ oder „wer nur Teilzeit arbeiten will, kann gleich ganz zu Hause bleiben“ sind heute aufgrund des Wunsches vieler Angestellten nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance größtenteils überholt (vgl. Ladwig 2013).

Nicht jeder Arbeitnehmer strebt nach einer Karriere und einer Vollzeitbeschäftigung (plus Überstunden), sondern erhofft sich eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Privatleben, falls noch keine Familie vorhanden ist. Bei einer Mitarbeiterbefragung geht es nicht ausschließlich darum, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu erfassen. Erst die Meinung von Arbeitnehmern zur Relevanz von Leistungen des Arbeitgebers sowie die Verbundenheit der Angestellten mit dem Arbeitgeber lassen Veränderungsbedarfe erkennen. In unserer Analyse stellen sich diesbezüglich mehrere Fragen: Welche Formen der Arbeitszeitmodelle, welche Angebote vor und während der Elternzeit, welche Maßnahmen hinsichtlich der Kinderbetreuung bzw. für Mitarbeiter mit Pflegeverpflichtung sowie allgemeine Leistungen im Bereich des Familienservice wünschen sich die Beschäftigten in den (Erz-)Diözesen? Welche Maßnahmen empfinden sie als außerordentlich wichtig für eine ausgeglichene Work-Life-Balance? Wie zufrieden sind sie derzeit mit der familienfreundlichen Personalpolitik ihres Arbeitgebers? Wo besteht Handlungsbedarf?

Unternehmensinterne Mitarbeiterbefragungen liefern hervorragende Daten und somit detaillierte Antworten. Es werden wichtige Basisdaten erhoben, die in erster Linie die Wünsche und zweitrangig die Zufriedenheit und Verbundenheit der Mitarbeiter abbilden. Durch diese Ergebnisse kommen Arbeitgeber weder in eine missliche Lage noch in Zugzwang. Sie erhalten vielmehr aktuelle und sachliche Informationen über die Positionen und Meinungen ihrer Mitarbeiter. Führungskräfte können auf dieser Grundlage Fragen wie „Wie gehen wir mit den neuen Erkenntnissen um? Wie können wir eine mögliche Nachfrage so kostengünstig wie möglich decken? Welche Maßnahmen eignen sich grundsätzlich und wie können wir diese integrieren?“ diskutieren (vgl. Ladwig 2013). Das entstandene Wissen soll den Arbeitgebern Vorteile verschaffen. Zweifelsfrei haben Befragungen dieser Art darüber hinaus einen Einfluss auf die Motivation von Mitarbeitern, da ihr Anliegen und ihre Meinung Beachtung finden<sup>3</sup>. Einige wollen gehört werden, ihre Unzufriedenheit zum Ausdruck bringen und ihre Ideen hinsichtlich sinnvoller Veränderungen im Unternehmen mit einbringen (vgl. Görtler & Rosenkranz 2006; Kronawitter 2013).

---

<sup>3</sup> Voraussetzung dafür ist, dass Mitarbeiterbefragungen nicht zu häufig durchgeführt werden und Arbeitgeber in irgendeiner Form auf die Wünsche der Beschäftigten reagieren (im Rahmen ihrer (finanziellen) Möglichkeiten). Damit sind keine Reformen der gesamten Personalpolitik, sondern kleine Schritte in die richtige Richtung gemeint.

**Tabelle 1: Zusammenfassende Ziele einer Mitarbeiterbefragung**

<b>Akteure</b>	<b>Ziele</b>
<b>Arbeitgeber</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ermittlung des allgemeinen Meinungs- und Stimmungsbildes der Mitarbeiter</li><li>• Diagnose von möglichen Problemen</li><li>• Initiierung von Veränderungen (wenn nötig)</li><li>• Verbesserung der Kommunikation</li><li>• Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen</li><li>• Generelle Einbindung der Mitarbeiter</li></ul>
<b>Arbeitnehmer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aufzeigen von möglichen Handlungsfeldern</li><li>• Verbesserungsvorschläge allgemein für das Gesamtunternehmen und hinsichtlich der Kommunikation</li><li>• Allgemeine Steigerung der Zufriedenheit &amp; Work-Life-Balance</li></ul>

(Quelle: eigene Darstellung)

Im Großen und Ganzen sollen Mitarbeiterbefragungen dem Arbeitgeber nützen. Er erhält ein Feedback bzw. ein Meinungsbild seiner Beschäftigten und hat so die Möglichkeit, die damit verbundenen Chancen effektiv zu nutzen.

### 3. Methodisches Vorgehen

Im Folgenden wird auf die Zusammensetzung des Fragebogens eingegangen. Im Anschluss daran wird das Vorgehen dieser Online-Umfrage erläutert und die Analysestichprobe beschrieben.

#### 3.1 Der Fragebogen

Um ehrliche Aussagen der Beschäftigten in den Ordinariaten zu erhalten, empfiehlt sich ein (teilstandardisierter) absolut anonymer Fragebogen. Das bedeutet, dass keine Rückschlüsse auf die Personen anhand ihrer Antworten gezogen werden können. Die Mitarbeiter müssen keine privaten Angaben wie ihren Namen oder ihre Adresse machen. Es werden lediglich demographische Merkmale wie Geschlecht und Alter erhoben.

Um zusätzliche Einzelauswertungen für die (Erz-)Bistümer offen zu halten<sup>4</sup>, wurde allgemein nach dem Beschäftigungsort „In welchem Bistum arbeiten Sie?“ gefragt. Aber auch diese Information lässt keine Rückschlüsse auf die einzelnen Individuen zu.

Die untere Grafik (Abb. 1) zeigt den Aufbau des Erhebungsinstruments. Der Fragebogen wurde modulweise aufgebaut und enthält 36 bis 43 Items<sup>5</sup> zu folgenden Themengebieten: Relevanz sowie Zufriedenheit mit den familienfreundlichen Maßnahmen des Arbeitgebers, allgemeine Zufriedenheit und Verbundenheit (Commitment) mit dem Dienstgeber und soziodemographische Kennzahlen der Beschäftigten. Diese drei Bereiche entsprechen den Schwerpunkten.

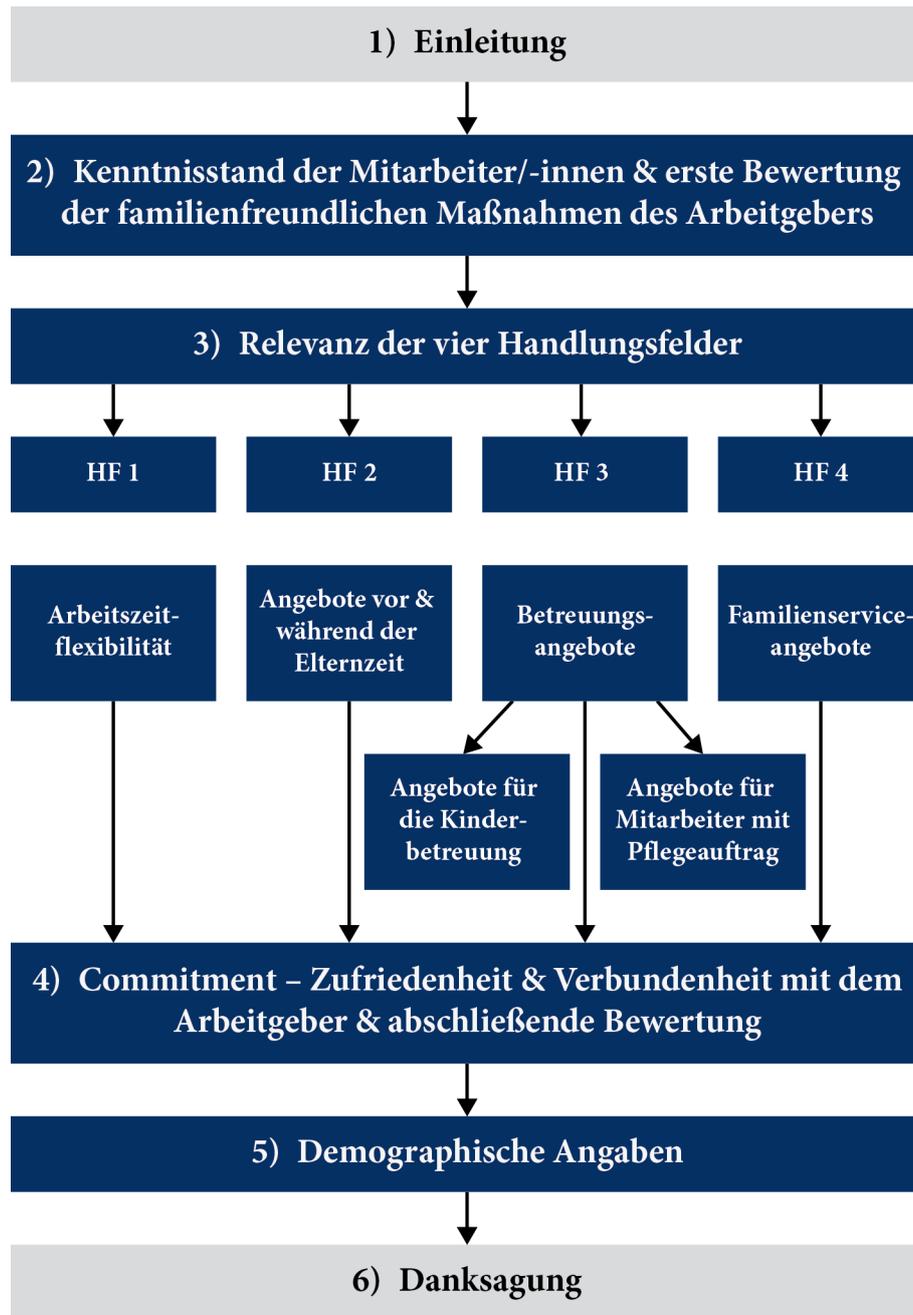
Der Fragebogen beginnt mit einer kurzen Einleitung (1), die das Ziel dieser Umfrage darlegt. Gefolgt wird diese von zwei einfachen allgemeinen Fragen, die zu den eigentlichen detaillierteren Themen hinführen (2). Es schließt sich das erste und größte Modul: Relevanz der vier Handlungsfelder (3) an. In diesem Modul erhalten wir ein Meinungsbild aller befragten Mitarbeiter zu den relevanten Handlungsfeldern (siehe Abb. 1). Zu jedem Handlungsfeld werden entsprechende Maßnahmen aufgelistet. Die Beschäftigten sollten deren Relevanz bewerten. Konkret, welche Maßnahmen ihnen am Wichtigsten sind, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Zudem können sie in offenen Fragen ihre Wünsche und Kritik äußern. Dies ermöglicht Aussagen über Lücken und schlussendlich Formulierungen von Handlungsempfehlungen. Das folgende Modul „Commitment“ beinhaltet Items zur allgemeinen Zufriedenheit der Mitarbeiter bezüglich ihres Arbeitgebers sowie ihrer Verbundenheit zum (Erz-)Bistum. Allein die Zufriedenheit abzufragen, ist nicht ausreichend und entspräche nur einem Bruchteil dessen, was für das Management relevant ist. Entscheidender ist das Engagement der Beschäftigten, wie sehr sich ein Mitarbeiter mit seinem Betrieb verbunden fühlt und wie sehr er sich für das Erreichen der Unternehmensziele einsetzt. Dies setzt zweifelsfrei eine gewisse Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber voraus, umfasst jedoch weit mehr. „*Erst aus dem Commitment lässt sich der konkrete Veränderungsbedarf ableiten*“ (Lehnen o. J.).

---

4 Dabei ist eine ausreichend hohe Fallzahl von Befragten erforderlich, da sonst gewisse Analysen nicht aussagekräftig sind.

5 Als Item bezeichnet man eine statistische Variable, die sich aus einer gestellten Frage ergibt. Aufgrund der Filterfragen zum Beziehungsstand, dem Vorhandensein von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen unterscheidet sich die Anzahl der gestellten Fragen von Person zu Person.

Abbildung 1: Aufbau des Fragebogens



Quelle: eigene Darstellung, HF= Handlungsfeld

Abschließend werden die Mitarbeiter in den (Erz-)Bistümern gebeten, soziodemographische Angaben zu machen. Dies beinhaltet bspw. Fragen zu ihrem Alter und Geschlecht, der Anzahl minderjähriger Kinder und ihrem Beschäftigungsverhältnis. Die Befragung endet mit einer Danksagung, da ohne Mithilfe der Beschäftigten keine validen und robusten Daten zur Verfügung stehen würden.

### 3.2 Durchführung der Online-Umfrage

Der Erfolg einer Mitarbeiterbefragung hängt unmittelbar von der Beteiligungsquote ab. Es galt deshalb, von vornherein die aktive Unterstützung der Entscheidungsträger, wie Leiter der Personalabteilung, Mitarbeitervertreter und selbstverständlich der Generalvikare, sicher zu stellen. Dies geschah sowohl telefonisch als auch schriftlich in Form einer E-Mail, die eine Auftragsbestätigung der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) und

ein Konzeptpapier über das Ziel und den Verlauf der geplanten Mitarbeiterbefragung, beinhaltete. Das Ziel einer frühzeitigen Einbindung ist eine erfolgreiche Kooperation zwischen Forschungseinrichtung und (Erz-)Bistümern. Schließlich stellen Mitarbeiterbefragungen einen Eingriff in den Macht- und Gestaltungsbereich der Ordinariate dar.

Abbildung 2: Grober Ablauf einer Umfrage<sup>6</sup>



(Quelle: ZFG 2017, eigene Darstellung)

Nach dieser Ankündigung wurde die Umfrage per E-Mail an die Abteilungsleiter der Personalressorts geschickt, in der Hoffnung, dass diese sie an ihre Mitarbeiter weiterleiten. Aus finanziellen, zeitlichen und ökologischen Gründen erfolgte die Befragung ausschließlich online. Zudem wurde den (Erz-)Bistümern, vor allem aber den Beschäftigten, absolute Anonymität zugesichert. Bei Online-Umfragen werden alle geltenden Datenschutzbestimmungen gewahrt und keinerlei geltende Richtlinien verletzt. Dementsprechend und aufgrund vieler weiterer Vorteile<sup>7</sup> fiel die Wahl auf ein Online-Vorgehen.

Nach Beendigung der Umfrage standen die Daten für eine Auswertung unverzüglich bereit. Mit Hilfe einer statistischen Software (STATA) wurden sie aufbereitet, bearbeitet und interpretiert.

6 Vor allem in seinen anfänglichen Punkten, variiert der Ablauf von Umfrage zu Umfrage.

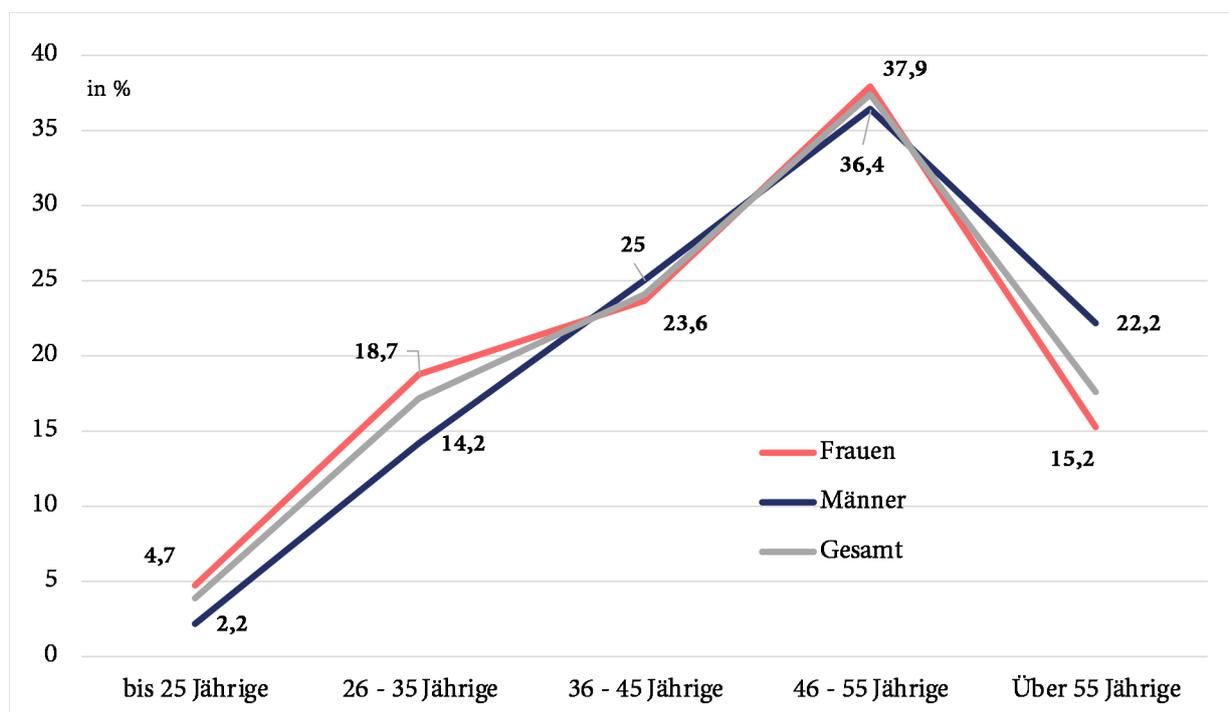
7 Die führende Befragungsplattform „Netigate“ verfasste 10 Vorteile für die Nutzung von Online-Befragungen in der Praxis (im Vergleich zu schriftlichen und telefonischen Befragungen). Die bisher nicht genannten Vorteile entsprechen der sofortigen Verfügbarkeit der Daten, der hohen Qualität und langfristigen Vergleichbarkeit der Daten, der teilweise besseren Erreichbarkeit der Zielgruppe, der teilweise höheren Rücklaufquote, der hohen Akzeptanz und der Möglichkeit von Multimedia-Befragungen (mit Videos, Bildern, etc.) (vgl. Bauer & Hauptmann 1999; Netigate 2016)

### 3.3 Struktur der Stichprobe

Um die vertraulichen Daten der Befragten zu wahren, können individuelle Auswertungen für einzelne Ordinariate natürlich nur unter Berücksichtigung von Mindestfallgrenzen erstellt werden. Daher war eine hohe Teilnahmebereitschaft der Mitarbeiter an dieser Umfrage äußerst wichtig. Im Hinblick auf die Anzahl der Respondenten kann von einer durchaus hohen Bereitschaft gesprochen werden. Es wurden Antworten von 4.403 Beschäftigten gespeichert. 439 Angestellte warfen einen Blick auf den Fragebogen, füllten ihn jedoch nicht aus, sodass diese Fälle aus der Untersuchung entfernt wurden. Übrig blieben 3.964 Probanden, von denen ca. 80% den Fragebogen komplett ausfüllten und ca. 20% unvollständig. 22 der insgesamt 27 (Erz-)Bistümer nahmen an der Mitarbeiterumfrage teil. Darunter fallen Aachen, Augsburg, Bamberg, Berlin, Dresden-Meißen, Eichstätt, Erfurt, Essen, Freiburg, Fulda, Hamburg, Hildesheim, Köln, Magdeburg, München-Freising, Münster, Osnabrück, Paderborn, Regensburg, Rottenburg-Stuttgart, Trier und Würzburg. Es fehlen Görlitz, Limburg, Mainz, Passau und Speyer. Dementsprechend wurde das Ziel einer Vollerhebung nicht erreicht. Laut akademischer Literatur gewährleisteten jedoch ausschließlich Zufallsstichproben Repräsentativität<sup>8</sup>, auch wenn sich das Dogma einer gewissen Mindestanzahl bzw. eines Mindestprozentsatzes hartnäckig hält. Letztendlich können die Ergebnisse repräsentativ für die (Erz-)Bistümer Deutschlands interpretiert werden, da die Datenerhebung einer Zufallsauswahl entsprach.

Nach der Gruppierung der Ordinariate in neue und alte Bundesländer, zeigt sich, dass lediglich 2,6% der Befragten in Ostdeutschland arbeiten. Mit 97,4% nahm eine deutliche Mehrheit aus den alten Bundesländern an der Mitarbeiter-Umfrage teil. Tabelle A.1 (siehe Anhang) beinhaltet sowohl die absoluten als auch relativen Häufigkeiten der soziodemographischen Merkmale getrennt nach Geschlecht für das Jahr 2017. Die Stichprobe gliedert sich in 34% männliche und 66% weibliche Beschäftigte.

**Abbildung 3: Altersverteilung der Beschäftigten getrennt nach Geschlecht**



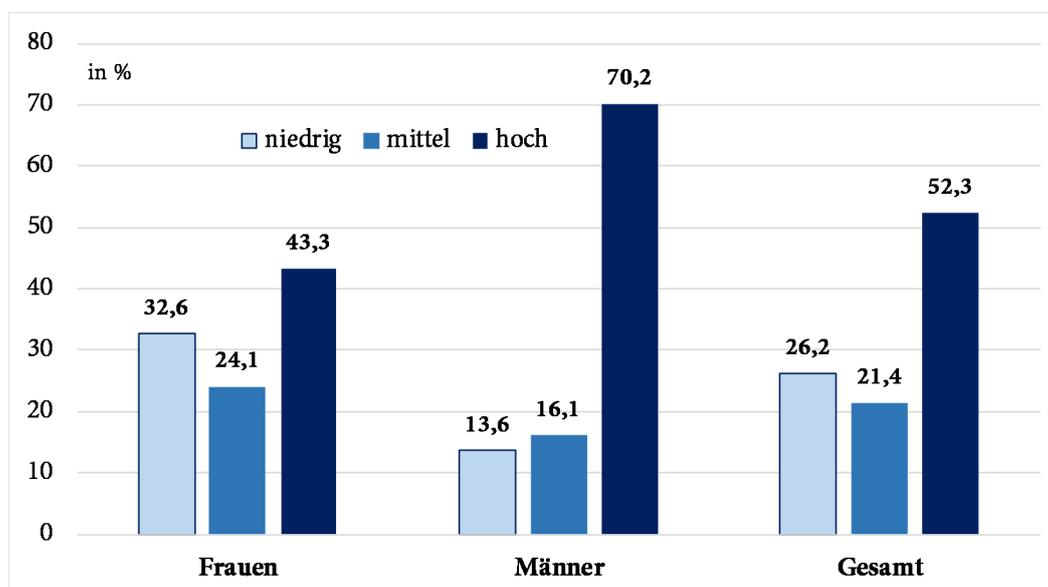
(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

8 Repräsentativität ist ein oft überschätztes Qualitätskriterium für gute Forschung. „Denn eine repräsentative Stichprobe ist nicht notwendigerweise eine gute Stichprobe. Eine gute Stichprobe liegt vielmehr genau dann vor, wenn die Summe aus Bias und Stichprobenfehler – der Gesamtfehler – unter Berücksichtigung der verfügbaren Geld- und Zeitressourcen nahe dem möglichen Minimum ist. Daraus folgt unter anderem, dass nicht immer Zufallsstichproben benötigt werden, denn diese können unter Umständen sehr teuer sein. Dem Minimum des Gesamtfehlers kann man unter bestimmten Umständen mit geeigneten und deutlich günstigeren Quotenstichproben näherkommen als mit Zufallsstichproben“ (Dr. Volker Bosch, Head of GfK Marketing Sciences 2012).

Das Durchschnittsalter liegt bei 45,3 Jahren, der Median<sup>9</sup> bei 47 Jahren. Im Schnitt sind die männlichen Beschäftigten mit 46,8 Jahren etwas über 2 Jahre älter als die weiblichen (44,4 Jahre). Mitarbeiter von 17 bis 67 Jahren nahmen an der Umfrage teil. Die folgende Abbildung stellt die Altersverteilung graphisch dar. Die Mehrheit der Beschäftigten befindet sich in einer Partnerschaft (83%). Lediglich jede fünfte Frau und jeder achte Mann ist alleinstehend. Bei der Betrachtung des Familienstandes wurden jene ohne Kinder (22,3%) vernachlässigt. Von den übrigen 2.534 Beschäftigten entsprechen 80,4% einer klassischen Familie, 4,7% einer Stief-/Patchwork-Familie, 5,4% einer alleinerziehenden Familie und bei 9,5% fiel eine genaue Zuordnung („Sonstiges“) schwer. Die absolute Mehrheit (98%) besitzt eine katholische Konfessionszugehörigkeit und arbeitet innerhalb eines (Erz-)Bistums der alten Bundesländer (97,4%). Beinahe jeder vierte Angestellte arbeitet im pastoralen Dienst. Hingegen ist die Mehrheit (64,7%) im Nicht-Pastoralen Dienst tätig und die Minderheit in einer Kombination aus beidem (12,3%). 90,6% der Beschäftigten befinden sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Dies ist womöglich auf die Verweildauer im (Erz-)Bistum zurückzuführen. Über die Hälfte (51,2%) ist seit über zehn Jahren in ihrem jetzigen Ordinariat tätig. Die Mehrheit (65,7%) der Befragten besitzt keine Führungsverantwortung. Wenige Beschäftigte (3,8%) waren unentschlossen bezüglich ihrer Befugnisse und Aufgaben. Die übrigen 30,5% sind Angestellte mit Führungsaufgaben.

Des Weiteren wurden die Angestellten nach ihrem Bildungsniveau, ihrer wöchentlichen Arbeitszeit und der ihres Partners (falls vorhanden) sowie nach ihrem monatlichen Nettoeinkommen befragt. Die unterschiedlichen Bildungsabschlüsse wie bspw. Volksschule oder Abitur wurden nach der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens ISCED<sup>10</sup> in „niedrig“, „mittel“, und „hoch“ gruppiert (vgl. ces ifo group munich 2017).

**Abbildung 4: Bildungsniveau der Beschäftigten getrennt nach Geschlecht**



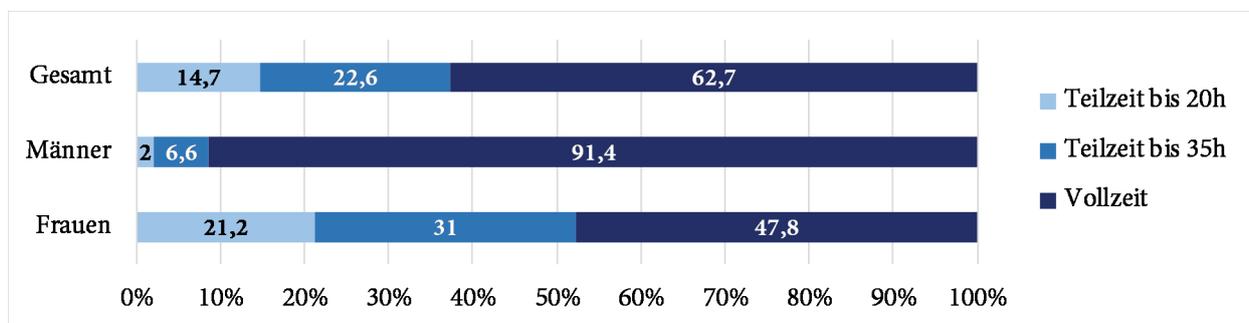
(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

9 Der Median liegt genau in der Mitte einer Datenverteilung, d.h. jeweils die Hälfte der Daten liegt darüber bzw. darunter. Er wird von Ausreißern nicht beeinflusst. Aus diesem Grund ist gerade bei niedrigen Fallzahlen die Verwendung des Medians sinnvoller als die eines Durchschnittswertes.

10 Klassifikation: Niedriges Bildungsniveau = Abschlüsse bis 10. Klasse, mittleres Bildungsniveau = Abschlüsse bis 13. Klasse und vergleichbare Abschlüsse, hohes Bildungsniveau = Hochschulabschlüsse (Bachelor, Master, etc.) (vgl. ISCED-Skala)

Abbildung 4 zeigt die Bildungsniveaus der Beschäftigten insgesamt sowie getrennt nach Geschlecht. Auch wenn die meisten Angestellten ein hohes Bildungsniveau (52,3%) aufweisen, sind geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar. Während lediglich 29,7% der männlichen Arbeitnehmer ein niedriges bis mittleres Niveau innehaben, liegt dieser Wert bei den Arbeitnehmerinnen bei knapp 57%<sup>11</sup>. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch im Erwerbsumfang der Beschäftigten wieder (siehe Abb. 5).

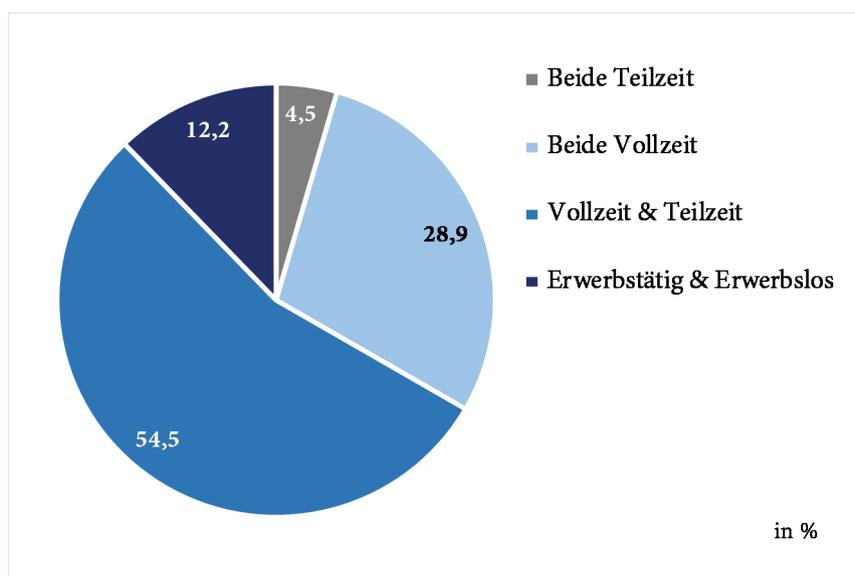
**Abbildung 5: Beschäftigungsverhältnis getrennt nach Geschlecht**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Insgesamt arbeiten 62,7% der Arbeitnehmer in Vollzeit. Jedoch zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern. Während die große Mehrheit der Männer in Vollzeit arbeitet (91,4%), befinden sich die meisten Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung (52,2%). Dies ist bei lediglich 8,6% der Männer der Fall. Entsprechend kann von traditionelleren Rollenmustern, dass Männer eher in Vollzeit und Frauen eher in Teilzeit arbeiten, gesprochen werden. In den letzten 20 Jahren wurde zwar eine erhöhte Erwerbsbeteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt beobachtet, jedoch geht diese mit einer Kürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit einher (vgl. Bernhardt 2017). Nachdem auch die Frage nach der Arbeitszeit des Partners (falls vorhanden) gestellt wurde, konnte eine neue Haushaltsvariable generiert werden. Die folgende Abbildung zeigt die Erwerbskonstellation im Paarhaushalt.

**Abbildung 6: Erwerbskonstellation im Paarhaushalt**



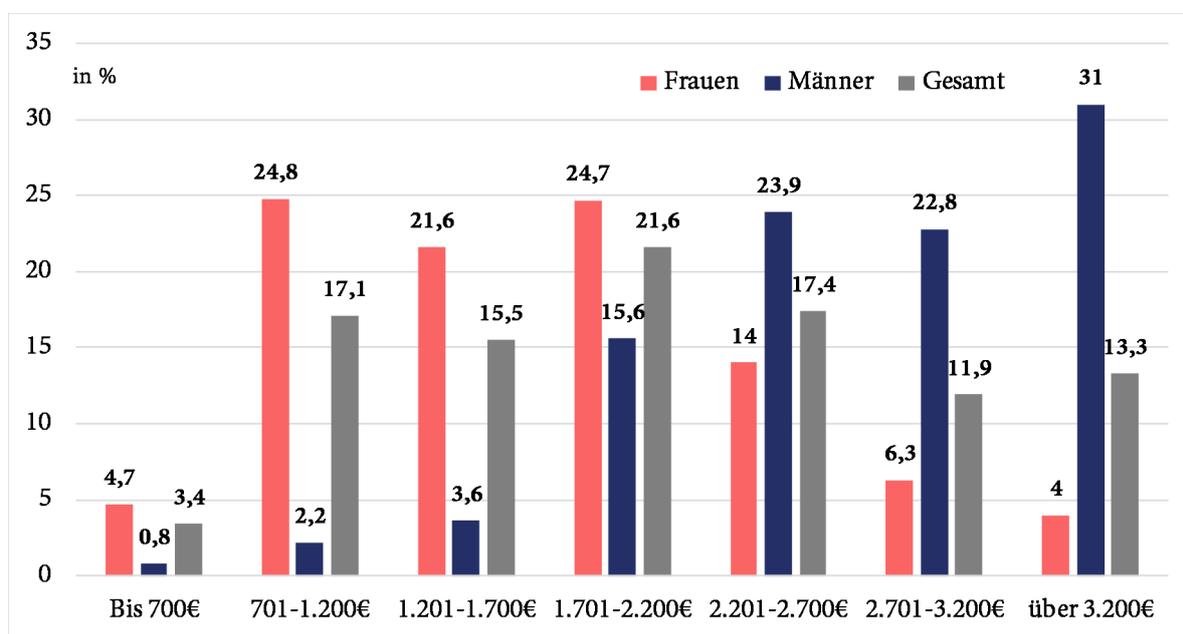
(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

11 Korrelationsanalysen mit dem Chi<sup>2</sup>- Test nach Pearson (p = 0,000) und Cramer's V (0,2613) bestätigen einen statistisch höchst signifikanten, aber mäßig schwachen, Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem Bildungsniveau der Beschäftigten in den (Erz-)Bistümern.

In 54,5% der Fälle arbeitet einer in Vollzeit und der andere in Teilzeit. Die nächstgrößere Gruppe entspricht jener, wo beide einer Vollzeitbeschäftigung (28,9%) nachgehen. Bei den wenigstens Paaren befinden sich beide in einer Teilzeitbeschäftigung (4,5%). Laut einer Allensbach-Studie ist die Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile eine beliebte und teilweise gewünschte Konstellation, jedoch bevorzugen Eltern immer noch das Ernährer-Modell, in dem der Vater Vollzeit und die Mutter in Teilzeit arbeitet (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2015). In 12,2% der Fälle arbeitet einer im Ordinariat (unabhängig ob Teilzeit oder Vollzeit) und der Partner befindet sich in Elternzeit, im Ruhestand oder ist (krankheitsbedingt) erwerbslos.

Abgeschlossen werden die soziodemographischen und -ökonomischen Merkmale der Beschäftigten mit der Betrachtung des Einkommens. Da es wenig sinnvoll ist, ausschließlich das Nettoeinkommen darzustellen, wird es im Zusammenhang mit dem Geschlecht und der wöchentlichen Arbeitszeit betrachtet. Im Vergleich wird sichtbar, dass Männer über ein höheres Nettoeinkommen verfügen als Frauen. Angewandte Tests bestätigen einen statistisch signifikanten (mittelstarken) Zusammenhang ( $p = 0,000$  &  $V = 0,5673$ ). Die folgende Abbildung veranschaulicht das Ergebnis.

**Abbildung 7: Monatliches Nettoeinkommen getrennt nach Geschlecht**

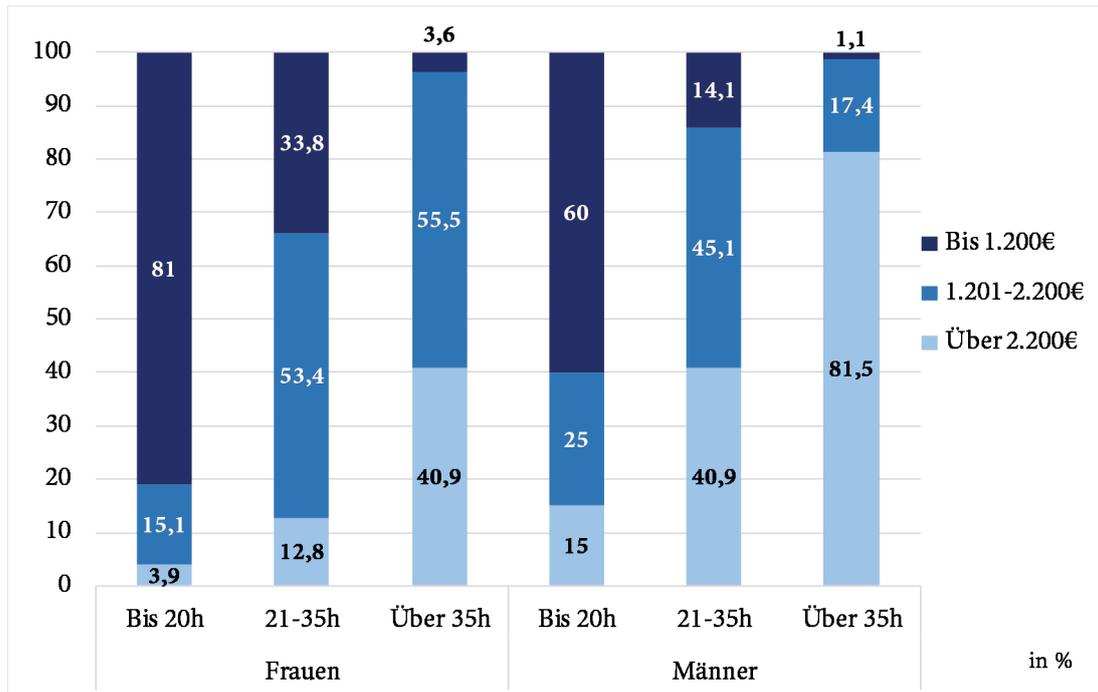


(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Während die relativen Häufigkeiten bei den Männern mit steigendem Einkommen zunehmen, sinken sie bei den Frauen. Die meisten Frauen erhalten ein Nettoeinkommen von 701-1.200EUR (24,8%), gefolgt von 1.701-2.200 EUR (24,7%). Hingegen verdienen 77,7% der Männer über 2.200 EUR.

Die Erklärung dazu wird in dem Erwerbsumfang von Männern und Frauen vermutet. Analysen zum Beschäftigungsverhältnis haben bereits gezeigt, dass die Mehrheit der Männer (91,4%) in Vollzeit arbeitet, hingegen die Mehrheit der Frauen (52,2%) in Teilzeit. Dementsprechend wurde Abbildung 8 erstellt, die das Nettoeinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten nach ihrem Erwerbsumfang veranschaulicht.

**Abbildung 8: Nettoeinkommen und Erwerbsumfang getrennt nach Geschlecht**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Wie zu erwarten war, steigen die Anteile der Beschäftigten mit höheren Gehältern mit der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Folgendes Beispiel macht dies deutlich: bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden erhalten lediglich 4% weiblicher Teilzeitbeschäftigten ein Gehalt von über 2.200 EUR, bei 21 bis 35 Stunden sind es 13% der Frauen und bei einer Vollzeitbeschäftigung knapp 41% der Mitarbeiterinnen (über 2.200 EUR). Ebenso erkennbar ist dieser Verlauf bei den männlichen Beschäftigten, nur mit dem Zusatz, dass die Anteile jener mit einem Gehalt von über 2.200 EUR deutlich höher sind als bei den weiblichen Beschäftigten. Knapp 82% der männlichen Vollzeitbeschäftigten erhalten monatlich einen Nettoverdienst von über 2.200 EUR, im Vergleich zu 41% der weiblichen Vollzeitbeschäftigten. Auch hier zeigten Tests einen statistisch signifikanten (mittelstarken) Zusammenhang<sup>12</sup> zwischen den betrachteten Merkmalen.

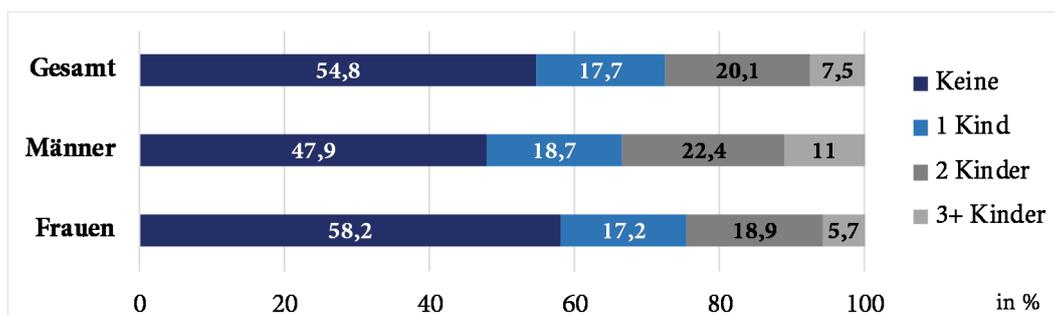
12 Frauen:  $p = 0,0000$  &  $V = 0,4833$   
 Männer:  $p = 0,0000$  &  $V = 0,3752$

### 3.4 Vorhandensein von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen

#### Arbeitnehmer mit minderjährigen Kindern

Die Mehrheit (54,8%) der Befragten gab an, dass sie keine minderjährigen Kinder hat (siehe Abb. 9). Dies ist auf die Altersverteilung (Durchschnittsalter = 45,3 Jahre) der Beschäftigten zurückzuführen.

**Abbildung 9: Kinderanzahl getrennt nach Geschlecht**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Nur noch 8% aller Personen über 55 Jahren und jeder Zweite im Alter von 46 bis 55 Jahren gab an, minderjährige Kinder zu haben. Wenn jene Kinder hatten, haben diese das 18. Lebensjahr bereits überschritten. Obendrein zeigte sich, dass knapp 70% der Beschäftigten bis zum 35. Lebensjahr keinen minderjährigen Nachwuchs hat. Insgesamt haben 1.459 der 3.225<sup>13</sup> Personen angegeben, Eltern von minderjährigen Kindern zu sein. Beschäftigte mit Kind haben im Schnitt 1,8 Kinder. Der Großteil (44,3%) hat zwei Kinder, gefolgt von einem Kind (39,1%). Lediglich 16,6% haben drei oder mehr minderjährige Kinder<sup>14</sup>.

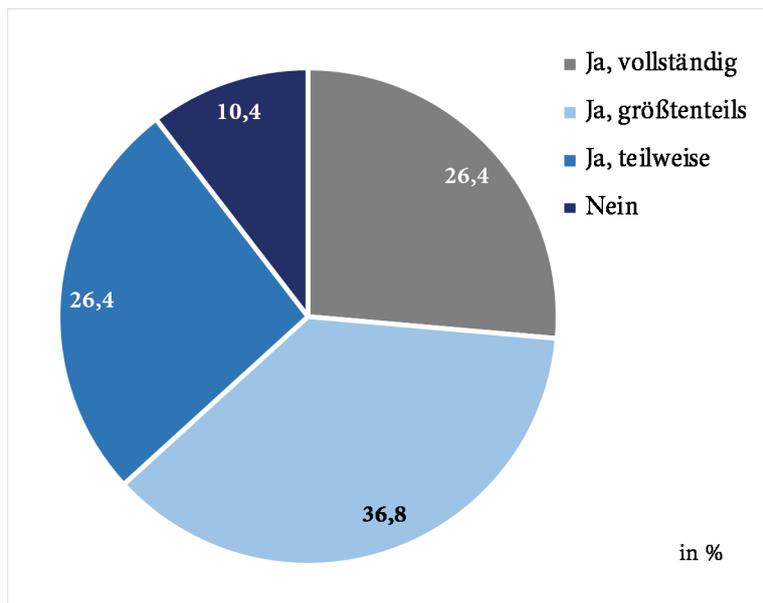
Die Beschäftigten haben Kinder in jeder Altersklasse, sprich von 0 bis 3 Jahren sowie von 16 bis unter 18 Jahren. Jeweils 25-29% der Angestellten gaben an, Kinder in den entsprechenden Altersgruppen zu haben. Um ein Beispiel zu nennen: 28,7% der Arbeitnehmer haben Kinder im Alter von 10 bis 12 Jahren. Anschließend sollte untersucht werden, wie sich die Betreuungssituation während der Arbeitszeiten der Eltern gestaltet. Die Mehrheit (57,8%) äußerte, dass der/die Partner/in, gefolgt von den Großeltern (39,5%) in diesem Fall die Betreuung übernehmen. Auch nicht zu vernachlässigen ist der Wert von 36,5% der Eltern, die angaben, ihre Kinder seien alt genug und müssten nicht betreut werden. Etwas mehr als jede dritte Person gab an, dass sich die Kinder zu der Zeit in Krippe oder Kita bzw. in Schule oder Hort befinden würden.

Diese Beschäftigten sollten zudem angeben, ob sie ihren Arbeitsalltag, z.B. ihre Arbeitszeit oder Urlaubsplanung, nach den Öffnungszeiten der Betreuungs- und Bildungseinrichtungen ihrer Kinder ausrichten. Knapp 90% bejahten dies teilweise oder vollständig.

13 Zu Beginn des Punktes 3.3 Struktur der Stichprobe, wurde geäußert, dass 3.964 Personen an der Umfrage teilnahmen, jedoch nur ca. 80% den Fragebogen vollständig ausfüllten. 739 Personen haben die Umfrage vorzeitig beendet und die Frage „Vorhandensein von Kindern“ somit nicht mehr beantwortet. Entsprechend erhalten wir eine Zahl von 3.225 Probanden, die sich zum Thema Kinder äußerten.

14 Diese relativen Häufigkeiten beziehen sich nicht auf alle Mitarbeiter, sondern nur jene mit minderjährigen Kindern. Entsprechend sind dies andere Anteile als jene in der Graphik.

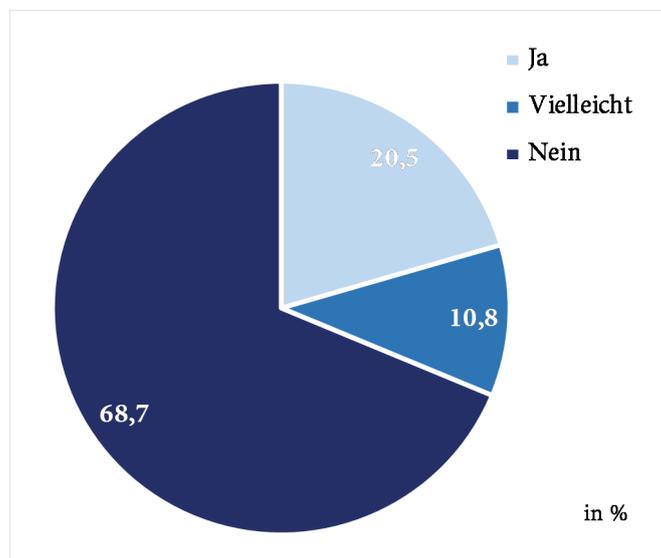
**Abbildung 10: Ausrichtung des Arbeitsalltags nach den Öffnungszeiten der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Betrachtet man die Aussagen der Arbeitnehmer differenzierter, wird sichtbar, dass 26,4% vollständig, 36,8% größtenteils und 26,4% teilweise ihren Arbeitsalltag an die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen anpassen. Somit gaben lediglich 10,4% an, dass dies keinen Einfluss hätte. Ein weiterer erkenntnisreicher Faktor für den Dienstgeber ist die Frage nach dem Kinderwunsch der Beschäftigten.

**Abbildung 11: Vorhandensein eines Kinderwunsches**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

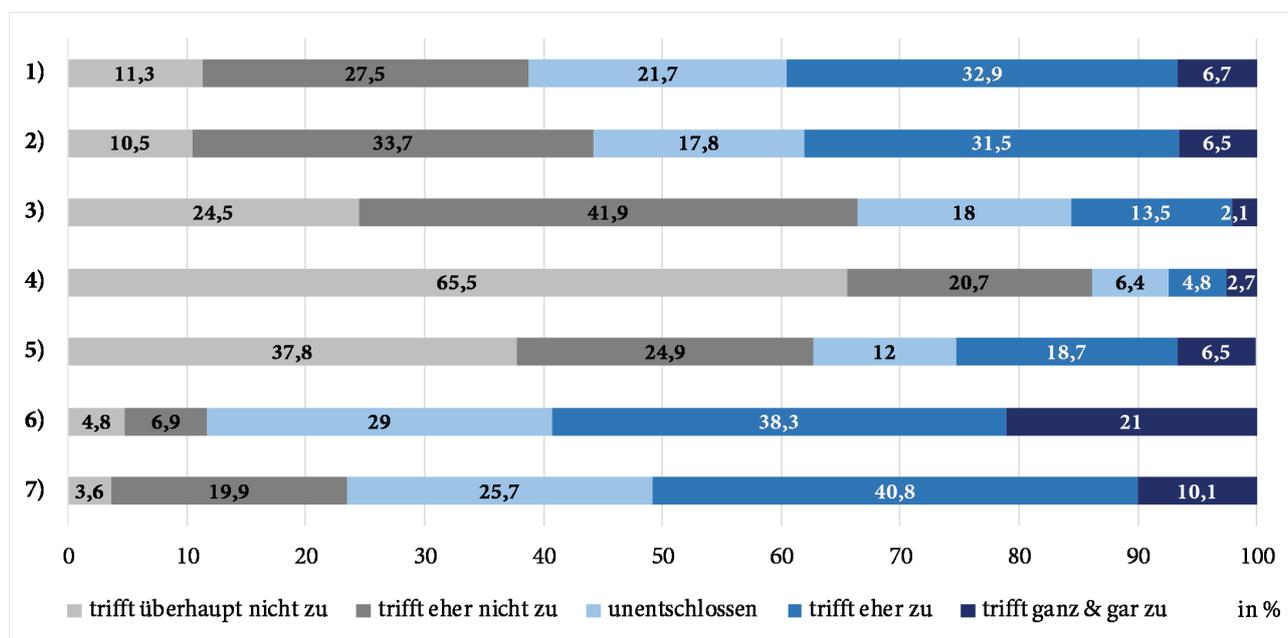
Während 10,8% der Angestellten diesbezüglich unentschlossen sind, gab jeder Fünfte an, einen Kinderwunsch zu hegen. 68,7% verneinten diesen Wunsch. Eine Erklärung dafür ist, dass von jenen die absolute Mehrheit (90%) bereits Nachwuchs hat, während die übrigen 10% kinderlos bleiben wollen. Zudem lässt sich feststellen, dass der Kinderwunsch zwischen Frau und Mann nicht variiert. 20,6% der weiblichen Mitarbeiter und 20,2% der männlichen Mitarbeiter wünschen sich Nachwuchs.

Bezüglich des Alters ließ sich ein statistisch signifikanter (mittelstarker) Zusammenhang<sup>15</sup> erkennen. Während sich 72,5% der Beschäftigten bis zum 35. Lebensjahr Kinder wünschen, sinken die Werte auf 16% der 36- bis 45-Jährigen, 0,8% der 46- bis 55-Jährigen und 1% der über 55-Jährigen. Folglich sinkt der Kinderwunsch mit steigendem Alter.

### Arbeitnehmer mit pflegebedürftigen Angehörigen

Von den insgesamt 3.191 Personen, die sich zum Thema Pflege äußerten, unterstützen 21,5% (N=686) aktuell einen pflegebedürftigen Angehörigen. 34% der Beschäftigten gaben an, dass sich derzeit in ihrem familiären Umfeld ein pflegebedürftiger Angehöriger befindet. Von diesen Angestellten (N=1.096) versorgen bzw. unterstützen 64,7% aktuell eine zu pflegende Person. Allein diese Werte zeigen, dass das Thema Pflegebedürftigkeit in naher oder ferner Zukunft weitere Mitarbeiter betreffen könnte. In 71,1% der Fälle sind die weiblichen Mitarbeiter und somit in 28,9% die männlichen Mitarbeiter<sup>16</sup> betroffen. Aktuelle Statistiken bestätigen dieses Ergebnis, dass noch immer eher Frauen als Männer für die Pflege von Angehörigen zuständig sind. Mitarbeiter jeden Alters<sup>17</sup> unterstützen pflegebedürftige Angehörige. Das Durchschnittsalter der Pflegenden beträgt 50,3 Jahre. Vor allem bei jüngeren Beschäftigten kann nur spekuliert werden, ob es sich um ein Elternteil mit Krankheit oder Behinderung oder um Großeltern handelt. Interessant war, dass es bezüglich des Pflegeaufwands keinen nennenswerten Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt. Insgesamt gaben 26,2% an, dass sie täglich Angehörige pflegen. 27,1% kümmern sich mehrmals die Woche und 21,1% ein- bis zweimal die Woche um zu pflegende Angehörige. Zusammengefasst pflegt die Mehrheit (74,3%) einen Angehörigen mehrmals die Woche. Lediglich 9,5% äußerten, dass sie je nach Bedarf die Pflege übernehmen würden. Bezüglich des Alters wurde sichtbar, dass sich die Mehrheit der Pfleger (unabhängig ob täglich, mehrmals die Woche, wöchentlich, etc.) in der Altersgruppe der 46-55-Jährigen befindet. Zusätzlich wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Ausmaß die Pflege einer Person sie belasten würde. Sie sollten sieben Aussagen (siehe S. 16) mithilfe einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft ganz und gar zu“ bewerten.

**Abbildung 12: Pflegebelastung der Beschäftigten**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

15  $p = 0,000$  &  $V = 0,5432$

16 Auch hier besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen, welcher jedoch eher sehr schwach zu sein scheint ( $p=0,001$  &  $V=0,1146$ ).

17 Die jüngste pflegende Person ist 19 und die älteste ist 67 Jahre alt.

1. Die Pflegesituation wirkt sich negativ auf meine Gesundheit aus.
2. Die Pflege einer Person wirkt sich negativ auf meine familiäre Situation aus.
3. Die Pflegesituation wirkt sich negativ auf meinen Beruf aus.
4. Ich bin häufiger krankgeschrieben.
5. Ich habe finanzielle Einschränkungen.
6. Meine Arbeitskollegen/innen haben volles Verständnis für meine Situation.
7. Ich komme mit der Betreuung einer Person zeitlich, finanziell und emotional gut zurecht.

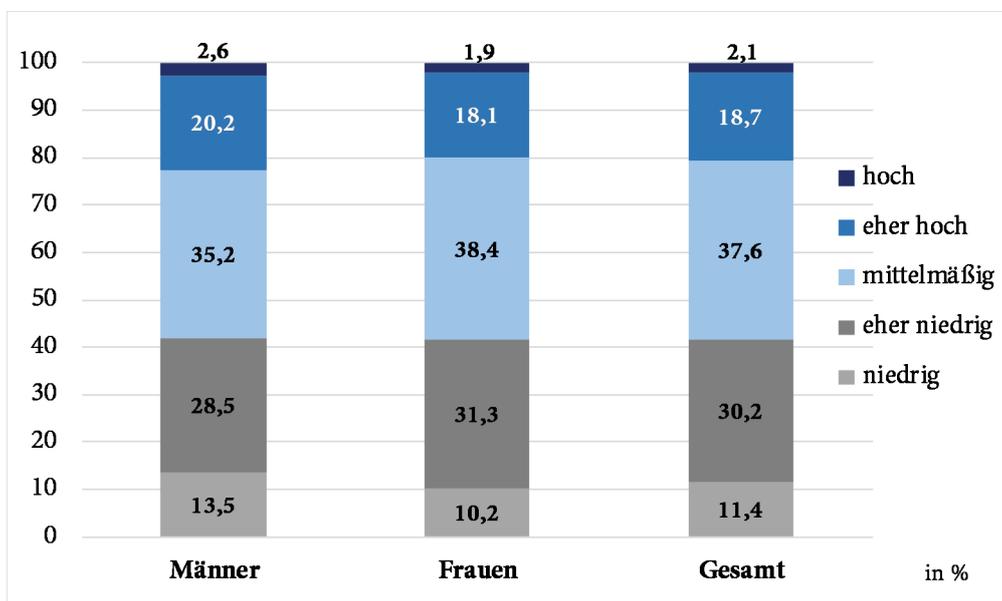
Knapp 40% gaben an, dass sich ihre Pflegesituation negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. Ähnliche Aussagen lassen sich zur Belastung auf die familiäre Situation treffen. 38% äußerten sich diesbezüglich negativ. Hingegen gaben nur 15,6% an, dass sich ihre Pflegesituation negativ auf ihren Job auswirken würde. Nur in Ausnahmefällen (7,5%) lassen sich die Mitarbeiter häufiger krankschreiben und auch nur jeder vierte Beschäftigte ist von finanziellen Einschränkungen betroffen. Knapp 60% erfahren Unterstützung in Form von Verständnis von ihren Arbeitskollegen. Immerhin 23,5% der Angestellten äußerten jedoch, dass sie mit ihrer Pflegesituation (überhaupt) nicht zurechtkämen.

Auch in den offenen Fragen wird deutlich, dass sich Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen, Entlastung wünschen.

*„Gerade das Thema Pflege spielt zunehmend eine große Rolle. Hier braucht es mehr Flexibilität des Dienstgebers und auch emotionale Entlastung des Dienstnehmers, [...].“*

Die drei Aussagen: Die Pflegesituation wirkt sich negativ auf 1) „meine Gesundheit“, 2) „meine familiäre Situation“ und 3) „auf meinen Job“ aus, wurden zu einem Index „negative Auswirkungen“ zusammengefasst. Abbildung 13 illustriert die Ergebnisse.

**Abbildung 13: Index der Pflegebelastung getrennt nach Geschlecht**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Zwischen den Geschlechtern lassen sich nur marginale Unterschiede hinsichtlich der Einstufung der Pflegebelastung auf Gesundheit, Familie und Job feststellen. Männliche Mitarbeiter stufen die Belastung minimal höher ein als weibliche Mitarbeiter. Statistische Tests (T-Test) zeigen jedoch keinen statistisch signifikanten Unterschied bei der gefühlten Pflegebelastung zwischen männlichen und weiblichen Angestellten. Insgesamt geben ca. 21% der Beschäftigten an, dass die Pflege (eher) hohe negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit, familiäre Situation und ihren Job hat.

Zum Abschluss wurden alle Beschäftigten gebeten, sich dazu zu äußern, ob es ihrer Meinung nach fair ist, wenn Mitarbeiter mit minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen besondere Unterstützung und/oder Vergünstigungen erhalten. Über 70% der Angestellten stehen dieser Thematik positiv gegenüber. 26,7% gaben an, dass bessere Konditionen für Betroffene teilweise gerechtfertigt sind und eine absolute Minderheit (2,2%) empfindet eine solche Bevorzugung als unfair. Getrennt nach Alter und Geschlecht wurde ermittelt, dass Frauen und Beschäftigte bis zum 35. Lebensjahr etwas härter urteilen.

In einer offenen Abfrage sprachen 24 Personen an, dass sie es unfair fänden, dass nicht alle familienfreundlichen Leistungen in allen Arbeitsbereichen umgesetzt werden könnten bzw. nicht für alle Angestellten gleichermaßen gelten würden. Einige haben eher das Gefühl, dass es nach Gutdünken des Vorgesetzten entschieden wird, wer welche Leistungen erhält.

*„Alleinstehende werden zu wenig berücksichtigt. Sie tragen die meiste Steuerlast und haben die wenigsten Unterstützungsangebote. Auch Alleinstehende möchten Privat- und Berufsleben optimal in Einklang bringen, sind aber oft diejenigen, die zurückstecken müssen, weil sie noch keine Kinder haben.“*

Ein komplett gegensätzlicher Kommentar lautete:

*„Ist es Ihrer Meinung nach gerecht, wenn Personen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben, besondere Unterstützung und Vergünstigungen erhalten? ABSOLUT. Genau das sollte es viel mehr geben! Anerkennung der Familienarbeit auch durch den Dienstgeber.“*

## 4. Auswertung der Ergebnisse bezüglich familienfreundlicher Leistungen

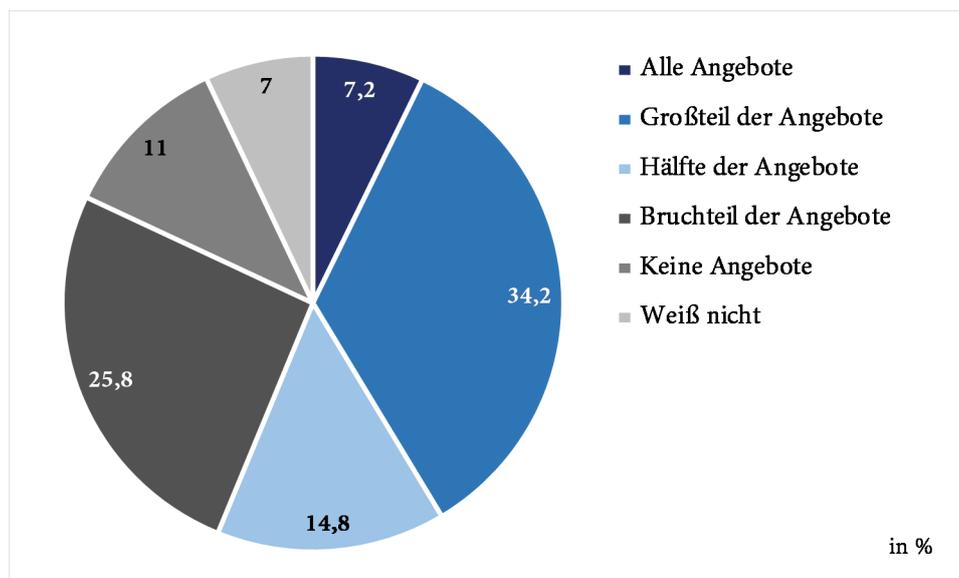
In diesem Kapitel werden die deskriptiven Ergebnisse erörtert. Es werden Häufigkeiten (absolut und relativ) teilweise in Form von Kreuztabellen und auch Graphiken sowie Mittelwertvergleiche vorgestellt und interpretiert.

### 4.1 Deskriptive Statistik

Die deskriptive Statistik bezieht sich auf die zwei Hauptmodule: 1) die vier Handlungsfelder und 2) das Commitment (d.h. allgemeine Zufriedenheit und Verbundenheit der Arbeitnehmer mit dem Dienstgeber). Es werden Kreuztabellen (auch Korrelationsanalysen) zwischen den einzelnen Handlungsfeldern, dem Commitment und den soziodemographischen Merkmalen der Mitarbeiter erzeugt und graphisch dargestellt. Dadurch soll in Erfahrung gebracht werden, wo es mögliche Zusammenhänge zwischen verschiedenen Merkmalen gibt.

Zu Beginn des Fragebogens sollten sich die Beschäftigten zu zwei einfachen zum Thema hinführenden Fragen äußern. Es handelte sich zum einen um den persönlichen Kenntnisstand über die Vielzahl familienfreundlicher Angebote des Dienstgebers und zum anderen um eine erste Bewertung dieser Angebote in Form einer Schulnote.

**Abbildung 14: Kenntnisstand der Beschäftigten über die Vielzahl bestehender familienfreundlicher Angebote ihres Dienstgebers**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Die Abbildung zeigt, dass die meisten Beschäftigten (34,2%) aussagen, den Großteil der Angebote zu kennen. Ein Viertel der Befragten (25,8%) gab an nur über einen Bruchteil derer informiert zu sein. Insgesamt äußerte sich die Mehrheit (56,2%) der Mitarbeiter, dass sie ausreichend bis sehr gut über die familienfreundlichen Leistungen des Dienstgebers informiert sind.

Bei der näheren Betrachtung der Beschäftigten mit befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen sowie Beschäftigten mit unterschiedlicher Verweildauer im Ordinariat, wurden Unterschiede sichtbar. Während 43,5% der unbefristeten Angestellten den Großteil an familienfreundlichen Leistungen ihres Arbeitgebers kennen, konnte dies nur für 29,8% der befristeten Angestellten festgestellt werden. Ebenso zeigte sich, dass mit steigender Verweildauer im (Erz-)Bistum der Kenntnisstand über die Angebote wächst.

Dieses Ergebnis, dass Beschäftigte erst mit einer gewissen Anzahl an Dienstjahren besser informiert sind, ist jedoch nicht überraschend.

In einer offenen Abfrage, bei der sich die Beschäftigten auch kritisch äußern konnten, bemängelten einige der Angestellten (N=52) die fehlenden Informationen über bestehende Möglichkeiten und Angebote, die bspw. in einem Beratungsgespräch erläutert werden könnten. Ein entsprechender Kommentar lautete:

*„Man erhält nur widerwillig und nur auf Nachfrage Auskunft zu diesen Themen. Ein Portal oder eine Intranetseite, die diese Angebote auflistet, gibt es nicht. Man kann keine Unterlagen dazu beim Arbeitgeber anfordern, um sich ein Bild von den Angeboten zu machen.“*

Im Allgemeinen fiel die Bewertung der familienfreundlichen Angebote der Dienstgeber positiv aus. 84% der Beschäftigten verteilten Noten von sehr gut bis befriedigend (Note 1 bis 3). Die meisten Angestellten (45%) würden die familienfreundlichen Leistungen ihres Arbeitgebers mit „gut“ (Note 2) bewerten. Lediglich 7,4% der Angestellten vergaben die Noten 5 oder 6. Von 3.695 Probanden wurden die Leistungen durchschnittlich mit einem Notenwert von 2,6 bewertet.

### **Arbeitszeitflexibilität – Handlungsfeld 1**

Die Arbeitszeit variiert in ihrem Umfang, ihrer Verteilung und dem Ort. Man kann davon ausgehen, dass das Vorhandensein von Kind(ern) sowie der zeitliche Aufwand für einen pflegebedürftigen Angehörigen einen Einfluss auf die gewünschte Arbeitszeit der Mitarbeiter haben. Demzufolge arbeiten Beschäftigte vorzugsweise vormittags oder nachmittags, kürzer oder länger und im Büro oder zu Hause. So ergeben sich vielfältige und individuelle Kombinationen. Es ist davon auszugehen, dass diese Arbeitszeitwünsche häufig mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen und/oder dem Pflegeaufwand korrelieren. Die Möglichkeit die Arbeitszeit aufgrund von gegebener Gleitzeit oder alternierender Heimarbeit selbst festzulegen, optimiert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

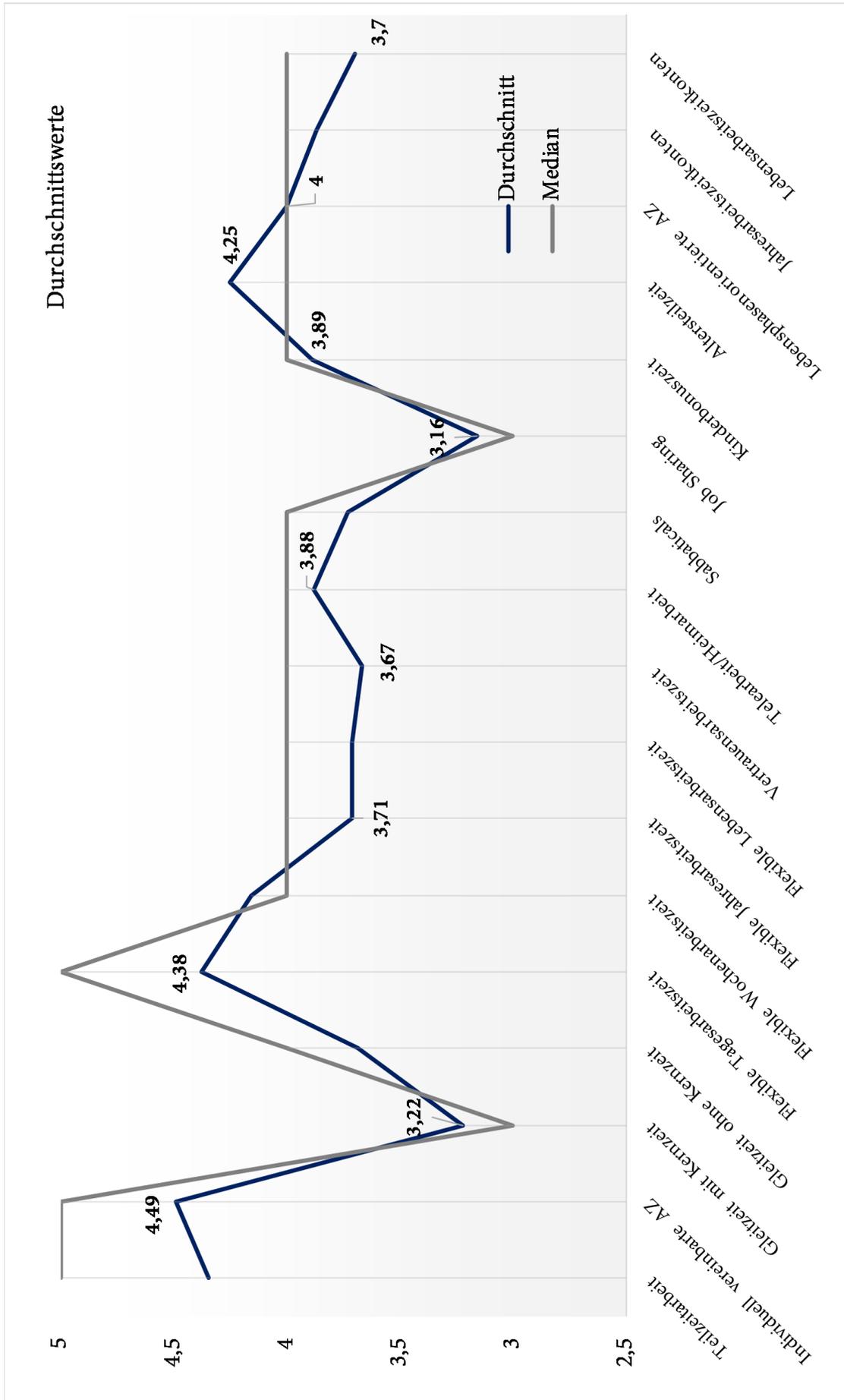
Die Mehrheit der Betriebe in Deutschland bietet bereits familienfreundliche Leistungen im Bereich flexibler Arbeitszeiten an. Verschiedene Gleitzeitmodelle oder die Möglichkeit eines spontanen Wechsels zwischen Teil- und Vollzeit unterstützen Eltern bei ihrem Wunsch nach einer egalitäreren Familienarbeit (Betreuung von Kind(ern) und Hausarbeit). Mobiles Arbeiten, auch als Home-Office bezeichnet, ist bislang nicht weit verbreitet, obwohl gerade jene Leistungen zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen würden (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015).

So wurden im ersten Handlungsfeld (Arbeitszeitflexibilisierung) verschiedene Formen der Arbeitszeitmodelle und der Arbeitszeitgestaltung abgefragt. Abbildung 15 beinhaltet verschiedenste Angebote der Arbeitszeitflexibilisierung sowie deren Relevanz für die Beschäftigten in den (Erz-)Bistümern. Die Bedeutsamkeit wurde anhand einer 5er-Skala von 1 „sehr unwichtig“ bis 5 „sehr wichtig“ erfragt. In der folgenden Graphik werden sowohl die Mediane als auch die Durchschnittswerte<sup>18</sup> zur Relevanz der verschiedenen Arbeitszeitmodelle dargestellt. Das bedeutet, je höher der Median und der Durchschnittswert, desto wichtiger ist das Angebot für die Beschäftigten. Entsprechend verhält es sich im Umkehrschluss. Je niedriger der Median/Durchschnitt ist, desto unwichtiger sind die Leistungen.

---

18 Ein Durchschnittswert entspricht in der Statistik dem arithmetischen Mittel, also einem von mehreren Mittelwerten. Alle gegebenen Werte werden addiert und durch die Gesamtzahl/Fallzahl dividiert.

Abbildung 15: Relevanz der Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten in den (Erz-)Bistümern



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Es wird sichtbar, dass Mitarbeiter vor allem flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit (4,35), individuell vereinbarte Arbeitszeit (4,49), flexible Tages- (4,38) und Wochenarbeitszeit (4,16), Altersteilzeit (4,25) und lebensphasenorientierte Arbeitszeit (4) als wichtig erachten. Von geringster Bedeutung ist das Job-Sharing-Angebot (3,16), bei dem sich zwei Mitarbeiter eine Vollzeitstelle teilen, gefolgt von der Möglichkeit der Gleitzeit mit vorgeschriebener Kernarbeitszeit (3,22). Zudem gab jeder Fünfte an, dass Gleitzeit ohne Kernzeit (20,2%), flexible Jahresarbeitszeiten (19,1%) sowie Vertrauensarbeitszeit (19,7%) eher bzw. sehr unwichtig sind.

Bezüglich des Themas Kernarbeitszeit lassen sich keine eindeutigen Aussagen von dem Beschäftigten treffen. Während den einen eine vorgegebene Kernarbeitszeit wichtig ist, um Familienangelegenheiten besser organisieren zu können, fühlen sich viele andere genau aus diesem Grund eingeschränkt in ihrem Handeln. Diese Ergebnisse ergaben sich aus den offenen Fragen:

- 1) „Was würden Sie sich neben den genannten Angeboten Ihres Dienstgebers wünschen, um eine Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu optimieren?“
- 2) „Nennen Sie uns Punkte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Ihrem jetzigen Dienstgeber erschweren.“

Punkt 1 (Wünsche) und Punkt 2 (Kritik) überschneiden sich häufig, da das eine das andere bedingt. So wurde etwa bei Punkt 1 der „Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten“ genannt und bei Punkt 2 „zu starre, unflexible Arbeitszeiten“. Alleine bei dem Punkt „Kritik“ bemängelten 193 Personen die zu starren und unflexiblen Kernarbeitszeiten, die nicht individuell an die entsprechende Lebens- oder Familiensituation der Beschäftigten angepasst sind. Diese Kritik und der entsprechende Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten wurde am häufigsten genannt. Dem folgte die fehlende bzw. eingeschränkte Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit. Diese wird entweder kurzfristig nicht genehmigt oder gar nicht genehmigt. Der Wunsch nach Homeoffice wurde vor allem für Ausnahmesituationen (bspw. Krankheit des Kindes) geäußert. Dies beklagten insgesamt 121 Beschäftigte. Entsprechende Handlungsempfehlungen wären die Umsetzung von flexibleren Arbeitszeiten abgestimmt auf die jeweilige Arbeitssituation sowie der Ausbau von Homeoffice. Jedoch sollte dies kritisch betrachtet werden bzw. hinterfragt werden. Nicht jeder Arbeitsplatz ist in vollem Umfang für diese zwei Arbeitszeitmodelle ausgerichtet. Insbesondere bei Tätigkeiten in der Verwaltung sind gewisse Anwesenheitszeiten notwendig. Dementsprechend wäre es ineffizient, wenn sich die Arbeitszeiten von Sekretärin und Vorgesetzten nicht überschneiden würden. Vor allem kleinere Ordinariate mit wenigen Angestellten könnten die Effizienz von Modellen abwägen und individuelle Lösungen bzw. Sonderregelungen finden. Hingegen sollten größere (Erz-) Bistümer in Erfahrung bringen, was sich die Mehrheit ihrer Beschäftigten wünscht und dementsprechend handeln. Individuelle Absprachen, aufgrund familiärer Umstände (z.B. Vorhandensein von Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen) könnten im Rahmen des Möglichen dennoch getroffen werden.

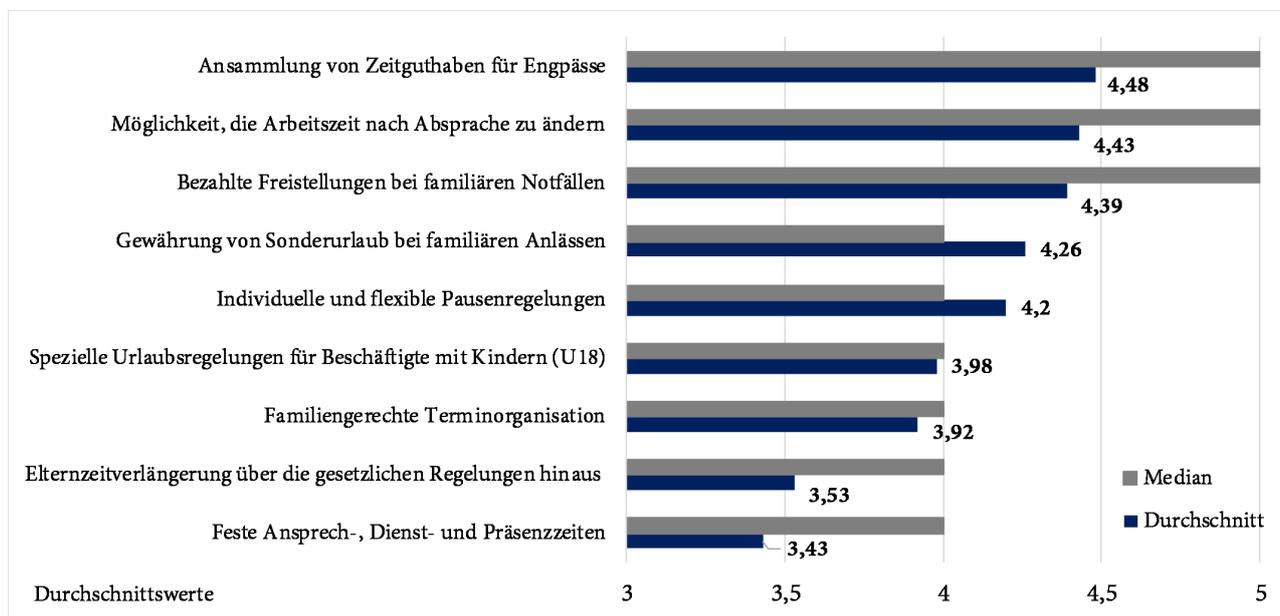
Auch wenn Abbildung 15 zeigt, dass Angebote wie Sabbaticals, Job-Sharing und Jahres- sowie Lebensarbeitszeitkonten nicht den größten Stellenwert der Beschäftigten haben, so wurden diese jedoch explizit unter dem Punkt „Kritik“ von einigen wenigen Angestellten aufgeführt (N = 11, 7, 13). Bezüglich der Ansammlung von Überstunden (betrifft das Jahresarbeitszeitkonto bzw. Lebensarbeitszeitkonto) äußerte sich ein Beschäftigter mit folgenden Worten:

*„Mich haben die Vorschläge zu verschiedenen befristeten Arbeitszeitkonten positiv elektrisiert. Das wäre eine tolle Sache. Gerade in den Jahren vor der Familiengründung habe ich viel, viel mehr gearbeitet - habe aber diese jahrelange übermäßige Arbeitsleistung nie angerechnet oder vergütet bekommen. Es war mein Engagement angesichts der Fülle der mir übertragenen Aufgaben. Überstunden im engen Sinne durfte ich gar nicht machen und ob es möglich war, niemals irgendetwas auszugleichen, hat niemanden gekümmert. Ich habe es sozusagen auf meine private Kappe genommen. Im Rückblick sage ich: Klasse, wenn ich mir diese Über-Leistungen hätte für meine Familienphase gutschreiben lassen können!“*

Dieses Zitat zeigt, wie wertvoll solche Arbeitszeitkonten für alle Beschäftigte sind. Unabhängig davon, ob sie sich Kinder wünschen oder nicht, oder ob sie pflegebedürftige Angehörige unterstützen oder nicht.

Neben der Relevanz von Arbeitszeitmodellen wurden weitere Leistungen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung abgefragt. Abbildung 16 stellt graphisch eine Rangfolge von den wichtigsten zu den weniger wichtigen Angeboten dar.

**Abbildung 16: Relevanz der Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Laut Medianen und Durchschnittswerten ist zu erkennen, dass im Schnitt keine der Leistungen als „(eher) unwichtig“ (Werte kleiner 3) erachtet werden. Dennoch können Aussagen zur Höhe der Relevanz getroffen werden. Während für die Beschäftigten die Ansammlung von Zeitguthaben für Engpässe überaus erstrebenswert ist, sind feste Ansprech-, Dienst- und Präsenzzeiten von geringster Bedeutung. Auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit nach Absprache zu ändern (93%) sowie bezahlte Freistellungen bei familiären Notfällen (87,7%) werden von einer deutlichen Mehrheit als (eher bis sehr) wichtig erachtet.

Zum Abschluss des ersten Handlungsfeldes wurde die Relevanz von zusätzlichen Angeboten eines Dienstgebers erhoben. Die Beschäftigten sollten sich zur Wichtigkeit von gecoachten Führungskräften, der Frauenförderung in höheren Positionen, der Förderung von Vätern, die vermehrt in Elternzeit gehen könnten und der Möglichkeit, Führungsaufgaben in Teilzeit zu übernehmen, äußern. Die Berechnungen zeigen, dass den Beschäftigten ein angemessenes Coaching von Führungskräften am wichtigsten ist ( $\bar{X} = 4,3$ ). Dennoch liegen die anderen drei zusätzlichen Leistungen mit Durchschnittswerten von 3,78 bis 3,92 nicht weit zurück.

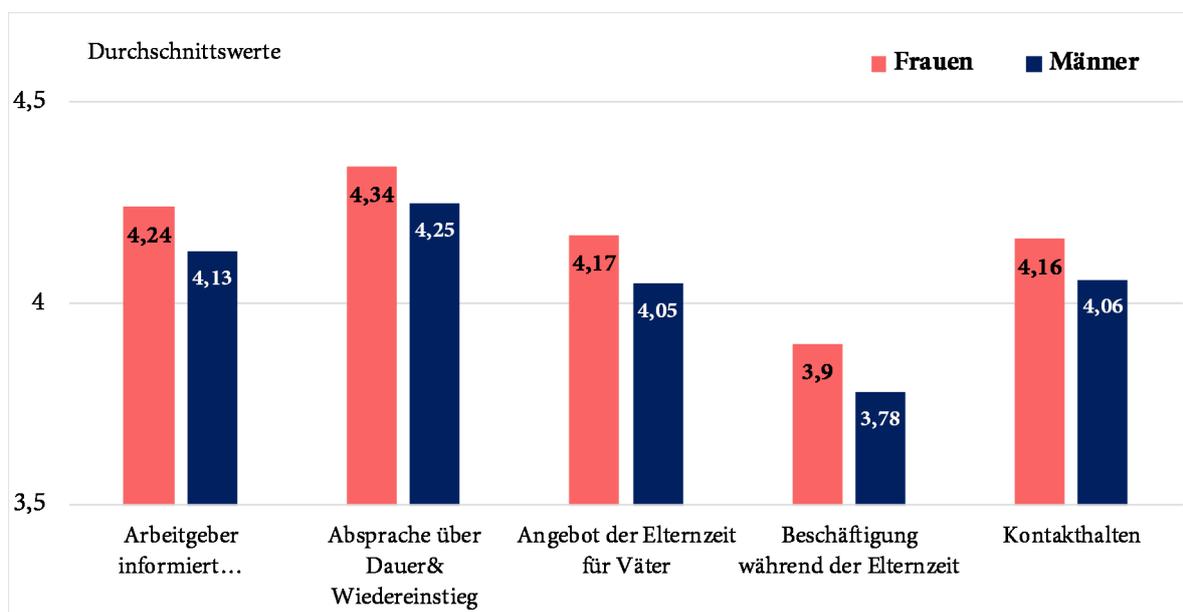
Mütter haben im Vergleich zu Vätern geringere Chancen auf eine Führungsposition und folglich Mühen, diese zu halten. Zudem verdeutlicht die geringe Quote von Frauen in Spitzenpositionen (z.B. im Vorstand, Geschäftsführung) die geschlechtsspezifische Lücke in der Erwerbsarbeit (vgl. Bernhardt 2017). Dass Leistungen wie die Frauenförderung in höheren Positionen und Führungsaufgaben in Teilzeit von weiblichen Beschäftigten wichtiger eingestuft werden als von männlichen, ist statistisch signifikant und nicht überraschend. Entsprechend kann diese Aussage „Frauen sind jene Leistungen wichtiger als Männer“ auf die Grundgesamtheit, in diesem Fall auf alle Beschäftigten in den Diözesen, übertragen werden.

## Angebote für Eltern vor und während der Elternzeit und für Berufsrückkehrer – Handlungsfeld 2

Das zweite Handlungsfeld beinhaltet zweierlei Angebote: zum einen Leistungen für Beschäftigte vor und während der Elternzeit und zum anderen Angebote für Berufsrückkehrer. Es wurde angenommen, dass sich die Aussagen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen deutlich unterscheiden werden. Dies begründet sich damit, dass immer noch mehrheitlich Frauen die Elternzeit in Anspruch nehmen und diese familienfreundlichen Leistungen somit für sie relevanter sein könnten. Mit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 stieg die Beteiligung der Väter auf über 34% (2014) an. Zum Vergleich nimmt jedoch eine deutliche Mehrheit von 96% der Frauen Elterngeld in Anspruch (vgl. Bernhardt 2017). Auch die Länge der Inanspruchnahme des Elterngeldes spricht für einen Geschlechtervergleich. Während 94% der Mütter über zehn Monate Elterngeld erhalten, bezogen 79% der Väter diese Leistung lediglich für zwei Monate, um die maximale Bezugszeit zu nutzen (vgl. Statistisches Bundesamt 2017). Eine Begründung dafür gibt die Väter-Studie der Commerzbank im Jahr 2015. Väter, die mehr als die klassischen zwei Monate in Elternzeit waren, äußerten sich, dass sie mit Nachteilen konfrontiert wären, im Vergleich zu den Vätern, die nur bis maximal zwei Monate Elternzeit nahmen (vgl. Baisch & Seehausen 2015). Inwieweit die Einführung des ElterngeldPlus<sup>19</sup> eine Angleichung der Familienarbeit im Haushalt begünstigt, bleibt abzuwarten.

Entsprechend zeigt die Abbildung 17 die Relevanz der Angebote getrennt nach dem Geschlecht. Jedoch wird sichtbar, dass sich die Bedeutsamkeit der Leistungen zwischen den Geschlechtern nur marginal unterscheidet. Frauen schätzen alle Angebote etwas wichtiger ein. Um überhaupt einen Unterschied sichtbar zu machen, wurde der Y-Achsenabschnitt entsprechend angepasst. Anstatt absolute Werte von 1 bis 5 zu verwenden, wurden die Werte 3,5 bis 4,5 gewählt (siehe Abb. 17).

**Abbildung 17: Relevanz von Angeboten vor und während der Elternzeit getrennt nach Geschlecht**

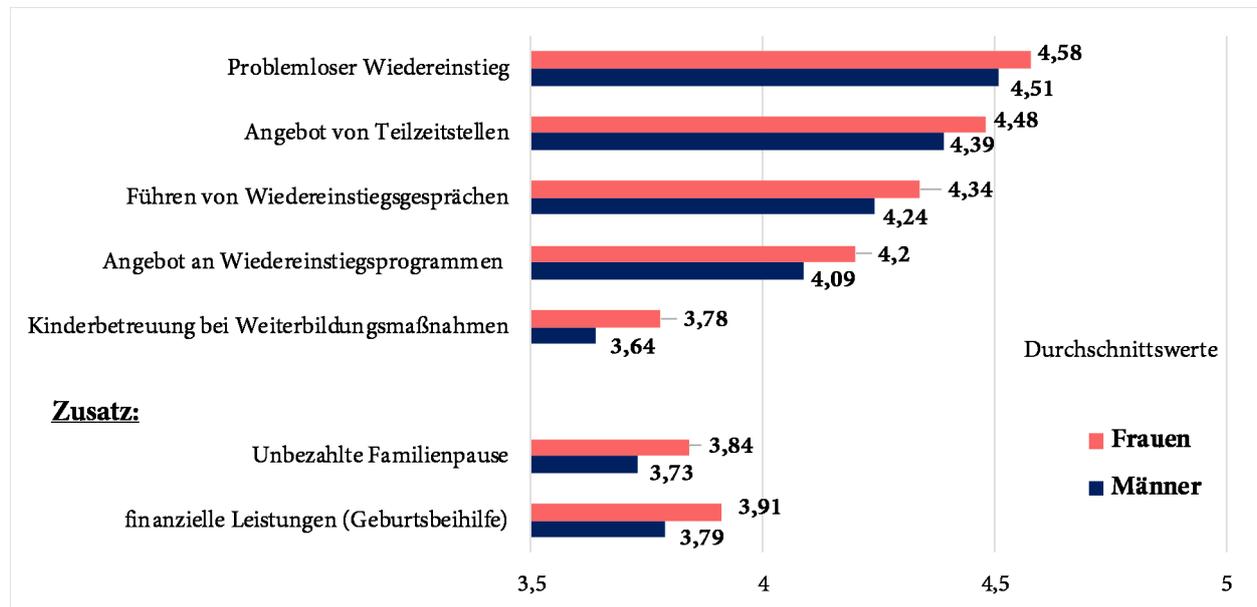


(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Am wichtigsten stufen die Angestellten Absprachen über die Dauer der Elternzeit sowie über den geplanten Wiedereinstieg ein. Mit Ausnahme der „Möglichkeit einer Beschäftigung bis maximal 30 Stunden während der Elternzeit“ befinden sich alle Durchschnittswerte über „4“ (eher wichtig) und sind den Angestellten somit eher bis sehr wichtig.

Ähnliche Ergebnisse lassen sich für die Relevanz der Leistungen für Berufsrückkehrer feststellen (siehe Abb. 18). Auch hier schätzen Frauen die Angebote marginal wichtiger ein als Männer.

**Abbildung 18: Relevanz von Angeboten für Berufsrückkehrer sowie Zusatzangeboten getrennt nach Geschlecht**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Es zeigt sich auch hier, dass das Thema Wiedereinstieg für die Beschäftigten von größter Bedeutung ist. Über 95% der Beschäftigten gaben an, dass ihnen ein problemloser Wiedereinstieg wichtig wäre. Hingegen spielt eine zur Verfügung gestellte Kinderbetreuung bei Weiterbildungsmaßnahmen eine eher untergeordnete Rolle. Knapp 15% schätzen dieses Angebot als (sehr) unwichtig ein und jeder vierte bis fünfte Angestellte (22,4%) steht dieser Leistung unentschlossen gegenüber. Eine mögliche Begründung liegt darin, dass diese Leistung nur Mitarbeiter mit minderjährigen Kindern betrifft und für Beschäftigte fortgeschrittenen Alters somit irrelevant ist.

Auch für das zweite Handlungsfeld wurden die Mitarbeiter zu zwei zusätzlichen Leistungen befragt. Dabei handelt es sich um eine unbezahlte Familienpause und finanzielle Leistungen z.B. in Form einer Geburtsbeihilfe (siehe ebenfalls Abb. 18). Diese scheinen den Beschäftigten nicht unwichtig zu sein, haben im Vergleich zu den bisher genannten familienfreundlichen Leistungen jedoch eine geringere Bedeutung. Rund ein Drittel der Angestellten sieht diese beiden Leistungen als irrelevant an. Sie sind unentschlossen bzw. stufen die Relevanz als (eher bis sehr) unwichtig ein.

### Betreuungsangebote und Angebote für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen – Handlungsfeld 3

Bei dem Thema Familienfreundlichkeit geht es nicht nur um die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung, sondern auch um die Vereinbarkeit mit fürsorglichen Aufgaben wie der Pflege. Entsprechend besteht das dritte Handlungsfeld ebenfalls aus zwei Fragenkomplexen. Zum einen liegt der Fokus auf Leistungen, die Angestellte mit minderjährigen Kindern betreffen, zum anderen auf Angeboten für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen. Es wird vermutet, dass die Relevanz der Leistungen vom Alter der Beschäftigten abhängig ist. Jüngere Mitarbeiter werden dem Thema Pflegebedürftigkeit und dementsprechenden Leistungen weniger Beachtung schenken als Beschäftigte fortgeschrittenen Alters (über 50-Jährige). Eine Ausnahme stellen jüngere Personen dar, die bereits frühzeitig über die Folgen pflegebedürftiger Angehöriger nachdenken oder bereits davon betroffen sind.

Im Umkehrschluss wird davon ausgegangen, dass Personen, bei denen keine minderjährigen Kinder (mehr) im Haushalt leben, wenig Interesse an familienfreundlichen Leistungen hinsichtlich der Kinderbetreuung haben. Dementsprechend betrifft das Thema eine bestimmte Personengruppe und nicht alle Mitarbeiter.

### Familienfreundliche Leistungen für die Kinderbetreuung

Zu Beginn liegt der Fokus auf den Leistungen hinsichtlich der Kinderbetreuung. Man könnte davon ausgehen, dass diese Angebote vor allem für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern relevant wären. Tabelle 2 zeigt jedoch überraschende Ergebnisse auf.

**Tabelle 2: Relevanz der Kinderbetreuungsangebote von Beschäftigten mit und ohne minderjähriger Kinder**

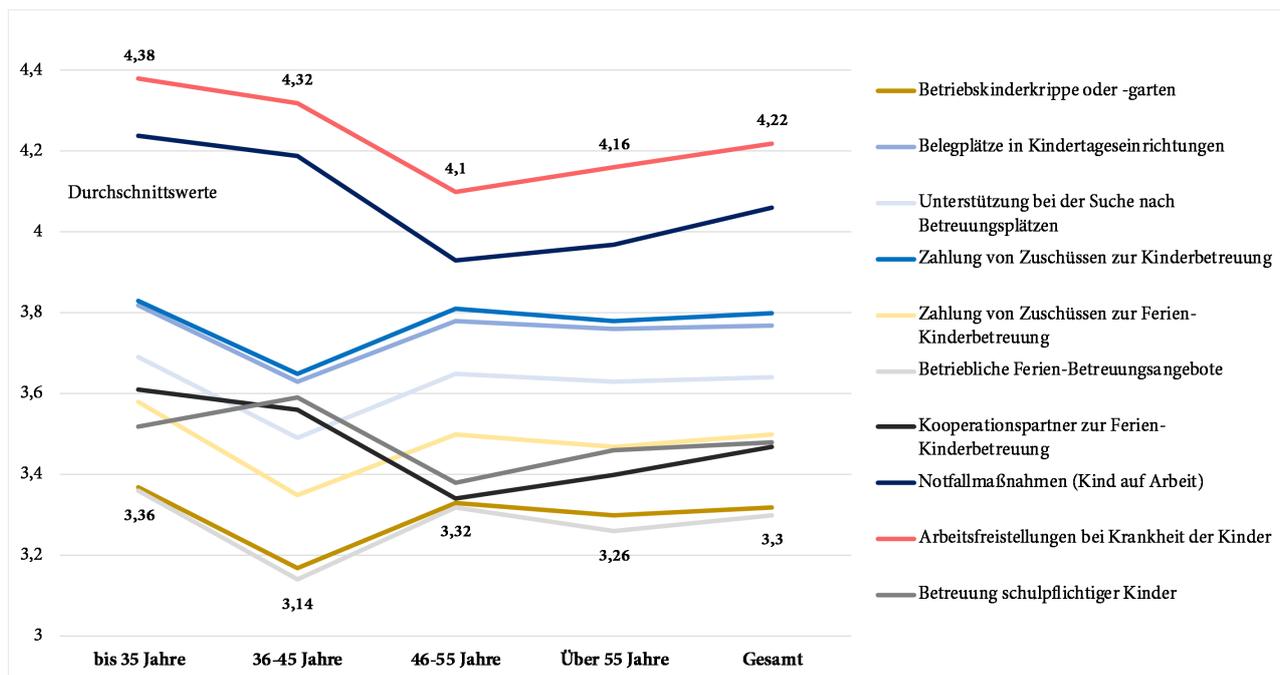
Minderjährige Kinder	Kinderbetreuungsangebote		KEINE minderjährigen Kinder
	3,22	Betriebskinderkrippe oder -garten	3,36 <b>wichtiger</b>
	3,68	Belegplätze in Kindertageseinrichtungen	3,80 <b>wichtiger</b>
	3,55	Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen	3,67 <b>wichtiger</b>
	3,71	Zahlung von Zuschüssen zur Kinderbetreuung	3,82 <b>wichtiger</b>
	3,40	Zahlung von Zuschüssen zur Ferien-, Kinderbetreuung	3,53 <b>wichtiger</b>
	3,20	Betriebliche Ferien-Betreuungsangebote	3,33 <b>wichtiger</b>
<b>wichtiger</b>	3,57	Kooperationspartner zur Ferien-, Kinderbetreuung	3,39
<b>wichtiger</b>	4,23	Notfallmaßnahmen (Kind auf Arbeit)	3,94
<b>wichtiger</b>	<b>4,41</b>	Arbeitsfreistellung bei Krankheit der Kinder	<b>4,07</b>
<b>wichtiger</b>	3,65	Betreuung schulpflichtiger Kinder	3,34

(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Sechs der zehn Leistungen sind den Angestellten ohne minderjährige Kinder im Schnitt wichtiger als den Beschäftigten mit Kindern. Wohlgermerkt unterscheiden sich die Werte nicht drastisch voneinander. Bei der Suche nach möglichen Erklärungen kam das Alter der Mitarbeiter zum Tragen. Aus diesem Grund wurden Beschäftigte ohne minderjährige Kinder nach unterschiedlichen Altersklassen genauer betrachtet. Dabei fiel auf, dass die sechs Leistungen immer der jüngsten Gruppe (bis 35-Jährige) am wichtigsten war. Dies wird damit begründet, dass sich diese Altersklasse am ehesten in der Phase der Familienplanung bzw. Familiengründung befindet. Über 80% von ihnen gab an, in geraumer Zeit bzw. in den nächsten Jahren eine Familie gründen zu wollen. Diese Leistungen sind also jenen besonders wichtig, da sie in naher Zukunft von Nutzen wären.

Des Weiteren wurde nach einer Erklärung gesucht, warum den Personen über 45 Jahren die Kinderbetreuungsangebote ebenfalls so wichtig sind. Diesbezüglich wurden keine Daten erhoben, sodass nur gemutmaßt werden kann. Eine mögliche Begründung liegt im sozial erwünschten Antwortverhalten der Befragten. Sie antworteten getreu der gesellschaftlichen Vorstellung, dessen was wichtig ist oder sehen wirklich eine hohe Relevanz in diesen Maßnahmen, aus früherer Elternsicht oder heutiger Großelternsicht. Tabelle 2 sowie Abbildung 19 fassen die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

Abbildung 19: Relevanz von Angeboten für die Kinderbetreuung getrennt nach Altersgruppen



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Arbeitsfreistellungen bei Krankheit der Kinder, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen sowie Notfallmaßnahmen, die es erlauben, das Kind mit zur Arbeit zu nehmen, sind den Arbeitnehmern, unabhängig vom Vorhandensein von Kindern und dem Alter der Beschäftigten, am wichtigsten. Das Thema Ferienbetreuung, in Form von Bezuschussung oder Vorhandensein von Kooperationspartnern, sowie die Betreuung schulpflichtiger Kinder und ein integrierter Betriebskindergarten spielen eine untergeordnete Rolle.

Dies ist eine Äußerung eines Beschäftigten zu einer offenen Frage, was an den familienfreundlichen Leistungen des jetzigen Dienstgebers optimiert werden könnte:

*„Eine fehlende Kinderbetreuung in den Schulferien ist ein großes Problem. Entweder arbeitet man und nimmt kostenpflichtige Angebote von andere Dienstleistern an oder man nimmt immer Urlaub. Eine vom Dienstgeber finanziell unterstützte Ferienbetreuung wäre wirklich toll und nähme dem AN (Arbeitnehmern) viel Druck.“*

Insgesamt erwähnten 101 Personen die fehlenden bzw. nicht ausreichend ausgebauten Leistungen in diesem Handlungsfeld. 66 Beschäftigten fehlt eine Kinderbetreuung vor Ort bzw. an einer Zweigstelle. Hingegen bemängelten 35 Angestellte die fehlende Kinderbetreuung vor allem in Ausnahmesituationen wie in den Ferien, den Wochenend- und Abendterminen sowie auf Fortbildungen.

### Familienfreundliche Leistungen für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen

Die Zahl Pflegebedürftiger steigt stetig, und in Verbindung mit dem Fachkräftemangel in diesem Sektor sind immer mehr Erwerbstätige gezwungen, sich neben ihrer Berufstätigkeit um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Die Folge ist eine Doppelbelastung. Beinahe die Hälfte der 2,86 Millionen Pflegebedürftigen<sup>20</sup> werden derzeit von Angehörigen versorgt. Hinzu kommen ältere Personen ohne Pflegestufe, die zumindest zeitweise auf die Unterstützung von Familienmitgliedern angewiesen sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2017a). Aussagen über Leistungen für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen für die Allgemeinheit (aller Arbeitnehmer) ergeben wenig Sinn.

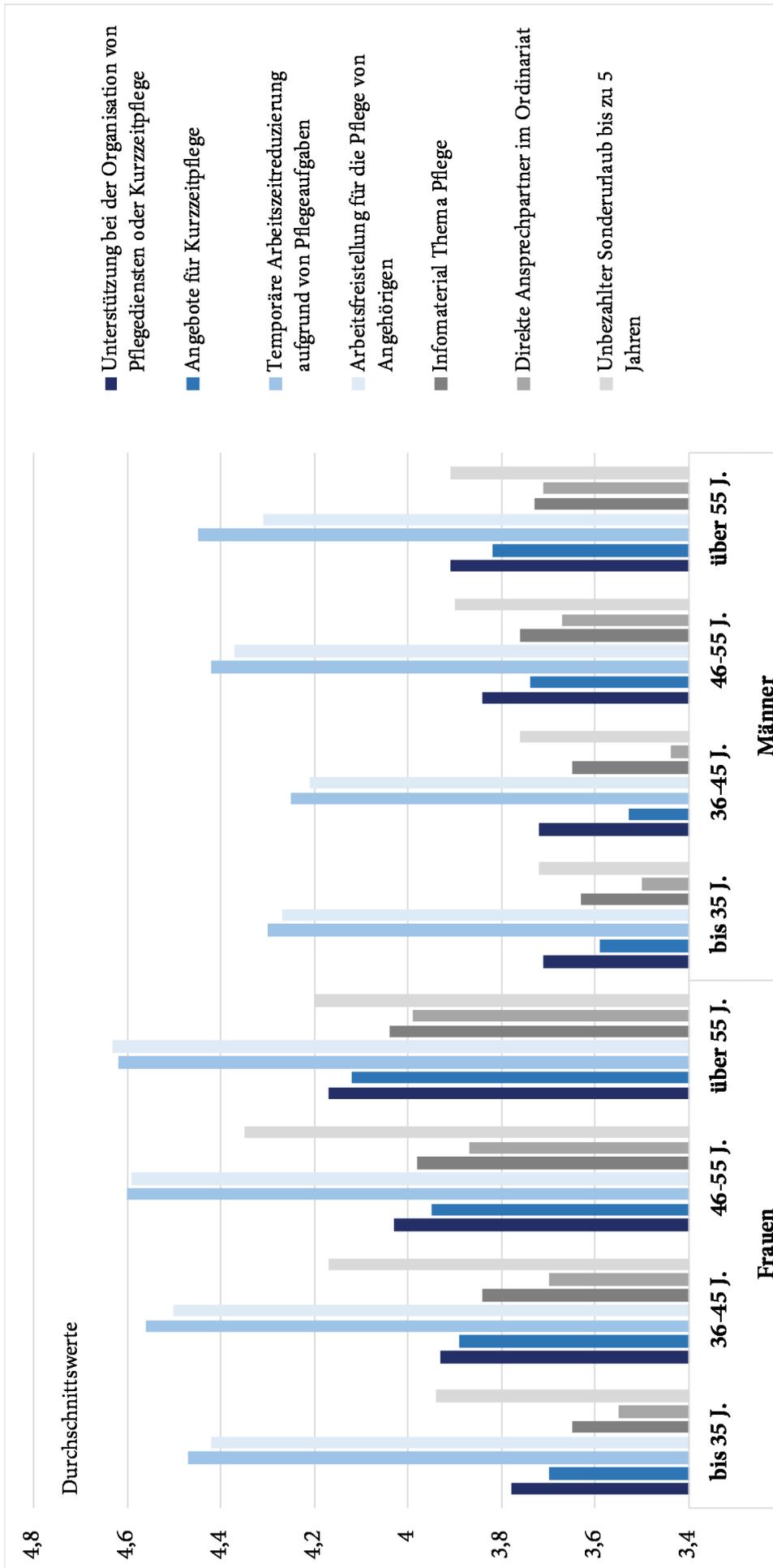
20 Stand Dezember 2015 (Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes)

Diese Angebote sollten für gewisse Personengruppen, in diesem Fall für die Mitarbeiterinnen, die Beschäftigten im fortgeschrittenen Alter und Angestellten, die bereits Angehörige pflegen, eine bedeutendere Rolle spielen. Daher wurde die Relevanz der verschiedenen Leistungen für die Pflege mit den eben genannten Variablen (Geschlecht, Alter und Pflege von Angehörigen) in Zusammenhang gebracht.

Bei der Betrachtung der Resultate für Frauen kann ein Trend abgelesen werden. Zum einen sind den weiblichen Beschäftigten alle Leistungen wichtiger als den männlichen, und zum anderen steigt die Relevanz der Angebote mit dem Alter. Diese Ergebnisse bestätigen die zuvor geäußerten Vermutungen. Bei den Männern ist ein derartiger Trend nicht erkennbar. Oft empfindet die jüngste Kohorte Angebote als bedeutender als die nächst ältere Kohorte. Eben solche Ergebnisse kann man auch bei den beiden älteren Gruppen ablesen.

1) Eine temporäre Arbeitszeitreduzierung, 2) Arbeitsfreistellungen und 3) unbezahlter Sonderurlaub bis zu 5 Jahren stellen die Top 3 der bedeutendsten Angebote in diesem Handlungsfeld dar. Dieses Ergebnis ist unabhängig vom Alter sowie vom Geschlecht. Abbildung 20 zeigt die unterschiedlichen Ergebnisse getrennt nach Geschlecht und Alter.

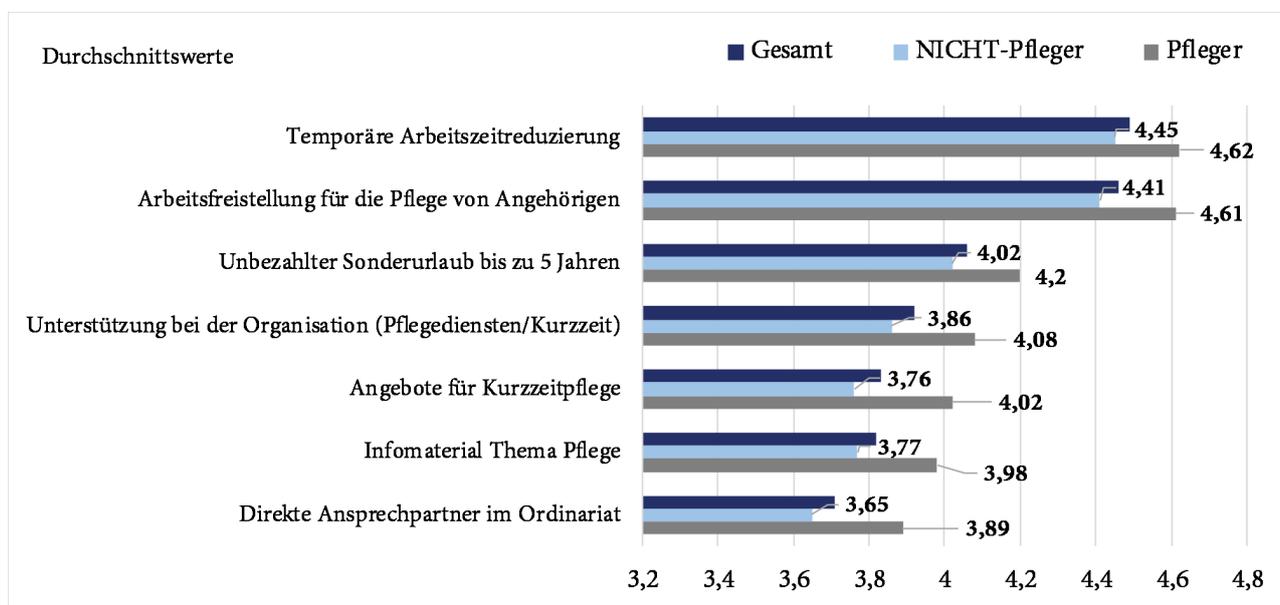
Abbildung 20: Relevanz von Angeboten für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen getrennt nach Geschlecht und Altersgruppen



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Weiterhin soll in Erfahrung gebracht werden, ob jene Leistungen für Personen, die bereits Angehörige pflegen, bedeutender sind als für andere Beschäftigte. Auch hier lässt sich vermuten, dass die Relevanz der Angebote bei den Erstgenannten höher ist. Aber auch Beschäftigte, die sich bisher nicht in dieser Situation befinden, könnten ein zukünftiges Interesse an diesen Leistungen hegen und sie dementsprechend ebenfalls mit einer hohen Bedeutsamkeit bewerten.

**Abbildung 21: Relevanz von Angeboten für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Wie zu erwarten war, ist die Relevanz dieser Leistungen bei Beschäftigten, die sich um pflegebedürftige Personen kümmern, höher als bei Angestellten ohne Pflegeaufgaben. Generell werden die Angebote im Bereich der Pflege als ziemlich wichtig eingeschätzt. Im Schnitt beträgt der niedrigste Wert 3,71. Hier sollte bewertet werden, wie sinnvoll ein direkter Ansprechpartner im Ordinariat zum Thema Pflege wäre. Mit einem Durchschnittswert von 4,5 ist den Beschäftigten die Möglichkeit einer temporären Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Pflegeaufgaben am wichtigsten.

*„Die Angebote von z.B. Heimarbeit, Teilzeit etc. beziehen sich zu einem sehr großen Anteil auf Familien und Eltern. Ich [...] muss mich sowohl um meine Großeltern als auch (seltener) um meine Eltern kümmern. Für diese Konstellation von Pflege gibt es kaum Regelungen oder Angebote. [...]“*

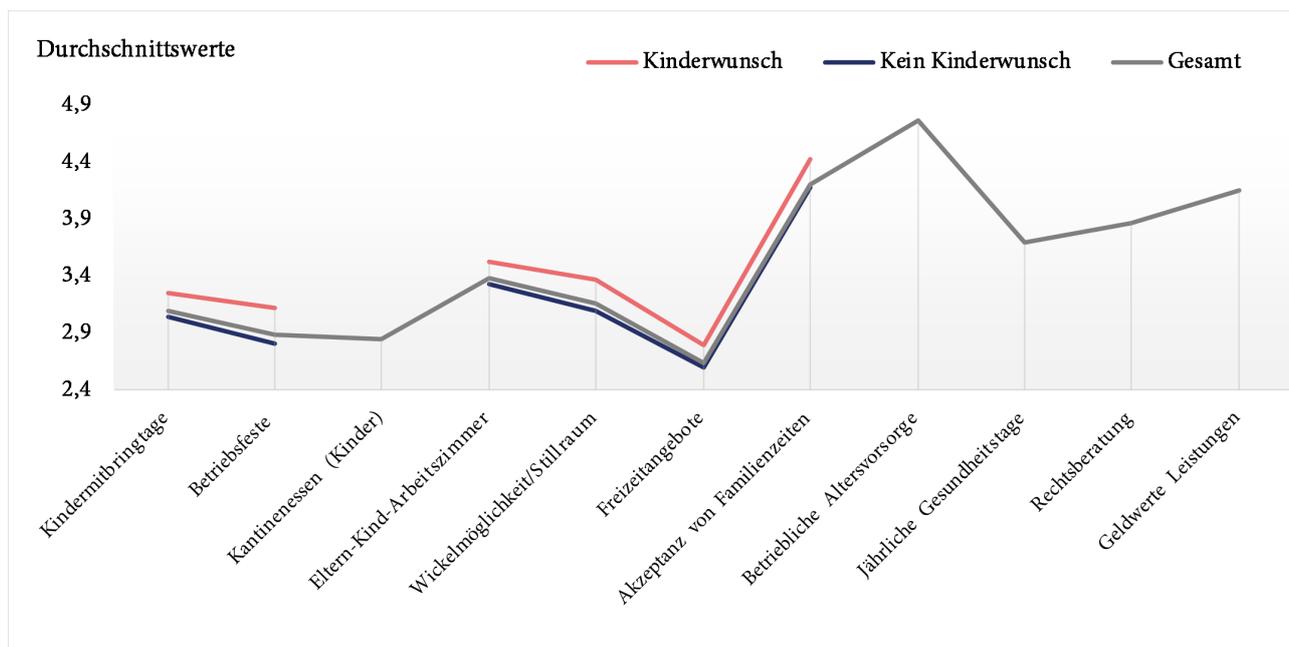
Im Hinblick auf die aktuelle Altersstruktur in den (Erz-)Bistümern wird das Thema Pflege und die Pflegebelastung der Angestellten tendenziell weiter zunehmen. Das betrifft nicht nur Angestellte im höheren Alter, sondern auch jüngere Beschäftigte, die bspw. ihre Großeltern pflegen. Mit Nachdruck erwähnten 28 Personen bei dem Punkt „Kritik“ die fehlende (finanzielle) Unterstützung sowie das fehlende Verständnis seitens des Vorgesetzten und der Kollegen.

## Familienserviceangebote – Handlungsfeld 4

Im vierten Handlungsfeld wurden die Beschäftigten zu elf Leistungen befragt, die zu den „Familienserviceangeboten“ zählen. Dabei handelt es sich zum Großteil um Leistungen speziell für Familien, aber auch um Angebote, die für alle Beschäftigten von Belang sind. Zu Letzterem zählen die betriebliche Altersvorsorge, jährliche Gesundheitstage, Rechtsberatungen und geldwerte Leistungen, während ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer für Notfälle, Betriebsfeste mit Kinderprogrammen und Essen in der Kantine für Mitarbeiterkinder eher für Beschäftigte mit Familien relevant sind. Entsprechend wurde die Bedeutung dieser Maßnahmen separat für Beschäftigte mit und ohne minderjährige Kinder, für Mitarbeiter mit und ohne Kinderwunsch und für das Geschlecht betrachtet. Bezüglich des Geschlechts zeigen sich kaum nennenswerte Unterschiede. Die größte Abweichung zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten findet sich bei der Bedeutsamkeit von jährlichen Gesundheitstagen (Frauen:  $\bar{X}$  = 3,80 & Männer:  $\bar{X}$  = 3,49) und Rechtsberatungen (Frauen:  $\bar{X}$  = 3,95 & Männer:  $\bar{X}$  = 3,68).

Bei dem Vergleich zwischen Beschäftigten mit und ohne Kindern werden die deutlichsten Differenzen bei der Akzeptanz von Familienzeiten (Personen mit minderjährigen Kindern:  $\bar{X}$  = 4,41 & Personen ohne minderjährige Kinder:  $\bar{X}$  = 4,06) und Kindermitbringtagen bzw. Familientagen (Personen mit minderjährigen Kindern:  $\bar{X}$  = 3,23 & Personen ohne minderjährige Kinder:  $\bar{X}$  = 3,00) sichtbar. In Abbildung 22 sind die Unterschiede von Mitarbeitern mit und ohne Kinderwunsch bezüglich der Relevanz von Familienserviceangeboten graphisch dargestellt.

**Abbildung 22: Familienserviceangebote getrennt nach Beschäftigten mit und ohne Kinderwunsch**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Die auffälligsten Differenzen werden bei der Relevanz von Betriebsfesten mit Kinderprogramm ( $\bar{X}$  = 3,12 &  $\bar{X}$  = 2,80), das Vorhandensein eines Wickel- oder Stillraumes ( $\bar{X}$  = 3,36 &  $\bar{X}$  = 3,09) und der Akzeptanz von Familienzeiten ( $\bar{X}$  = 4,42 &  $\bar{X}$  = 4,18) sichtbar. Jene familienfreundlichen Leistungen sind Beschäftigten, die sich Nachwuchs wünschen, bedeutsamer. Mit Hilfe verschiedener Tests<sup>21</sup> wurde auf statistische Signifikanz geprüft.

21 Es wurden verschiedene Tests angewendet: Test auf Standardabweichung (Variance ratio test), T-Tests (Two-sample t test with unequal and equal variances), Varianzanalyse (oneway analysis of variance) und Post hoc Scheffe-Test.

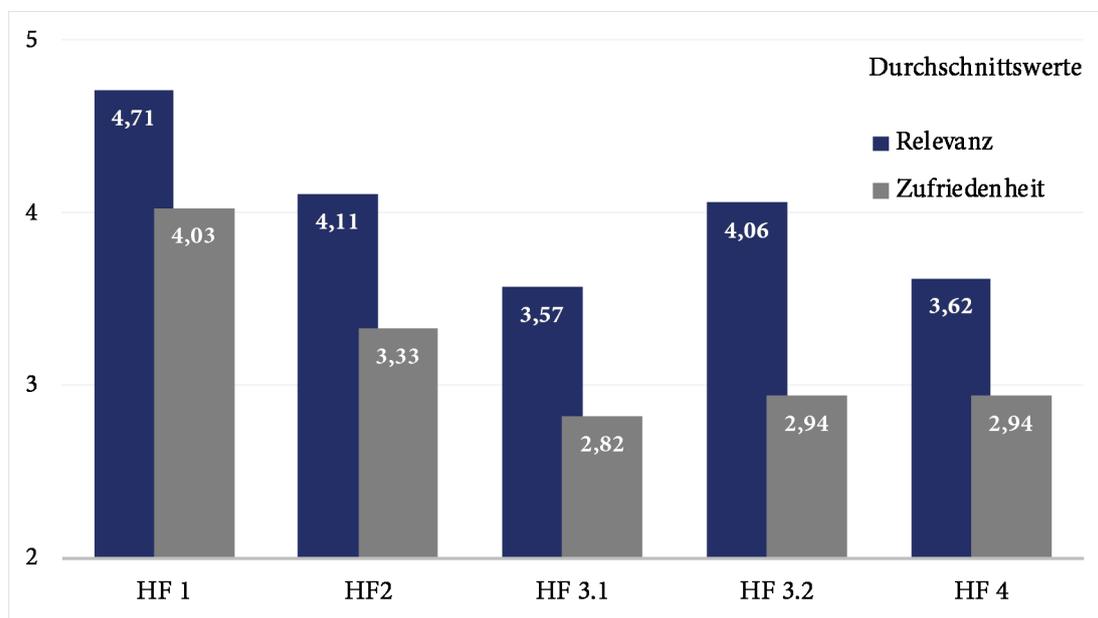
Alle genannten Unterschiede zwischen den Personengruppen der Stichprobe sind statistisch signifikant und können somit auf die Grundgesamtheit, d.h. auf alle Beschäftigten der Diözesen, übertragen werden.

Allgemein betrachtet, sind den Mitarbeitern eine 1) betriebliche Altersvorsorge ( $\bar{x} = 4,76$ ), 2) Akzeptanz von Familienzeiten ( $\bar{x} = 4,20$ ) und 3) geldwerte Leistungen ( $\bar{x} = 4,15$ ) am wichtigsten. Die eben genannten Ergebnisse werden durch die Kritikpunkte der Beschäftigten in der offenen Abfrage untermauert. 99 Personen beklagten sich über fehlendes oder kaum vorhandenes Verständnis für die Herausforderung des Familienlebens seitens der Vorgesetzten und der Kollegen. Laut den Aussagen dieser Respondenten werde die Familie weder wertgeschätzt noch herrschten Rücksichtnahme, Entgegenkommen oder Einfühlungsvermögen. Zudem beklagten 28 Angestellte eine fehlende finanzielle Unterstützung für Familien in Form von einer Kinderzulage oder einer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall des Kindes.

#### 4.1.1 Relevanz der Handlungsfelder und Zufriedenheit

In diesem Kapitel wird die Bedeutsamkeit der vier Handlungsfelder im Allgemeinen miteinander verglichen. Dadurch wird herausgestellt, was den Beschäftigten wirklich wichtig ist. Zudem wurde die allgemeine Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den jeweiligen Handlungsfeldern erhoben. Die Relevanz wird der Zufriedenheit gegenübergestellt, sodass sich direkter Handlungsbedarf (siehe Kapitel 5) ableiten lässt. Aufgrund der Tatsache, dass nicht alle jede Frage beantwortet haben, wurden die „fehlenden Werte“ aus der folgenden Betrachtung entfernt. Das bedeutet, dass Personen, die sich lediglich zur Relevanz, aber nicht zur Zufriedenheit äußerten, aus der Beobachtung ausgeschlossen wurden. Somit haben sich die übrigen Probanden zu beiden Themen geäußert und ein direkter Vergleich ist möglich. Entsprechend variieren die Fallzahlen<sup>22</sup> (Min.: 3.228 und Max.: 3.314 Fälle) zwischen den vier Handlungsfeldern. Abbildung 23 zeigt die zusammengefassten Ergebnisse.

**Abbildung 23: Vergleich von Relevanz und Zufriedenheit**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Das wohl augenscheinlichste Ergebnis ist, dass die Relevanz der familienfreundlichen Leistungen immer höher ist als die Zufriedenheit der Beschäftigten. Die größte Diskrepanz liegt bei den Pflegeleistungen im dritten Handlungsfeld. Mit einer durchschnittlichen Wertung von über 4 sind die Pflegeangebote den Mitarbeitern eher wichtig, jedoch sind sie mit den vorhandenen Leistungen des Dienstgebers teils zufrieden, teils unzufrieden (2,94).

Auch wenn die Angestellten mit den Leistungen der Kinderbetreuung am „unzufriedensten“ (2,82) sind, zeigt der Wert von 3,57, dass die Beschäftigten diesen Angeboten auch am wenigsten Bedeutung beimessen.

Ähnliche Aussagen lassen sich für das vierte Handlungsfeld, die Familienserviceangebote, treffen. Die Mitarbeiter sind nur teils/teils zufrieden, empfinden jedoch diese Angebote nicht als überaus wichtig. Wo, neben den Pflegeleistungen, mögliche Handlungsbedarfe bestehen, sind Angebote des ersten und zweiten Handlungsfeldes. Vor allem Leistungen zur Arbeitszeitflexibilisierung sind den Angestellten äußerst wichtig ( $\bar{X} = 4,71$ ). Diese Leistungen wurden auch mit einem „eher zufrieden“ bewertet, dennoch zeigt sich etwas Luft nach oben. Abgeschwächt lassen sich die Ergebnisse für das zweite Handlungsfeld formulieren. Die Zufriedenheit der Angestellten kann als teils/teils bis hin zu eher zufrieden bezeichnet werden. Dementsprechend sind die Mitarbeiter mit den Leistungen vor und während der Elternzeit etwas unzufriedener als mit denen der Arbeitszeitgestaltung, jedoch schätzen sie auch die Relevanz der Angebote in diesem Handlungsfeld etwas niedriger ein.

### Relevanz, Zufriedenheit und größte Diskrepanzen am Beispiel verschiedener (Erz-)Bistümer

#### **Arbeitszeitflexibilisierung – Handlungsfeld 1**

Die Mitarbeiter der (Erz-)Bistümer Hildesheim ( $\bar{X} = 4,47$ ), Paderborn ( $\bar{X} = 4,28$ ), Osnabrück ( $\bar{X} = 4,27$ ), Rottenburg-Stuttgart ( $\bar{X} = 4,24$ ) und Münster ( $\bar{X} = 4,17$ ) sind hinsichtlich der Leistungen des 1. Handlungsfeldes am zufriedensten. Das (Erz-)Bistum, das den niedrigsten Durchschnitt erlangte, hatte dennoch einen Zahlenwert von 3,59, was in Richtung von „eher zufrieden“ tendiert. Die Spannweite (Range) war entsprechend von 3,59 bis 4,47. Dies spricht für zufriedene Angestellte in den Ordinariaten hinsichtlich der Angebote zur Arbeitszeitgestaltung.

Die Angaben zur Wichtigkeit der Angebote im Verhältnis zur Zufriedenheit mit genau diesen Angeboten stellt die Diskrepanz dar. Je höher die Differenz zwischen Relevanz und Zufriedenheit, desto mehr Luft nach oben besteht, hinsichtlich des Handlungsbedarfes. Diese Diskrepanz war bei den (Erz-)Bistümern Eichstätt ( $D=1,09$ ), München-Freising ( $D=1,04$ ), Bamberg ( $D=0,94$ ), Hamburg ( $D=0,86$ ) und Regensburg ( $D=0,84$ ) am stärksten ausgeprägt.

#### **Angebote vor und während der Elternzeit und für Berufsrückkehrer – Handlungsfeld 2**

Im zweiten Handlungsfeld sind die Beschäftigten der (Erz-)Bistümer Osnabrück ( $\bar{X} = 3,60$ ), Rottenburg-Stuttgart ( $\bar{X} = 3,55$ ), Paderborn ( $\bar{X} = 3,53$ ), Hildesheim ( $\bar{X} = 3,48$ ), Augsburg ( $\bar{X} = 3,43$ ) und Freiburg ( $\bar{X} = 3,43$ ) am zufriedensten. Diese Durchschnittswerte zeigen, dass sich die Angestellten hinsichtlich ihrer Zufriedenheit zwischen „teils/teils“ und „eher zufrieden“ befinden. Mit einem niedrigsten Durchschnittswert von 3,06 kann geäußert werden, dass kein Mitarbeiter eines bestimmten (Erz-)Bistums unzufrieden mit den Leistungen des zweiten Handlungsfeldes des Dienstgebers ist. Die Differenzen zwischen Relevanz und Zufriedenheit waren bei Eichstätt ( $D=1,15$ ), Berlin ( $D=1,13$ ), Magdeburg ( $D=1,06$ ), Regensburg ( $D=0,98$ ) und München-Freising ( $D=0,91$ ) am höchsten.

Tabelle 3: Zusammenfassung: Höchste Zufriedenheit und größte Diskrepanz (zwischen Relevanz und Zufriedenheit)

	Handlungsfeld 1 „Arbeitszeitflexibilität“		Handlungsfeld 2 „Elternzeit“		Handlungsfeld 3.1 „Kinderbetreuung“		Handlungsfeld 3.2 „Pflegebedürftigkeit“		Handlungsfeld 4 „Familienservice“	
	Z	D	Z	D	Z	D	Z	D	Z	D
<b>1</b>	Hildesheim (4,47)	Eichstätt (1,09)	Osnabrück (3,60)	Eichstätt (1,15)	Köln (3,18)	Hamburg (1,23)	Paderborn (3,18)	Hamburg (1,66)	Köln (3,39)	Hamburg (1,34)
<b>2</b>	Paderborn (4,28)	München-Freising (1,04)	Rottenburg-Stuttgart (3,55)	Berlin (1,13)	Bamberg (3,03)	Berlin (1,22)	Köln (3,15)	Eichstätt (1,54)	Paderborn (3,25)	Eichstätt (1,20)
<b>3</b>	Osnabrück (4,27)	Bamberg (0,94)	Paderborn (3,53)	Magdeburg (1,06)	München-Freising (3,03)	Eichstätt (1,02)	Erfurt (3,10)	Berlin (1,53)	Hildesheim (3,13)	Berlin (1,03)
<b>4</b>	Rottenburg-Stuttgart (3,55)	Hamburg (0,86)	Hildesheim (3,48)	Regensburg (0,98)	Osnabrück (2,97)	Essen (0,92)	Bamberg (3,08)	Regensburg (1,39)	Osnabrück (3,07)	Dresden-Meißen (0,91)
<b>5</b>	Münster (4,17)	Regensburg (0,84)	Augsburg (3,43)	München-Freising (0,91)	Paderborn (2,92)	Münster (0,88)	Rottenburg-Stuttgart (3,04)	München-Freising (1,28)	Rottenburg-Stuttgart (3,07)	Regensburg (0,91)
<b>(6)</b>			Freiburg (3,43)		Freiburg (2,90)	Aachen (2,90)			Erfurt (3,05)	Bamberg (0,84)

(Quelle: ZFG 2017; eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung) Anmerkungen: Z = Zufriedenheit &amp; D= Diskrepanz/Differenz

### **Kinderbetreuung – Handlungsfeld 3.1**

Die höchsten Zufriedenheitswerte bezüglich der Angebote für die Kinderbetreuung erreichten die (Erz-)Bistümer Köln ( $\bar{X} = 3,18$ ), Bamberg ( $\bar{X} = 3,03$ ), München-Freising ( $\bar{X} = 3,03$ ), Osnabrück ( $\bar{X} = 2,97$ ), Paderborn ( $\bar{X} = 2,92$ ) und Freiburg ( $\bar{X} = 2,90$ ). Wie bereits erwähnt, sind die Mitarbeiter mit den Leistungen zur Kinderbetreuung am wenigsten zufrieden. Der niedrigste Wert liegt bei 2,25, sodass die Beschäftigten aus diesem Ordinariat „eher unzufrieden“ mit den Angeboten sind. Die größten Differenzen zeigen sich bei Hamburg ( $D=1,23$ ), Berlin ( $D=1,22$ ), Eichstätt ( $D=1,02$ ), Essen ( $D=0,92$ ), Münster ( $D=0,88$ ) und Aachen ( $D=0,88$ ).

### **Angebote für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen – Handlungsfeld 3.2**

Die Mitarbeiter in den (Erz-)Bistümern Paderborn ( $\bar{X} = 3,18$ ), Köln ( $\bar{X} = 3,15$ ), Erfurt ( $\bar{X} = 3,10$ ), Bamberg ( $\bar{X} = 3,08$ ) und Rottenburg-Stuttgart ( $\bar{X} = 3,04$ ) sind hinsichtlich der Pflegeleistungen des Dienstgebers am zufriedensten. Jedoch kann auch hier von keiner direkten Zufriedenheit gesprochen werden. Bezüglich dieser Angebote sind die Angestellten weder positiv noch negativ gestimmt, sondern unentschlossen. Ein Durchschnitt von 2,51 entspricht dem niedrigsten Wert. Die Diskrepanz war bei den Ordinariaten Hamburg ( $D=1,66$ ), Eichstätt ( $D=1,54$ ), Berlin ( $D=1,53$ ), Regensburg ( $D=1,39$ ) und München-Freising ( $D=1,28$ ) am stärksten ausgeprägt. Diese Werte sind deutlich höher als die der anderen Handlungsfelder. Entsprechend ist hier der Bedarf am wenigsten gedeckt, sodass gehandelt werden könnte.

### **Familienserviceangebote – Handlungsfeld 4**

Die höchsten Zufriedenheitswerte hinsichtlich der Familienserviceangebote erreichten die Ordinariate Köln ( $\bar{X} = 3,39$ ), Paderborn ( $\bar{X} = 3,25$ ), Hildesheim ( $\bar{X} = 3,13$ ), Osnabrück ( $\bar{X} = 3,07$ ), Rottenburg-Stuttgart ( $\bar{X} = 3,07$ ) und Erfurt ( $\bar{X} = 3,05$ ). 2,36 entspricht dem niedrigsten Durchschnittswert, sodass Beschäftigte in diesem (Erz-)Bistum eher unzufrieden sind. Die Differenz zwischen Relevanz und Zufriedenheit war bei Hamburg ( $D=1,34$ ), Eichstätt ( $D=1,20$ ), Berlin ( $D=1,03$ ), Dresden-Meißen ( $D=0,91$ ), Regensburg ( $D=0,91$ ) und Bamberg ( $D=0,84$ ) am höchsten.

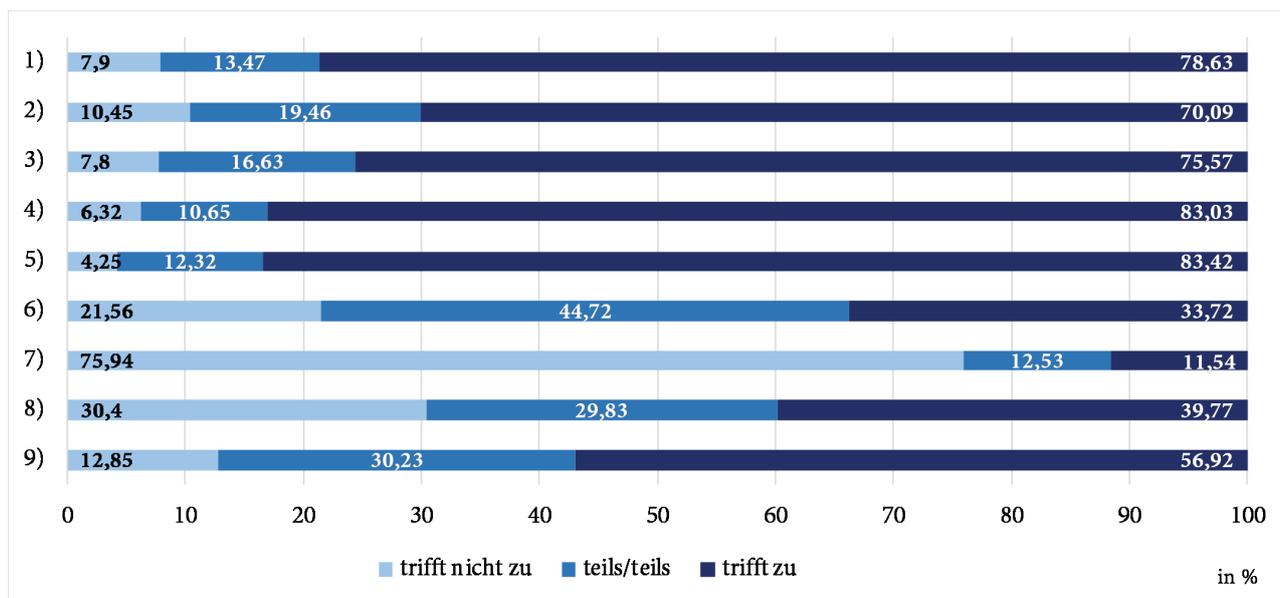
#### **4.1.2 „Commitment“ – Verbundenheit und Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit dem Dienstgeber**

Der Begriff „Commitment“ beschreibt das Gefühl der Verbundenheit eines Mitarbeiters mit dem Unternehmen. Inwiefern ein Beschäftigter an die Unternehmensziele und -werte glaubt bzw. mit ihnen übereinstimmt, kann einen positiven Effekt auf die Bindung an ein Unternehmen haben. Die Zufriedenheit mit den familienfreundlichen Angeboten eines Arbeitgebers stellt speziell die Einstellung bezüglich der Arbeitssituation dar, das „Commitment“ hingegen die Meinung gegenüber der Organisation als Ganzes. Zudem kann die Verbundenheit zum Arbeitgeber als langfristig betrachtet werden, während die Arbeitszufriedenheit von Zeit zu Zeit stark variieren kann (vgl. Freude et al. 2013). Letztendlich müssen sich zufriedene Mitarbeiter weder für die Ziele eines Unternehmens engagieren noch ihrem Dienstgeber über längere Zeit treu bleiben.

Um diese Verbundenheit zu messen, wurde ein standardisiertes Fragenset (neun Items (siehe S. 35)) eingesetzt. Die Teilnehmer der Umfrage sollten eine Einschätzung zu den neun Aussagen abgeben. Sie konnten ihre Antworten von 1 „trifft (überhaupt) nicht zu“ bis 5 „trifft (ganz und gar) zu“, abstufen. All diese Aussagen messen entscheidende Faktoren, wie die Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen sowie ihr Engagement und ihre Motivation.

1. Ich würde mich 100%ig wieder in diesem Bistum bewerben.
2. Ich würde auf jeden Fall meinen Dienstgeber weiterempfehlen.
3. Ich fühle mich meinem „Unternehmen“ sehr verbunden.
4. Ich bin hoch motiviert in meinem Job.
5. Ich identifiziere mich mit den Werten und Zielen meines „Unternehmens“.
6. Ich würde mich mit einem anderen „Unternehmen“ genauso verbunden fühlen.
7. Treue gegenüber einem „Unternehmen“ hat für mich KEINE große Bedeutung.
8. Für ein gutes Stellenangebot würde ich den Dienstgeber wechseln.
9. Ich wäre sehr froh ein Leben lang für dieses Bistum zu arbeiten.

**Abbildung 24: Verbundenheit der Beschäftigten zu ihrem Dienstgeber**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Die Ergebnisse der Graphik sprechen deutlich für eine hohe Verbundenheit der Beschäftigten zu ihrem Dienstgeber. Die ersten fünf Aussagen, sich 1) wieder im Bistum zu bewerben, 2) das Bistum weiterzuempfehlen, 3) sich verbunden zu fühlen, 4) hoch motiviert im Job zu sein und 5) sich mit den Werten und Zielen des Unternehmens zu identifizieren, erfuhren jeweils von der Mehrheit (> 70%) Zustimmung. Zudem zeigte ein Mittelwertvergleich, dass die Beschäftigten vor allem hoch motiviert sind ( $\bar{X} = 4,18$ ) und sich mit den Unternehmenszielen und -werten identifizieren ( $\bar{X} = 4,13$ ).

Aus den Antworten konnte ein sogenannter „Mitarbeiter-Commitment-Index (MCI)“ gebildet werden, der den Grad der Verbundenheit zum Dienstgeber angibt. Dieser zusammengefasste Index ergibt sich aus den neun Aussagen. Aufgrund der 5er-Skala nimmt die durchschnittliche Verbundenheit Werte zwischen 1 und 5 an. Je höher der Wert ist, desto höher ist die Mitarbeiterbindung. Entsprechend wurden die Werte in „geringe Verbundenheit“ (1 bis 1,8), „eher geringe Verbundenheit“ (1,81 bis 2,6), „mittlere Verbundenheit“ (2,61 bis 3,4), „eher hohe Verbundenheit“ (3,41 bis 4,2) und „hohe Verbundenheit“ (4,21 bis 5) gruppiert. Die Mehrheit (44,6%) äußerte eine „eher hohe“ Verbundenheit zum derzeitigen Dienstgeber. 27,5% der Beschäftigten fühlen sich dem Arbeitgeber sogar sehr verbunden. Lediglich 5,3% der Mitarbeiter haben eine eher geringe Verbindung zu ihrem Dienstgeber und weniger als 1% fühlt überhaupt keine Verbundenheit (0,4%).

Zusätzlich wurde untersucht, ob sich verschiedene Gruppen bezüglich ihrer Verbundenheit zum Dienstgeber unterscheiden (siehe Anhang Tab. 2A). Vor allem demographische Merkmale wie bspw. Alter, Geschlecht, Vorhandensein von minderjährigen Kindern und Arbeitsort wurden herangezogen. Es gibt Unterschiede in den Altersgruppen, wobei kein direkter Trend abzulesen war.

Zudem verdeutlichen die Resultate, dass Beschäftigte mit minderjährigen Kindern, mit niedrigerem Bildungsniveau und mit einer Arbeitszeit bis zu 20 Stunden eine höhere Verbundenheit zu ihrem Dienstgeber äußerten als ihre Pendants. Die Beschäftigten in den (Erz-)Bistümern Osnabrück (4,02), Paderborn (3,85), Fulda (3,82), Hildesheim (3,82), Freiburg (3,81), Münster (3,81), Köln (3,79) und Hamburg (3,78) fühlen sich am stärksten mit ihrem Dienstgeber verbunden.

Neben der Verbundenheit wurde auch die allgemeine Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber erhoben. Die Mitarbeiter konnten sich zu sechs Items äußern. Mit Hilfe eines Mittelwertvergleiches ließ sich hinsichtlich der Zufriedenheit der Beschäftigten zu den folgenden Punkten ein Ranking erstellen:

- 1) Abwechslungsreiche Tätigkeit (4,17)
- 2) Verhalten des direkten Vorgesetzten (3,95)
- 3) Stimmung am Arbeitsplatz (3,84)
- 4) Zusammengehörigkeits-/Teamgefühl (3,77)
- 5) Anerkennung für gute Arbeit (3,47)
- 6) Leistungsorientierte Entlohnung (2,78).

Betreffend der ersten vier Punkte kann geäußert werden, dass die Beschäftigten durchaus zufrieden sind. Bezüglich der zwei letztgenannten „Anerkennung für gute Arbeit“ und eine „Leistungsorientierte Entlohnung“ sind die Mitarbeiter teils zufrieden und teils unzufrieden, sodass die Vorgesetzten hier ansetzen könnten.

Aus diesen sechs Aussagen konnte ebenfalls ein Index gebildet werden, der den Grad der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber misst. Aufgrund einer vorliegenden 5er-Skala nimmt diese Variable auch Werte zwischen 1 und 5 an. Je höher der Wert ist, desto höher ist die allgemeine Zufriedenheit. Die Klassifikation entspricht der gleichen Vorgehensweise wie die des Commitment-Indizes.

### **Hohe Zufriedenheit der Beschäftigten in den Ordinariaten – eine 2/3 Mehrheit ist mit ihrem Dienstgeber im Allgemeinen zufrieden –**

Die Mehrheit (41,8%) äußerte eine „eher hohe“ Zufriedenheit mit dem derzeitigen Dienstgeber. 24,9% der Beschäftigten sind sogar sehr zufrieden. Lediglich 8,9% der Mitarbeiter schätzen ihre Zufriedenheit als eher gering ein und nur 2,2% sind unzufrieden mit ihrem Arbeitgeber. Auch hier wurde untersucht, ob es Unterschiede zwischen den Beschäftigten in ihrer allgemeinen Zufriedenheit gibt. Es ließen sich viele statistisch signifikante Unterschiede feststellen (siehe Anhang Tab. 3A). Zusammengefasst waren Beschäftigte in einer Partnerschaft, mit minderjährigen Kindern, ohne Pflegeverpflichtung, befristet angestellt und in den alten Bundesländern tätig, zufriedener als ihre Pendants. Zudem zeigte sich, dass Beschäftigte mit einem hohen Bildungsniveau, im pastoralen Dienst und einer Teilzeitbeschäftigung bis zu 20 Arbeitsstunden die höchsten Zufriedenheitswerte aufweisen<sup>23</sup>.

Bei näherer Betrachtung der einzelnen (Erz-)Bistümer wird sichtbar, dass sich die durchschnittlichen Zufriedenheitswerte der Beschäftigten in einer Spanne von 3,21 bis 3,94<sup>24</sup> befinden. Dies spricht für eine hohe Zufriedenheit. Die zufriedensten Angestellten arbeiten in den Ordinariaten Osnabrück (3,94), Augsburg (3,79), Freiburg (3,75), Fulda (3,72) und Aachen (3,70). Jedoch sind die Bewertungen der Mitarbeiter in den anderen (Erz-)Bistümern ähnlich, sodass sie ebenfalls „eher zufrieden“ mit ihrem Dienstgeber sind.

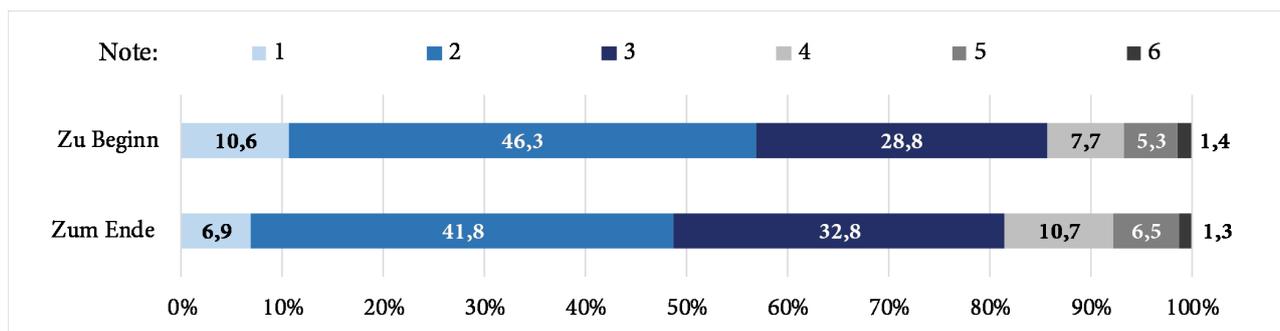
---

23 Ebenfalls zu ihren Pendants (Vergleichsgruppen)

24 Die Zufriedenheit konnte Werte zwischen 1 und 5 annehmen. Je höher die Werte, desto zufriedener sind die Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber.

Bereits zu Beginn des Fragebogens wurden die Beschäftigten gebeten, die familienfreundlichen Leistungen ihres Dienstgebers in Form einer Schulnote zu bewerten. 3.695 Personen vergaben eine Note. Im Schnitt erhielt der Dienstgeber für seine familienfreundliche Personalpolitik eine 2,6. Die gleiche Frage sollten die Mitarbeiter zum Ende der Umfrage erneut beantworten. Dies taten 3.231 Probanden. Um jedoch einen direkten Vergleich der Noten zu erhalten, betrachten wir nur Beschäftigte, die zum Anfang als auch zum Ende ihren Dienstgeber bewerteten. Dies entsprach immer noch einer Fallzahl von 3.011 Angestellte. Abbildung 25 zeigt die Notenverteilung.

**Abbildung 25: Vergleich der Bewertungen der familienfreundlichen Leistungen zu Beginn und zum Abschluss der Umfrage**



(Quelle: ZFG 2017, eigene Erhebung, Berechnung, Darstellung)

Die Verteilung hat sich geringfügig verändert, wobei die Unterschiede nicht gravierend sind. Zu Beginn erhielten die (Erz-)Bistümer für ihre Familienfreundlichkeit insgesamt eine 2,5 und abschließend, nachdem vielen Beschäftigten die potenziellen Möglichkeiten von familienfreundlichen Leistungen erst bewusst wurden, eine 2,7<sup>25</sup>. Dementsprechend bewerteten die Mitarbeiter die Leistungen ihrer Dienstgeber überdurchschnittlich mit befriedigend. Auch hier wurden die einzelnen (Erz-)Bistümer näher betrachtet. Es schnitten folgende Ordinariate besonders gut ab: Paderborn (2,05), Hildesheim (2,14), Köln (2,29), Osnabrück (2,44), Freiburg und Rottenburg-Stuttgart (2,49). Diese Noten wurden zum Ende der Umfrage vergeben. Beinahe alle familienfreundlichen Angebote der (Erz-)Bistümer wurden bei der zweiten Befragung etwas negativer bewertet. Die Ausnahmen bilden Hildesheim, Paderborn und Köln. Deren Mitarbeiter gaben den Leistungen ihres (Erz-)Bistums bei der zweiten Befragung eine bessere Note als zu Beginn.

#### 4.2 Ergebnisse zu „Wünsche & Kritik“

Neben den geschlossenen Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien hatten die Beschäftigten die Möglichkeit, Wünsche und Kritik zu äußern sowie in einer abschließenden Frage letzte Anmerkungen zu machen. Wie eingangs bereits geschildert, gehen Kritik und Wünsche miteinander einher und bedingen sich gegenseitig. Nachfolgend steht vorrangig die Kritik im Fokus. Diese ließ sich in unterschiedliche Gruppen gliedern und bezog sich insbesondere auf die Arbeitszeiten, die Arbeitsverteilung sowie -inhalte und die vorhandenen bzw. nicht vorhandenen familienfreundlichen Angebote. Zudem gab es sehr individuelle Kritikpunkte, die von bspw. einer einzigen Person bis hin zu 15 Personen genannt wurde. Darunter fallen bspw. Bemerkungen wie „Haustiere am Arbeitsplatz sind nicht gestattet“, „keine Kantine“, „altmodische Aktenführung“ bis hin zu häufiger genannten wie „schlechte Parkplatzsituation“ oder „Arbeitsweg bzw. Strecken zu Dienstorten zu lang“. Vor allem letztgenannte sind Kritikpunkte, die für jeden verständlich und belastend sind, jedoch oftmals nur bedingt in den Händen des Arbeitgebers liegen. Wenn Arbeitsort und Wohnort zu weit auseinanderliegen und es zu belastend ist, sollte jeder für sich selbst entscheiden, ob ein Umzug lohnenswert ist.

25 Vorher war die Rede von einer 2,6, jedoch lag zu Beginn die Fallzahl noch bei N = 3.695. Bei der jetzigen Analyse liegt die Fallzahl bei N = 3.011. Es wurden nur Beschäftigte betrachtet, die zu Beginn und zum Ende eine Bewertung abgegeben haben, um einen direkten Vergleich zu ermöglichen.

Andere Kritikpunkte wären hingegen durchaus vom Dienstgeber beeinflussbar. Darunter fallen Aussagen von 32 Personen, dass Frauen stärker gefördert werden sollten (bspw. in Form von Weiterbildungen) und Strukturen geschaffen werden sollten, um Führungsaufgaben in Teilzeit zu übernehmen. Hinsichtlich des Aspektes „Arbeitsverteilung“ bemängelten 47 Beschäftigte, dass die Zuständigkeiten unklar seien. Es gäbe keine klare Aufgabenteilung, keine verbindlichen Absprachen oder feste Vertretungsregelungen. Zudem äußerten sich 77 Personen negativ über das Zeitmanagement. Es gibt zu viele Aufgaben und zu wenig Personal (N=34) sowie ein zu hohes Arbeitspensum in viel zu kurzer Zeit (N=43). 28 Angestellte sprachen von einer „Führungsschwäche“, die durch ein Coaching des Führungspersonals behoben werden könnte. Kritik bezüglich der familienfreundlichen Angebote wurde zum Großteil bereits erörtert, jedoch sollten weitere Punkte, vor allem die Arbeitszeit betreffend nicht vernachlässigt werden. 54 Beschäftigte bemängelten die viele Wochenend- und Feiertagsarbeit, weitere 56 Personen nannten die vielen Abendtermine und abendlichen Veranstaltungen. Die starren Regelungen von Überstunden (N=24) und Urlauben (N=19) waren ebenfalls Kritikpunkte. Der Umgang mit Überstunden ist teilweise nicht klar geregelt, sie sind nach oben hin gedeckelt und können nicht flexibel angespart oder abgebaut werden. Ähnliche Aussagen lassen sich über die Urlaubsregelung treffen. Sie ist für einige nicht flexibel genug. Einige wenige Beschäftigte (N=10) äußerten sich über ein sehr sensibles Thema. Es handelt sich dabei um die Geringschätzung von modernen Lebens-, Partner- und Familienformen. Dazu gehören neu gegründete Familienformen wie Patchwork-Familien, gleichgeschlechtliche Partnerschaften und Geschiedene. Einige Probanden bemängelten, dass auch jene Lebensformen vom Dienstgeber anerkannt werden sollten. Zwei frei gewählte Aussagen lauteten:

*„Dass nur die derzeit kirchenrechtlich legitimierbaren Lebens-, Beziehungs- und Familienformen offiziell akzeptiert werden, sodass real gelebte Lebens-, Beziehungs- und Familienformen versteckt, verheimlicht, verleugnet und/oder als nicht existent deklariert werden müssen.“*

*„Akzeptanz von allen Familienformen! Institutionelle Diskriminierung [...] (z.B. von gleichgeschlechtlichen Paaren oder von geschiedenen Frauen) ist nicht akzeptabel.“*

Abschließend zu diesem Punkt sollte erwähnt werden, dass selbst bei der Frage nach der Kritik einige der Beschäftigten keine Kritik, sondern vollkommene Zufriedenheit, äußerten. Es sind sich einige bewusst, dass nicht alles perfekt ist, aber auch nicht alles in den Händen bzw. der Verantwortung oder Machbarkeit des Arbeitgebers liegt. In manchen Fällen ist individueller Einsatz gefragt. Hinsichtlich der Fragenformulierung „Vollkommene Zufriedenheit am Arbeitsplatz liegt in den seltensten Fällen vor. Verbesserungspotenzial besteht (fast) immer. Nennen Sie uns Punkte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Ihrem jetzigen Dienstgeber erschweren“ wird mit Nachdruck deutlich, wie dankbar und zufrieden einige Angestellte mit ihrem Dienstgeber sind.

*„Meine Kinder sind zwar mittlerweile groß, aber ich möchte einmal positiv anmerken, dass es mir immer möglich war, [...] mit der jeweiligen passenden Stundenzahl zu arbeiten, die ich in der jeweiligen Phase benötigte .... Natürlich gehört auch ein wenig Eigeninitiative dazu und die Bereitschaft, innerhalb des Hauses die Stellen auch mal zu wechseln und offen für Neues zu sein und auch die Eigenverantwortung zu übernehmen und nicht nur den Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen. Mit dieser Einstellung habe ich viel erfahren, in mehreren Bereichen gearbeitet und bin dienstlich und persönlich weitergekommen. Ich persönlich bin mit dem [...] als Arbeitgeber mehr als zufrieden - ich kenne es aus anderen Behörden und aus der freien Wirtschaft aus eigener Erfahrung auch ganz anders.“*

*„Mein Dienstgeber ist absolut flexibel und verständnisvoll. Hatte bisher nie Probleme und es wurde immer eine Lösung gefunden, die mir sehr entgegenkam. Ich bin tatsächlich vollkommen zufrieden.“*

### 4.3 Letzte Anmerkungen der Beschäftigten

Zum Abschluss gibt ein Fragebogen den Beschäftigten üblicherweise immer die Möglichkeit, sich ein letztes Mal zur Thematik zu äußern. Auch in dieser Umfrage konnten die Angestellten einen oder mehrere letzte(n) Gedanken unter dem Punkt „Hier finden Sie Platz für Anregungen, Anmerkungen oder Kritik.“ ausführen. Hier wiederholten sich die Anmerkungen, sodass folgende Punkte vermehrt genannt wurden:

- 1) Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Homeoffice, keine Kernarbeitszeit)
- 2) Frauenförderung und Führen in Teilzeit
- 3) Fehlende bzw. unflexible Kinderbetreuung
- 4) Fehlende Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeauftrag
- 5) Wunsch nach mehr Wertschätzung seitens des Arbeitgebers
- 6) Wunsch nach Gleichberechtigung der Inanspruchnahme der familienfreundlichen Angebote (Berücksichtigung von kinderlosen Paaren, Singles)
- 7) Coaching von Führungskräften sowie der Ausbau des Angebots von Weiterbildungen.

Der am häufigsten genannte Punkt betrifft eine leistungsgerechtere Entlohnung (N=44). Viele Äußerungen lauteten „zu wenig Gehalt für geleistete Arbeit“. Vor allem nach einer langjährigen Betriebszugehörigkeit wünschen sich die Beschäftigten eine Höhergruppierung. Zudem werden Ungleichmäßigkeiten angesprochen, dass einige (ähnliche) Berufsgruppen deutlich besser entlohnt werden als andere und somit die Entgelttabelle aktualisiert werden sollte. Es wurden keine absurden Gehaltswünsche geäußert. Vielmehr wünschen sich die Mitarbeiter gewisse Aufstiegsmöglichkeiten, um nicht dauerhaft in einer Gehaltsstufe zu verweilen. Ebenso wünschenswert wären schnellere Entfristungen für eine höhere Planungssicherheit.

*„Leistung sollte anerkannt werden. Finanziell und durch Lob, [...].“*

*„Eine leistungsbezogene Bezahlung würde die Motivation steigern. Gerade für ledige Personen ist es [...] eine Herausforderung mit dem Einkommen ein eigenständiges/selbstständiges Leben zu führen und noch für die private Altersvorsorge zu sorgen.“*

*„Ich würde gerne mehr verdienen, um den Pflegebedarf [...] und die Unterbringung/Betreuung [...] besser und vor allem sorgenfreier ermöglichen zu können. Ich habe oft schlaflose Nächte deswegen. Ganz toll finde ich diese Umfrage [...].“*

Neben den Anmerkungen, die den Dienstgeber betreffen, wurden auch Anmerkungen zur Studie bzw. zum Fragebogen gemacht. Manche, insbesondere Alleinstehende, äußerten, dass unter dem Begriff „Familie“ nicht nur eigene Kinder und pflegebedürftige Angehörige verstanden werden sollten, sondern auch Eltern und entfernte Verwandte. Ein ausgewähltes Zitat lautete:

*„Schön, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf untersucht wird. Der Begriff Familie gehört aber weiter gespannt. Familie betrifft nicht nur eigene Kinder und zu pflegende Angehörige! Alleinstehende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besitzen auch eine Familie und ein Privatleben [...].“*

Weitere Hinweise waren, dass einigen Eltern diese familienfreundlichen Angebote nicht mehr benötigen, da sie erwachsene Kinder hätten, aber auch diese finanziell (z.B. im Studium, in der Lehre) unterstützt werden müssen. In der aktuellen Umfrage läge jedoch der Fokus auf Nachwuchs bis zum 18. Lebensjahr. In früheren Zeiten hätten sie sich jedoch jene Maßnahmen sehr gewünscht.

*„Manche Unterstützung hätte ich mir gewünscht, als die Kinder kleiner waren. Es war undenkbar, dass mein(e) Partner/in auch berufstätig wäre – und das fehlt ihm/ihr demnächst in der Rente.“*

*„Warum fragen Sie eigentlich nur nach minderjährigen Kindern? 1. Alle Kinder auch jugendliche Erwachsene haben „Lebensarbeitszeit“ gekostet; und die Notwendigkeit von Betreuung und Gehalts-/ Renteneinbußen. 2. Auch oder gerade Kinder im jugendlich-erwachsenen Alter benötigen noch insbesondere finanzielle Unterstützung zur Ausbildung (z.B. Miete am Studienort).“*

Ein sehr sensibler Punkt, der von einigen wenigen Beschäftigten angesprochen wurde, ist die ungewollte Kinderlosigkeit, die als Fragestellung in dieser Umfrage nicht berücksichtigt wurde. Dies wurde von einigen Befragten kritisiert. Jedoch lag der Fokus dieser Studie auf der Relevanz von familienfreundlichen Angeboten, sodass die ungewollte Kinderlosigkeit keine maßgebliche Rolle für die Analysen spielte.

Ein weiterer Punkt, der vereinzelt (N=13) angesprochen wurde, war, dass einige Angestellte die Anonymität dieser Umfrage anzweifeln. Diese Vermutung kann klar zurückgewiesen werden. Die Daten wurden streng vertraulich und entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen erhoben. Von den gemachten Angaben ist KEIN Rückschluss auf einzelne Personen möglich. Vor der Datenerhebung wurde die Funktion eines Datums- bzw. Zeitstempels deaktiviert. Die IP-Adresse der Antwortenden wurde NICHT protokolliert und die Referrer-URL wurde NICHT gespeichert. Auch wenn einige demographische Angaben (das Einkommen, die Erwerbstätigkeit, das Geschlecht, das Alter und das Vorhandensein von Kindern) erhoben wurden, war es KEIN Ziel dieser Umfrage, spezielle Personen zu filtern. Es werden lediglich Personengruppen (Relevanz gewisser Handlungsfelder bei bspw. verschiedenen Altersgruppen und beim Geschlecht) miteinander verglichen. Entsprechend kann ein umfassender Schutz der erhobenen Daten versichert werden.

Es war besonders erfreulich, dass 42 Beschäftigte diese Umfrage als sehr gut und förderlich empfanden. Sie bedankten sich für das Engagement und die Durchführung. Einige haben zudem explizit großes Interesse an den Ergebnissen geäußert.

Einige Beschäftigte nutzten auch diese Frage, um ihre vollkommene Zufriedenheit mit ihrem Dienstgeber deutlich zu formulieren.

*„Ich bin mit meinem Arbeitgeber hoch zufrieden. Es gibt Dinge, die könnte man besser machen/ attraktiver gestalten. Aber, ich muss ehrlich sein: ich würde davon ohnehin keinen Gebrauch machen.“*

*„Mit meinem Job und meinem Dienstgeber bin ich sehr zufrieden. Ich komme jeden Tag gerne zur Arbeit. Auch die Angebote die der Dienstgeber zur Verfügung stellt, finde ich optimal und sehr mitarbeiterfreundlich [...].“*

## 5. Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse wurden so aufbereitet<sup>26</sup>, dass sich relevanter Handlungsbedarf leicht identifizieren lässt und allgemeine sowie konkrete Verbesserungsmöglichkeiten abgeleitet werden können.

In der Bestandsanalyse im Jahr 2015 wurde sichtbar, welche Angebote die einzelnen (Erz-)Bistümer ihren Beschäftigten zur Verfügung stellten. Im Vergleich zur Bestandserhebung, die für die einzelnen Ordinariate durchgeführt wurde, geht es jetzt darum, die Ergebnisse für alle Bistümer (Gesamtauswertung) zusammenzufassen. Basierend auf den einzelnen Handlungsfeldern werden nachfolgend der Bestand an familienfreundlichen Leistungen des Jahres 2015 dem Bedarf an diesen Leistungen des Jahres 2017 gegenübergestellt.

Von den insgesamt 27 (Erz-)Bistümern nahmen 24 an der ersten Befragung (Bestandsaufnahme) und 22 an der zweiten Umfrage (Bedarfsanalyse) teil. Der hohen Teilnahmebereitschaft nach zu urteilen, zeigt sich, dass das Thema Familienfreundlichkeit in den Ordinariaten eine wichtige Rolle spielt. Die Mehrheit der (Erz-)Bistümer kann eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an familienfreundlichen Leistungen vorweisen. Dies ist unter anderem auch an der hohen Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Dienstgeber im Allgemeinen und mit seinen familienfreundlichen Leistungen zu erkennen. Dabei ist nochmal hervorzuheben, dass acht Ordinariate eine Gleichstellungsbeauftragte beschäftigen und neun (Erz-)Bistümer von der berufundfamilie GmbH als familienfreundliche Betriebe zertifiziert wurden.

### Arbeitszeitflexibilisierung – Handlungsfeld 1

Mit den Angeboten von verschiedenen Arbeitszeitmodellen und der Vielfalt der Arbeitszeitgestaltung sind die Beschäftigten durchaus zufrieden. Generell schätzen die Mitarbeiter dieses Handlungsfeld am wichtigsten (4,71)<sup>27</sup> ein. Außerdem zeigt sich hier der größte Grad an Zufriedenheit (4,03).

Flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit (4,35), individuell vereinbarte Arbeitszeiten (4,49), flexible Tages- (4,38) und Wochenarbeitszeit (4,16), Altersteilzeit (4,25) sowie lebensphasenorientierte Arbeitszeit (4) sind für die Mitarbeiter von hoher Relevanz. Die Bestandsaufnahme zeigte, dass von den 24 teilnehmenden Ordinariaten alle 24 Teilzeitregelungen, 23 Altersteilzeit, 20 individuell vereinbarte Arbeitszeiten und 16 flexible Tagesarbeitszeit anbieten. Hinsichtlich der flexiblen Wochenarbeitszeit und lebensphasenorientierten Arbeitszeit zeigen sich leichte Diskrepanzen zwischen dem Wunsch der Mitarbeiter nach diesen Modellen und dem tatsächlichen Angebot. Die Mitarbeiter erachten diese Modelle als ziemlich wichtig, jedoch werden sie lediglich in zehn (flexible Wochenarbeitszeit) bzw. sechs (lebensphasenorientierte Arbeitszeit) Ordinariaten angeboten. Gleitzeit ohne Kernzeit (3,79)<sup>28</sup> und Heimarbeit (3,88) sind den Beschäftigten ebenfalls wichtig. Auch wenn 17 (Erz-)Bistümer die Möglichkeit von Homeoffice geben, unterstreichen die Ergebnisse der offenen Abfragen (Wünsche und Kritik), wie essentiell flexiblere Arbeitszeiten und ein flexibler Arbeitsort (zu Hause) sind. Knapp 200 Mitarbeiter bemängelten die zu starren und unflexiblen Kernarbeitszeiten, die weder individuell noch an die entsprechende Lebens- oder Familiensituation der Beschäftigten angepasst sind. An zweiter Stelle (genannt von 121 Beschäftigten) folgte die fehlende oder eingeschränkte Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit. Diese wird entweder kurzfristig nicht oder gar nicht genehmigt. Entsprechende Handlungsempfehlungen wären die flächendeckende Umsetzung von flexibleren Arbeitszeiten sowie der Ausbau von Homeoffice-Angeboten.

26 Die Ergebnisse der Bestandsanalyse 2015 wurden den aktuellen Ergebnissen der Bedarfsanalyse 2017 gegenübergestellt. Das Angebot der (Erz-)Bistümer an familienfreundlichen Leistungen wurde mit der Nachfrage der Beschäftigten nach jenen Angeboten (Relevanz und Zufriedenheit) verglichen.

27 Die Relevanz sowie die Zufriedenheit wurden anhand einer 5er-Skala von 1 „sehr unwichtig/sehr unzufrieden“ bis 5 „sehr wichtig/sehr zufrieden“ erfragt. Dementsprechend stehen hohe Werte nahe 5 für eine hohe Bedeutsamkeit bzw. hohe Zufriedenheit.

28 10 von 24 (Erz-)Bistümern stellen Gleitzeit OHNE Kernzeit ihren Mitarbeitern zur Verfügung.

Die Möglichkeiten sollten jedoch je nach Beschäftigungssituation erörtert werden, da nicht jede Anstellung für alle Arbeitszeitmodelle wie bspw. Heim-/Telearbeit geeignet ist. Ebenso wünschenswert ist die Ansammlung von Zeitguthaben in Form von Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten. Sie wurden ebenfalls als eher wichtig erachtet, werden jedoch nur in sehr wenigen (Erz-)Bistümern praktiziert.

Hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung brauchen keine Handlungsempfehlungen geäußert werden, da die Mehrheit der (Erz-)Bistümer alle möglichen Leistungen anbietet. Lediglich zum Punkt „Spezielle Urlaubsregelungen für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern“ kann geäußert werden, dass dieser den Mitarbeitern wichtig ist (3,98), jedoch nur von 15 der teilnehmenden 24 (Erz-)Bistümer angeboten wurde. Allerdings ist diese Anzahl durchaus beachtlich und betrifft auch nur eine spezielle Gruppe von Beschäftigten, nämlich jene mit minderjährigen Kindern.

Zum Abschluss des ersten Handlungsfeldes wurden die Beschäftigten zur Relevanz von zusätzlichen Angeboten befragt. Es wurde mehrfach der Wunsch nach Coachingmaßnahmen für Führungskräfte geäußert. Die Vorgesetzten spielen als Ansprechpartner eine Schlüsselrolle für die Beschäftigten. Sie führen nicht nur Aushandlungen durch, sondern sollen zudem ihre Mitarbeiter bestärken und motivieren. Sie sollten Verständnis für die familiäre Situation ihrer Angestellten aufbringen<sup>29</sup>. Entsprechend sind gezielte Coachings von Führungskräften vorteilhaft. Auch unsere Ergebnisse zeigen, dass Mitarbeiter ein Training für ihre Vorgesetzten als wichtig erachten ( $\bar{O} = 4,3$ , Median = 5).

Schlussendlich müssen Effizienz und Machbarkeit der verschiedenen Modelle vor Ort geprüft werden und folgend können entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Individuelle Lösungen bzw. Sonderregelungen könnten immer Berücksichtigung finden.

## **Angebote vor und während der Elternzeit sowie für Berufsrückkehrer – Handlungsfeld 2**

Mit einem Durchschnittswert von 4,11 zeigt sich, dass die Beschäftigten den Angeboten vor und während der Elternzeit, ebenso wie den Leistungen für Berufsrückkehrer eine hohe Bedeutung beimessen. Betrachtet man die Ergebnisse getrennt nach dem Geschlecht wird zudem deutlich, dass Frauen jegliche Leistungen in diesem Bereich marginal wichtiger sind als Männern.

Die Diskrepanz zwischen der Relevanz der Angebote und der Zufriedenheit der Mitarbeiter bezüglich jener Angebote ist nicht gravierend, sodass der Arbeitgeber gewisse Leistungen umsetzen könnte, diese jedoch nicht zwingend notwendig sind. Betrachtet man die Bestandsanalyse fällt auf, dass die Ordinariate bezüglich dieser Leistungen sehr gut aufgestellt sind. Von den teilnehmenden 24 (Erz-)Bistümern bietet eine deutliche Mehrheit (21-24 Ordinariate) solche Leistungen vor und während der Elternzeit an. Eine Beschäftigung während der Elternzeit sowie eine Elternzeit speziell für Väter werden von allen (Erz-)Bistümern ermöglicht. Gewisse Diskrepanzen lassen sich lediglich im Bereich der Angebote für Berufsrückkehrer feststellen. Ein problemloser Wiedereinstieg nach der Elternzeit ist in 23 von 24 (Erz-)Bistümern möglich, jedoch werden nur in 15 Ordinariaten Wiedereinstiegsgespräche geführt. Diese werden von den Beschäftigten jedoch als überaus wichtig beurteilt (4,32). Ebenso verhält es sich mit Wiedereinstiegsprogrammen in Form von Vorbereitung, Einarbeitung, Schulung (in acht Ordinariaten vorhanden) und der Kinderbetreuung während der Weiterbildungen (in zwei Ordinariaten vorhanden). Sie werden als ziemlich wichtig<sup>30</sup> erachtet, aber nur in wenigen (Erz-)Bistümern angeboten.

---

29 Die „Nur Mut- Studie“ zeigte zudem, dass sich doppelt so viele Männer wie Frauen vor schlechten Beurteilungen des Vorgesetzten fürchten, wenn sie familienfreundliche Angebote in Anspruch nehmen. Beinahe jeder fünfte Mann ist unzufrieden bezüglich der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es bedarf engagierte Führungskräfte, die eine väterbewusste Unternehmenskultur vermitteln (vgl. A.T. Kearney GmbH 2016).

30 Durchschnittswerte der Relevanz zu Wiedereinstiegsprogramme ( $\bar{O} = 4,18$ ) und einer zur Verfügung gestellten Kinderbetreuung bei Weiterbildungen ( $\bar{O} = 3,75$ )

Auch in diesem Handlungsfeld wurden zusätzliche Leistungen erfragt. Dabei handelt es sich um eine unbezahlte Familienpause bis zu fünf Jahren und finanzielle Leistungen, z.B. in Form einer Geburtsbeihilfe. Diese scheinen den Beschäftigten zwar nicht unwichtig zu sein, haben im Vergleich zu den bisher genannten familienfreundlichen Leistungen hingegen eine geringere Bedeutung.

Schlussendlich bieten die (Erz-)Bistümer eine Vielzahl familienfreundlicher Leistungen in diesem Handlungsfeld an, sodass nicht gänzlich nachvollziehbar ist, warum der Wert der Zufriedenheit zwischen teils/teils und eher zufrieden liegt (3,33). Eine mögliche Begründung könnte darin liegen, dass über die Hälfte der Befragten (58,6%) angab, nur in geringem Maße über die familienfreundlichen Angebote ihres Dienstgebers informiert zu sein.

### **Kinderbetreuung – Handlungsfeld 3.1**

Mit einem Wert von 3,57 haben die Leistungen bezüglich der Kinderbetreuung den niedrigsten Stellenwert für die Beschäftigten. Eine Erklärung könnte sein, dass über die Hälfte der Befragten (54,8%) keine minderjährigen Kinder (mehr) hat. Zudem besteht lediglich bei 20,5% der Mitarbeiter ein Kinderwunsch, wobei dies ebenfalls auf die Altersstruktur der Beschäftigten ( $\bar{O} = 45$  Jahre) zurückzuführen ist. Neben dem Ergebnis, dass die Leistungen für die Kinderbetreuung den Angestellten am „unwichtigsten“ sind, ist in diesem Bereich auch die geringste Zufriedenheit festzustellen. Insgesamt sind sie mit diesem Angebot „teils/teils“ zufrieden.

In absteigender Reihenfolge waren folgende Leistungen den Mitarbeitern am wichtigsten:

- 1) Notfallmaßnahmen, die es erlauben Kind mit zur Arbeit zu bringen (4,06),
- 2) Arbeitsfreistellung bei Krankheit der Kinder, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen (4,22),
- 3) Vorhandensein von Belegplätzen in Kindertagesstätten (3,77),
- 4) Zahlung von Zuschüssen zur Kinderbetreuung (3,80),
- 5) Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen (3,64)“.

Getrennt nach Altersgruppen zeigt sich zudem, dass alle Angebote für die jüngste Gruppe (bis 35-Jährige) am bedeutendsten waren. Das könnte daran liegen, dass 72,5% von ihnen einen Kinderwunsch hegen. 12 von 24 Ordinariaten gestatten es den Angestellten, in Ausnahmesituationen das Kind mit zur Arbeit zu nehmen und in 17 (Erz-)Bistümern werden Arbeitsfreistellungen bei Krankheit der Kinder ermöglicht, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen. Nur eine geringe Anzahl an (Erz-)Bistümern kann Belegplätze in Kindertagesstätten (N=5) aufweisen, zahlt Zuschüsse (N=3) und unterstützt bei der Suche nach Betreuungsplätzen (N=9). Entsprechend könnte an diesen Punkten angeknüpft werden, um die Zufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen.

Aufgrund der Tatsache, dass die Leistungen hinsichtlich der Kinderbetreuung nur in geringem Ausmaß vorhanden waren, wurde dem Dienstgeber im ersten Bericht<sup>31</sup> ein Ausbau dieser Maßnahmen unter der Bedingung relevanter Informationen<sup>32</sup> nahegelegt. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zeigen jedoch, dass dieser Ausbau nicht zwingend nötig ist. Die zwei relevantesten Maßnahmen für die Angestellten (siehe oben Punkt 1) und 2)) sind in der Mehrheit der Ordinariate vertreten und können ohne finanzielle Einbußen in anderen (Erz-)Bistümern integriert werden. Mitarbeitern, die Möglichkeit zu geben, ihr Kind in Ausnahmesituationen mit zur Arbeit zu bringen, oder im Krankheitsfall des Kindes Homeoffice zu gestatten, ist für den Dienstgeber mit keinen direkten finanziellen Nachteilen verbunden.

31 Im ersten Bericht war die Bestandsaufnahme im Fokus.

32 Ein Ausbau der Kinderbetreuung wurde lediglich empfohlen bei einer großen Anzahl von Mitarbeitern mit minderjährigen Kindern, einer gewissen Größe des (Erz-)Bistums und einem gewissermaßen „jungen“ Durchschnittsalter der Beschäftigten.

Gleichzeitig würde dieses Entgegenkommen die Work-Life-Balance der Mitarbeiter deutlich erhöhen und somit die Zufriedenheit mit ihrem Dienstgeber steigern.

Eine kreative Idee im Zusammenhang mit einer Arbeitsfreistellung bei Krankheit der Kinder wäre das Errichten eines „Pools“, in dem übriggebliebene Urlaubstage von Beschäftigten, die sonst verfallen würden, gesammelt werden. Diese Urlaubstage könnten sodann jenen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden, bei denen die Kinder oft krank werden. Eine andere Möglichkeit wäre, den gesetzlichen Anspruch von zehn Krankheitstagen auf 20 zu erhöhen, mit einer Reduzierung des Gehalts auf bspw. 50% ab dem elften Tag. In diesem Fall müsste allerdings die Rechtslage geprüft werden.

Wenn nötig, sollten die genannten Angebote bereitgestellt werden und keine immensen Kosten in den Bau von Betriebskindergärten<sup>33</sup> investiert werden, da letztendlich diesem Handlungsfeld die geringste Bedeutung beigemessen wird.

### **Angebote für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen – Handlungsfeld 3.2**

Der zweite Teil dieses Handlungsfeldes betrifft Angebote für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen. Mit Blick auf den demographischen Wandel, der eine höhere Lebenserwartung und sinkende Kinderzahlen<sup>34</sup> impliziert, wird das Thema Pflegebedürftigkeit stark an Relevanz gewinnen. Entsprechend könnte dies das Handlungsfeld sein, dem perspektivisch die größte Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten beträgt 45 Jahre (Median 47 Jahre). Zudem gibt es (Erz-)Bistümer mit einem höheren Durchschnittsalter wie Dresden-Meißen (51,9 Jahre)<sup>35</sup> oder Augsburg (47,4 Jahre). Die Mitarbeiter in den Ordinariaten sind zwischen 17 und 67 Jahren alt. Vor allem die Generation der über 50-Jährigen könnte mit der Thematik konfrontiert sein bzw. in naher Zukunft damit konfrontiert werden. Diese Aussage beruht auf den Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes 2017. Im Jahr 2015 waren 14,1% der 75 bis 85-Jährigen, 39,7% der 85 bis 90-Jährigen und 66,1% der über 90-Jährigen pflegebedürftig. Erfasst wurden lediglich Personen, die Leistungen der Pflegestufe I, II und III bezogen (vgl. Statistisches Bundesamt 2017b). Zusätzlich gab es aber Personen mit Pflegestufe 0 und jene, die Pflege und Unterstützung benötigen, jedoch (noch) in keine Pflegestufe eingeordnet waren<sup>36</sup>. Zudem könnte es in Ausnahmesituationen Angestellte im jüngeren Alter betreffen, wenn sie bspw. ihren Eltern, Großeltern oder ihrem Partner zur Seite stehen.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass der Stellenwert dieser Leistungen vor allem bei Befragten, die aktuell eine Person pflegen, und bei Frauen mit steigendem Alter am höchsten ist. Hinsichtlich der Tatsache, dass sich tendenziell eher Frauen (71%) um die Pflege von Angehörigen kümmern, sind die Ergebnisse nicht überraschend. Bezüglich des Pflegeumfangs gaben 26% an, dass sie täglich Angehörige pflegen. 27% kümmern sich mehrmals die Woche und 21% ein- bis zweimal die Woche um zu pflegende Angehörige. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine Mehrheit von 74% einen Angehörigen mehrmals die Woche pflegt.

In diesem Handlungsfeld herrscht die größte Diskrepanz zwischen Relevanz und Zufriedenheit. Mit einem Durchschnittswert von 4,06 schätzen die Mitarbeiter das Thema Pflege als durchaus wichtig ein. Hingegen sind sie mit einem Schnitt von 2,94 teils zufrieden und teils unzufrieden.

---

33 Von höherer Wichtigkeit (3,77) war den Beschäftigten das Vorhandensein von Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen.

34 Seit Jahrhunderten sank die durchschnittliche Kinderanzahl pro Frau (TFR) in Deutschland. Während jedoch die TFR im Jahr 2005 bei 1,34 lag, liegt sie aktuell (2015) bei 1,5 (vgl. Statistische Bundesamt 2018).

35 Dieses Durchschnittsalter ist mit Vorsicht zu interpretieren, da sich lediglich 11 Probanden aus Dresden-Meißen zu ihrem Alter äußerten.

36 Zum 1. Januar 2017 sind im Rahmen des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes (PSG II) die neuen Pflegegrade 1 bis 5 eingeführt worden, welche die bisherigen Pflegestufen 1 bis 3 (bis 31.12.2016) ersetzen. Das neue Gesetz soll vor allem den Pflegebedarf von Demenzkranken, geistig Behinderten und psychisch Kranken besser erfassen und abdecken.

Die relevantesten Leistungen für Mitarbeiter sind die Möglichkeiten einer Arbeitszeitreduzierung (4,49) sowie einer Arbeitsfreistellung (4,46), aufgrund von Pflegeaufgaben. Diesbezüglich sind die (Erz-)Bistümer sehr gut aufgestellt und decken den Bedarf der Mitarbeiter. Eine Arbeitszeitreduzierung bieten 22 und eine Freistellung 23 der teilnehmenden 24 Ordinariate an. Aufgrund der hohen Relevanz dieser Angebote sollten die (Erz-)Bistümer diese auch unbedingt beibehalten. Direkte Ansprechpartner zum Thema Pflege oder auch Angebote für die Kurzzeitpflege schätzen die Angestellten als eher wichtig ein. Im Vergleich zu den bisher genannten familienfreundlichen Leistungen in diesem Handlungsfeld haben sie jedoch einen geringeren Stellenwert. Eine weitere Empfehlung wäre eine Verbesserung der Informationsvermittlung. Viele Beschäftigte äußerten in den offenen Fragen den Wunsch, besser informiert zu werden – vor allem im Bereich der Pflege. Entsprechend könnte Infomaterial per Rundmail, durch Aushänge und Flyer oder über weitere Kanäle an die Mitarbeiter verteilt werden. Somit würden die Beschäftigten regelmäßig über Neuerungen informiert werden. Eine weitere Idee, die bereits im letzten Bericht erwähnt wurde, entspricht der Etablierung einer Plattform, auf der sich Mitarbeiter mit Pflegeauftrag über verschiedene Thematiken im Kontext der Pflege (z.B. Probleme oder Herausforderungen) austauschen können.

#### **Familienserviceangebote – Handlungsfeld 4**

Mit einem durchschnittlichen Wert von 3,62 tendieren die Beschäftigten dazu die Familienserviceangebote als „teils/teils bis eher wichtig“ einzustufen. Im Vergleich zu den Leistungen bezüglich der Arbeitszeitflexibilisierung oder auch der Pflegemaßnahmen haben diese Angebote jedoch nicht oberste Priorität. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass, wie bei den Leistungen zur Kinderbetreuung, viele dieser Angebote<sup>37</sup> vorrangig Befragte mit minderjährigen Kindern betreffen. Entsprechend haben eine betriebliche Altersvorsorge (4,76), geldwerte Leistungen (4,15), Rechtsberatungen (3,86) und Gesundheitstage (3,69) eine deutlich höhere Relevanz für Mitarbeiter als Angebote wie Kindermitbringtage oder Eltern-Kind-Arbeitszimmer, die speziell Eltern betreffen. Diese oben genannten Angebote (z.B. betriebliche Altersvorsorge) sind für alle Beschäftigten nutzenbringend, hingegen Leistungen wie Wickelmöglichkeiten und Stillräume lediglich für Angestellte mit Kleinkindern. Nichtsdestotrotz wurde die Akzeptanz und positive Betrachtung von Familienzeiten (4,20) von allen Beschäftigten als wichtig erachtet. 22 von 24 (Erz-)Bistümern gaben an, dies zu tun. Die positive Betrachtung von Familienzeiten ist allerdings vom Wohlwollen der zuständigen Personalverantwortlichen abhängig und entspricht somit eher einer subjektiven Einschätzung. Hingegen kann das Angebot einer Rechtsberatung oder der Bestand von Gesundheitstagen nachvollzogen werden. Auch bei den offenen Angaben zu Wünschen und Kritik äußerten Mitarbeiter das Anliegen, dass ihre familiäre Situation mehr Berücksichtigung finden sollte bzw. sie sich mehr Verständnis seitens des Arbeitgebers und der Kollegen wünschen.

In 23 Ordinariaten wird eine betriebliche Altersvorsorge gewährt, sodass hier kein Handlungsbedarf besteht. In elf (Erz-)Bistümern werden Entgeltbestandteile gezahlt, in drei kann von einer Rechtsberatung Gebrauch gemacht werden und in vier Ordinariaten werden Gesundheitstage angeboten. Die Angebote hierzu könnten in den verbleibenden (Erz-)Bistümern ausgebaut werden.

Betriebsfeste mit Kinderprogrammen, Essen in der Kantine für Mitarbeiterkinder sowie Freizeitangebote für Beschäftigte und deren Angehörige erhielten durchschnittliche Relevanzwerte unter 3, sodass diese für die Angestellten eher unwichtig sind. Sie entsprechen eher Zusatzangeboten, die nur von einer Minderheit nachgefragt werden. Entsprechend sollte der Fokus der Dienstgeber auf anderen, für die Mitarbeiter wichtigere Modelle, liegen.

---

37 Kindermitbringtage, Betriebsfeste mit Kinderprogramm, Essen in der Kantine für Mitarbeiterkinder, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Wickelmöglichkeiten/Stillräume, Freizeitangebote für Beschäftigte und deren Angehörigen, Akzeptanz von Familienzeiten, Betriebliche Altersvorsorge, Jährliche Gesundheitstage für Mitarbeiter und deren Angehörigen, Rechtsberatung zum Thema Familie und Pflege und geldwerte Leistungen

Betrachtet man die durchschnittliche Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Familienserviceleistungen kann festgehalten werden, dass sie diesbezüglich unentschlossen sind. Sie sind teils zufrieden, teils unzufrieden, was daran liegen könnten, dass die Ordinariate in diesem Handlungsfeld im Vergleich zu den anderen Feldern weniger Angebote bereitstellen. Die Nachfrage der Beschäftigten nach gewissen Leistungen ist jedoch entscheidend, und diese ist im vierten Handlungsfeld teilweise sehr gering, sodass andere Handlungsfelder von höherer Priorität sind.

## 6. Fazit

Wie wichtig das Thema Familienfreundlichkeit den Beschäftigten in Deutschland ist, zeigte auch eine Studie des BMFSFJ aus dem Jahr 2010. Dabei gaben 90% der Angestellten zwischen 25 und 39 Jahren an, dass ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wichtig sei wie das Gehalt. Mehr als dreiviertel der Befragten (77%) würden für mehr Familienfreundlichkeit sogar den Arbeitgeber wechseln und jeder vierte Studienteilnehmer (27%) hat dies bereits getan (vgl. BMFSFJ 2010).

Das Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG) der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt wurde von der Deutschen Bischofskonferenz im Jahr 2014 beauftragt, eine Bestandsaufnahme der familienfreundlichen Maßnahmen, die in den 27 (Erz-)Bistümern für Mitarbeiter in den Diözesanverwaltungen angeboten werden, durchzuführen. Dabei wurden Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte und Vorsitzende der Mitarbeitervertretungen befragt. Das Ziel dieses Projekts war es, einen Überblick über die Struktur der Ordinariate und über ihre familienfreundlichen Angebote zu erhalten, und somit bereits erste Handlungsbedarfe zu erfassen. In einem zweiten Schritt wurden für die vorliegende Studie alle Mitarbeiter der (Erz-)Bistümer befragt. Sie sollten die Relevanz der familienfreundlichen Leistungen bewerten und sich hinsichtlich ihrer Zufriedenheit darüber äußern. Des Weiteren sollten sie ihre allgemeine Zufriedenheit mit ihrem Dienstgeber sowie ihre Verbundenheit zum Unternehmen einschätzen. Das Ziel der Befragung war es eine flächendeckende Einschätzung zu bekommen, um darauf aufbauend Handlungsempfehlungen aussprechen zu können, um möglicherweise bestehende Strukturen und Angebote zu erweitern oder neu in den Bistümern zu etablieren. Die Implementierung einer familienorientierten Personalpolitik fördert eine durchgängig positive Führungskultur, die von Mitarbeitern sehr geschätzt wird.

In erster Linie galt es zu erfassen, welche familienfreundlichen Maßnahmen den Beschäftigten für eine gelingende Work-Life-Balance besonders wichtig sind. Nichtsdestotrotz sollte erwähnt werden, dass die Angestellten mit den familienfreundlichen Leistungen ihres Arbeitgebers durchaus zufrieden sind und diese mit der Note 2,7 bewerten. Insbesondere das erste Handlungsfeld „Arbeitszeitflexibilisierung“ schneidet sehr positiv in der Bewertung der Arbeitnehmer ab. Dem folgt das zweite Feld mit den Angeboten für Mitarbeiter vor und während der Elternzeit und für die Berufsrückkehrer. Hier sind die Beschäftigten ebenfalls teils bis eher zufrieden. Die relativ hohen Unterschiede in der Bewertung der verschiedenen Handlungsfelder weisen auf das ein oder andere Verbesserungspotenzial hin.

Die Analysen zeigen, dass den Beschäftigten im Kontext von Pflegeverpflichtungen die Leistungen ziemlich wichtig sind. Was die Umsetzung betrifft, sind sie jedoch nur teils zufrieden/teils unzufrieden. Dies entsprach der größten Diskrepanz zwischen der eingeschätzten Relevanz der Leistungen und der Zufriedenheit mit dem Bestand dieser Leistungen in der Praxis. So wird, basierend auf den Ergebnissen dieser Studie, den Arbeitgebern empfohlen das Angebotsspektrum in diesem Handlungsfeld den Bedürfnissen der Mitarbeiter nach und nach anzupassen.

Das für die Mitarbeiter mit Abstand bedeutendste Handlungsfeld sind die Leistungen der Arbeitszeitflexibilität, mit den einzelnen Arbeitszeitmodellen und der Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung. Gerade starre Arbeitszeiten mit einer vorgeschriebenen Kernarbeitszeit erschweren je nach Lebenssituation eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das zeigt sich in den hohen Relevanzwerten bezüglich der Arbeitszeitmodelle wie individuell vereinbarte Arbeitszeiten oder auch flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten. Diese haben einen enormen Stellenwert für die Angestellten.

Auch bei den offenen Fragen, wo die Angestellten ihre Wünsche und Kritik frei formulieren konnten, äußert eine große Anzahl den Wunsch nach deutlich flexibleren Arbeitszeiten. Oftmals auch nur im Kontext von vorübergehenden Ausnahmesituationen in der Familie wie etwa bei Krankheit der Kinder, einem Pflegefall oder anderen Lebensumständen. Dem schließt sich auch der Wunsch nach einem Ausbau der Telearbeitsmöglichkeiten an. Die Beschäftigten äußerten die Bereitschaft abends oder am Wochenende (nach-) zu arbeiten, um die berufliche Tätigkeit und das individuelle Paar- und Familienleben besser miteinander verbinden zu können. So stellt sich für sie nicht die Frage einer dauerhaften, fünftägigen Telearbeitsmöglichkeit, sondern vielmehr einem an die jeweilige Lebenssituation angepasste Kombination aus Büro- und Heimarbeitszeit.

Dass diese abhängig ist vom jeweiligen Beschäftigungsfeld, steht außer Frage. Das Potential der Digitalisierung macht es den Mitarbeitern ein Stück weit möglich, selbstbestimmt zu entscheiden, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für den Einzelnen – am besten zu erreichen ist. Die zunehmende Technologie in Form von Smartphones, Tablets und Notebooks kann Fluch und Segen zugleich sein. Sie ermöglicht es zeitlich und örtlich deutlich flexibler zu arbeiten (bspw. unterwegs, im Zug, in Cafés, zu Hause), wobei die Gefahr besteht, dass die Grenzen von Berufs- und Privatleben miteinander verschmelzen (vgl. Bernhardt 2017). Dieses entgrenzte Arbeiten kann sich somit auch negativ auf das Wohlbefinden von Beschäftigten auswirken. Demnach gibt es politischen Regelungsbedarf. Im zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung äußert sich die Sachverständigenkommission zur „Entgrenzung“ und empfiehlt die

*„[...] Übernahme neuer Verantwortlichkeiten durch Arbeitgeber, um die Beschäftigten in der Wahrnehmung von Zeitautonomie zu unterstützen. Am wichtigsten ist dabei eine gleichstellungsorientierte Personalplanung, die alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Erwerbs- und Sorgearbeitende begreift. Dazu gehört, allen Beschäftigten die Inanspruchnahme von flexiblen Arbeitszeiten zu ermöglichen und Arbeitsverdichtung zu vermeiden, indem ausreichend Personalkapazitäten vorgehalten werden. Andernfalls kann es, wenn Arbeitszeitrechte wahrgenommen werden, zu Konflikten mit Kolleginnen und Kollegen zu kommen, die mit Mehraufgaben belastet werden“ (BMFSFJ 2017).*

Es gilt gemeinsam mit den Beschäftigten eine – wo nötig und soweit wie möglich – individuelle Kombination aus Telearbeits- und Anwesenheitszeiten zu schaffen. Dies betrifft vor allem Mitarbeiter in Paar- und Lebenssituation (Erziehungsarbeit, Pflegeverpflichtung etc.), die eine (zeitweise) Anpassung dringend benötigen. Solche Maßnahmen helfen den Beschäftigten ihren mühseligen Alltag zu bewältigen und erhöhen somit eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Erfolgsfaktoren für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorrangig im ersten Handlungsfeld der Arbeitszeitflexibilisierung und bei Leistungen für Mitarbeiter mit Pflegeverpflichtung liegen. Aufgrund des demographischen Wandels und der zunehmenden Pflegebedürftigkeit wird die Bedeutung dieser Maßnahmen weiter zunehmen, wobei die Relevanz dieser Leistungen bereits in dieser Studie erkennbar ist.

Eine beinahe unerlässliche Maßnahme, die in dieser Analyse zu den Familienserviceangeboten zählte, sollte ebenfalls Beachtung geschenkt werden. Dabei handelt es sich um das Verständnis des direkten Vorgesetzten und der Arbeitskollegen bezüglich der (manchmal schwierigen) familiären Situation. Ob selbst in solch einer Situation oder nicht, jeder sollte Verständnis für Beschäftigte mit Doppelbelastung (bspw. Arbeit und Pflegeverpflichtung) aufbringen. Verständnis schadet und kostet nichts, hat dafür jedoch einen sehr positiven und unterstützenden Effekt.

Bei der Umsetzung bzw. Einführung neuer familienfreundlicher Maßnahmen ist es von hoher Wichtigkeit, diese fortwährend an die Mitarbeiter zu kommunizieren. Das zeigt den Beschäftigten, dass ihr Feedback ernst genommen wurde und ihr Arbeitgeber versucht eine Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu schaffen und somit die Zufriedenheit seiner Angestellten zu erhöhen.

*„Nutzt man das volle Potenzial einer Mitarbeiterbefragung, ist es weit mehr als ein Stimmungsbarmeter. Es kann als zuverlässiges und strategisches Führungsinstrument eingesetzt werden, das Schwachstellen aufdeckt und einen wertvollen Beitrag zu einer gesunden und reibungslosen Unternehmensentwicklung leistet.“ (Lehnen, D. Vocatus o.J.).*

## 7. Literatur

- A.T. Kearney GmbH (2016): Mehr Aufbegehren. Mehr Vereinbarkeit. Düsseldorf.
- Baisch, V. & Seehausen, H. (2015): Väter bei der Commerzbank: Ein Kulturwandel entsteht. Die Commerzbank-Väter-Studie 2015. Group Human Resources. Frankfurt am Main.
- Bauer, W. & Hauptmann, C. (1999): Konzeption und Durchführung der Siemens Mitarbeiterbefragung via Intranet mit kontinuierlicher Sofortauswertung durch deskriptive Maßzahlen.
- Bernhardt, J. (2017): Geschlechter(un)gerechtigkeit: Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Familienpolitik. APuZ. Zeitschrift der Bundeszentrale für Politische Bildung. Beilage zur Wochenzeitschrift. Das Parlament. 67. Jahrgang. 30-31/2017.
- Bernhardt, J. & Wittemeier, H. (2016). Der Rahmen zählt. Wie Paare Arbeit und Kinder unter einen Hut bekommen, hängt auch von ihren Arbeitgebern ab. WZB-Mitteilungen 153.
- Beste-Fopma, N. & Baisch, V. (2017): Wettbewerbsvorteil Familienbewusstsein. „Familienpolitik“ von Unternehmen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Familienpolitik. APuZ. Zeitschrift der Bundeszentrale für Politische Bildung. Beilage zur Wochenzeitschrift. Das Parlament. 67. Jahrgang. 30-31/2017.
- Bosch, V. (2012): Repräsentativität von Stichproben. Abgerufen am 01.12.17 um 10.29 Uhr unter: <https://www.marktforschung.de/hintergruende/themendossiers/repraesentativitaet-2012/dossier/repraesentativitaet-von-stichproben/>
- Bradberry, T. (2017): 9 Gründe, warum gute Mitarbeiter kündigen. Abgerufen am 05.03.18 um 10.39 Uhr unter: <http://www.businessinsider.de/9-gruende-warum-gute-mitarbeiter-kuendigen-2017-5>.
- BMFSFJ (2005): Familienfreundlichkeit im Betrieb – Handlungshilfen für die betriebliche Interessenvertretung. Leitung: Hans-Böckler-Stiftung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Berlin.
- BMFSFJ (2008): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. - Kosten-Nutzen-Analyse –.
- BMFSFJ (2010): Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. Kurzfassung der Personalmarketingstudie 2010 – eine repräsentative Umfrage unter deutschen Arbeitgebern und Beschäftigten. Berlin.
- BMFSFJ (2010a): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010. Familie. Berlin.
- BMFSFJ (2016): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016. Erfolgsfaktor Familie. Berlin.
- BMFSFJ (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Deutscher Bundestag 18. Wahlperiode. Drucksache 18/12840. Unterrichtung durch die Bundesregierung. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): MONITOR. Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Berlin.
- Ces ifo group munich (2017): Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens. Abgerufen am 20.12.17 um 15.17 Uhr unter: <https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Glossar/05-Bildung/Internationale-Standardklassifikation-des-Bildungswesens-ISCED.html>
- Freude, M.; Horn, C.; Matischik, J. P.; Sinner, E.; Fietze, S. (2013): Person-Organization Fit und Commitment unter Einfluss der Persönlichkeitsdimensionen. Ergebnisse eines Lehrprojekts an der Universität Hamburg. Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. Berlin.
- Görtler, E. & Rosenkranz, D. (2006): Mitarbeiter- und Kundenbefragung. Hanser.

- Häußler, J. N. (o.J.): Erfolgsfaktoren bei internationalen Mitarbeiterbefragungen. In: Personalmagazin. Management, Recht und Organisation. Haufe Mediengruppe. Freiburg.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Kronawitter, E. (2013): Mitarbeiterbefragung. Wollen Sie das wirklich? In: Führen ohne Druck, Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Ladwig, D. H. (2013): Talentmanagement: Arbeitszeitflexibilisierung für hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte. In: Handbuch Mitarbeiterbefragung, Springer-Verlag. Berlin Heidelberg.
- Lehnen, D. (o. J.): Mitarbeiterbefragung - und dann? Geht es in einer Mitarbeiterbefragung allein darum, die Zufriedenheit des Personals zu messen? Mitnichten! Erst aus dem konkreten Commitment lässt sich der Veränderungsbedarf ableiten. In: Gemeinsam alt werden. Vocatus AG (Hrsg.).
- Liebig, C. & Müller, K. (2005): Mitarbeiterbefragung online oder offline? Chancen und Risiken von papierbasierten versus internetgestützten Befragungen, Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, 20 (2).
- Netigate (2016a): 10 Vorteile von Online-Befragungen in der Praxis - Teil 1. Abgerufen am 8. November 2016 um 18.39 Uhr unter: <http://www.netigate.net/de/magazin/10-vorteile-von-online-befragungen-in-der-praxis-teil-1> und Teil 2: <http://www.netigate.net/de/magazin/10-vorteile-von-online-befragungen-in-der-praxis-teil-2/>
- Statistische Bundesamt (2017): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge. 3. Vierteljahr 2017. Wiesbaden.
- Statistische Bundesamt (2017a): Knapp 2,9 Millionen Pflegebedürftige im Dezember 2015. Pressemitteilung vom 16. Januar 2017 – 017/17. Wiesbaden.
- Statistische Bundesamt (2017b): Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich- Pflegebedürftige. Wiesbaden.
- Statistische Bundesamt (2018): Zusammengefasste Geburtenziffer nach Kalenderjahren. Angerufen am 20. März 2018 um 16.26 Uhr unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/GeburtenZiffer.html>

## 8. Anhang

### 8.1 Anhang A: Abbildungen & Tabellen

*Tabelle 1A: Soziodemographische Angaben der Befragten*

Stichprobe		Männer		Frauen		Gesamt	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%
<b>Geschlecht</b>		<b>1.112</b>	<b>34</b>	<b>2.159</b>	<b>66</b>	<b>3.271</b>	<b>100,00</b>
<b>Alter</b>	<b>Bis 25 Jährige</b>	24	2,20	98	4,66	123	3,81
	<b>26-35 Jährige</b>	155	14,22	392	18,65	551	17,06
	<b>36-45 Jährige</b>	272	24,95	497	23,64	772	23,90
	<b>46-55 Jährige</b>	397	36,42	796	37,87	1.211	37,49
	<b>Über 56 Jährige</b>	242	22,20	319	15,18	573	17,74
		<b>1.090</b>	<b>100</b>	<b>2.102</b>	<b>100</b>	<b>3.230</b>	<b>100</b>
<b>Bildungs- niveau</b>	<b>niedriges</b>	147	13,64	687	32,59	846	26,22
	<b>mittleres</b>	174	16,14	508	24,10	692	21,44
	<b>hohes</b>	757	70,22	913	43,31	1.689	52,34
		<b>1.078</b>	<b>100</b>	<b>2.108</b>	<b>100</b>	<b>3.227</b>	<b>100</b>
<b>Nettoein- kommen</b>	<b>bis 1.200EUR</b>	33	3,07	608	29,49	648	20,41
	<b>1.201 bis 2.200EUR</b>	207	19,24	955	46,31	1.172	36,91
	<b>über 2.200EUR</b>	836	77,70	499	24,20	1.355	42,68
		<b>1.076</b>	<b>100</b>	<b>2.062</b>	<b>100</b>	<b>3.175</b>	<b>100</b>
<b>Arbeits- zeiten</b>	<b>bis 20h</b>	22	2,02	448	21,22	477	14,71
	<b>21 bis 35h</b>	72	6,61	654	30,98	734	22,64
	<b>über 35h</b>	995	91,37	1.009	47,80	2.031	62,65
		<b>1.089</b>	<b>100</b>	<b>2.111</b>	<b>100</b>	<b>3.242</b>	<b>100</b>
<b>Beziehungs- stand</b>	<b>Alleinstehend</b>	139	12,75	409	19,26	555	17,06
	<b>Partnerschaft</b>	951	87,25	1.715	80,74	2.698	82,94
		<b>1.090</b>	<b>100</b>	<b>2.124</b>	<b>100</b>	<b>3.253</b>	<b>100</b>
<b>Familien- stand</b>	<b>Klassische Familie</b>	777	86,05	1.235	77,28	2.038	80,43
	<b>Stief/Patchwork</b>	41	4,54	75	4,69	118	4,66
	<b>Alleinerziehende</b>	18	1,99	118	7,38	137	5,41
	<b>Sonstiges</b>	67	7,42	170	10,64	241	9,51
		<b>1.101</b>	<b>100</b>	<b>1.598</b>	<b>100</b>	<b>2.534</b>	<b>100</b>
<b>Kinder- anzahl</b>	<b>1 Kind</b>	204	18,70	360	17,17	570	17,67
	<b>2 Kinder</b>	244	22,36	397	18,93	647	20,06
	<b>3 &amp; mehr Kinder</b>	120	11,00	120	5,72	242	7,50
	<b>Keine mj. Kinder</b>	523	47,94	1.220	58,18	1.766	54,76
		<b>1.091</b>	<b>100</b>	<b>2.097</b>	<b>100</b>	<b>3.225</b>	<b>100</b>

**Tabelle 2A: Statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich der Verbundenheit mit dem Arbeitgeber**

	Allgemeine Verbundenheit mit dem Arbeitgeber	
	Pr-Wert	
<b>Alter</b>	0,0003	statistisch signifikante Unterschiede <b>kein Trend abzulesen</b>
<b>Geschlecht</b>	0,2410	<b>KEIN</b> statistisch signifikanter Unterschied
<b>Partnerschaft</b>	0,1191	<b>KEIN</b> statistisch signifikanter Unterschied
<b>Elternschaft</b>	0,0008	statistisch signifikanter Unterschied <b>Beschäftigte mit mj. Kindern fühlen sich verbundener</b>
<b>Pflegeverpflichtung</b>	0,1789	<b>KEIN</b> statistisch signifikanter Unterschied
<b>Bildungsniveau</b>	0,0165	statistisch signifikante Unterschiede <b>Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau fühlen sich verbundener als Hochgebildete</b>
<b>Erwerbsumfang</b>	0,0001	statistisch signifikante Unterschiede <b>Teilzeitbeschäftigte bis 20h fühlen sich verbundener</b>
<b>Abteilung</b>	0,0066	statistisch signifikante Unterschiede <b>Beschäftigte mit Kombination aus Pastoral und Nicht-Pastoral fühlen sich verbundener</b>
<b>Befristung</b>	0,8184	<b>KEIN</b> statistisch signifikanter Unterschied
<b>Nettoeinkommen</b>	0,0000	statistisch signifikante Unterschiede <b>Niedrigste Einkommensgruppe fühlt sich verbundener</b>
<b>Ost/West (Region)</b>	0,1921	<b>KEIN</b> statistisch signifikanter Unterschied

**Tabelle 3A: Statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber**

	Allgemeine Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber	
	Pr-Wert	
<b>Alter</b>	0,0006	statistisch signifikante Unterschiede <b>kein Trend abzulesen</b>
<b>Geschlecht</b>	0,2109	<b>KEIN</b> statistisch signifikanter Unterschied
<b>Partnerschaft</b>	0,0196	statistisch signifikanter Unterschied <b>Beschäftigte in einer Partnerschaft sind zufriedener</b>
<b>Elternschaft</b>	0,0028	statistisch signifikanter Unterschied <b>Beschäftigte mit mj. Kindern sind zufriedener</b>
<b>Pflegeverpflichtung</b>	0,0000	statistisch signifikanter Unterschied <b>Beschäftigte ohne Pflegeverpflichtung sind zufriedener</b>
<b>Bildungsniveau</b>	0,0001	statistisch signifikante Unterschiede <b>Hochgebildete sind zufriedener</b>
<b>Erwerbsumfang</b>	0,0006	statistisch signifikante Unterschiede <b>Teilzeitbeschäftigte bis 20h sind zufriedener</b>
<b>Abteilung</b>	0,0000	statistisch signifikante Unterschiede <b>Beschäftigte im pastoralen Dienst sind zufriedener</b>
<b>Befristung</b>	0,0014	statistisch signifikanter Unterschied <b>Befristet Beschäftigte sind zufriedener</b>
<b>Nettoeinkommen</b>	0,0000	statistisch signifikante Unterschiede <b>Niedrigste und höchste Einkommensgruppe zufriedener als mittlere</b>
<b>Ost/West (Region)</b>	0,0313	statistisch signifikanter Unterschied <b>Beschäftigte in Westdeutschland sind zufriedener</b>



# Arbeitszeitmodelle

## 1. Handlungsfeld Arbeitszeitflexibilität

Auf den kommenden Seiten werden Sie gefragt wie **WICHTIG** Ihnen die Angebote in den vier Handlungsfeldern sind. Unabhängig davon, ob Ihr Dienstgeber diese Angebote zur Verfügung stellt oder nicht, möchten wir Sie bitten sich dazu zu äußern. Sprich wie wichtig sind Ihnen die gegebenen Angebote und wie wichtig wären Ihnen die bisher nicht gegebenen Maßnahmen. Dies hat **NICHTS** mit Ihrer Zufriedenheit zu tun. Wir wollen herausbekommen, welche Maßnahmen für Sie wichtig sind/wären und welche Sie sich demnach von Ihrem Dienstgeber wünschen würden.

Auf dieser Seite wird die Bedeutsamkeit der Angebote hinsichtlich der Arbeitszeitflexibilität abgefragt. Dazu zählen die Formen der Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung.

### 3) Wie wichtig sind Ihnen die verschiedenen Arbeitszeitmodelle? Bewerten Sie diese von 1 "sehr UNwichtig" bis 5 "sehr wichtig".

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) (sehr) UNwichtig	2) eher UNwichtig	3) unentschlossen	4) eher wichtig	5) (sehr) wichtig
Teilzeitarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuell vereinbarte Arbeitszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleitzeit MIT Kernzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleitzeit OHNE Kernzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexible Tagesarbeitszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexible Wochenarbeitszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexible Jahresarbeitszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexible Lebensarbeitszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertrauensarbeitszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telearbeit/Heimarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sabbaticals (Auszeit bzw. ein langer Sonderurlaub)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Job-Sharing (2 Mitarbeiter teilen sich eine Vollzeitstelle)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderbonuszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altersteilzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lebensphasenorientierte Arbeitszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jahresarbeitszeitkonten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lebensarbeitszeitkonten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 4) Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Leistungen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung?

Bewerten Sie folgende Leistungen von 1 "sehr UNwichtig" bis 5 "sehr wichtig"

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus: \_\_\_\_\_

	1) (sehr) UNwichtig	2) eher UNwichtig	3) unentschlossen	4) eher wichtig	5) (sehr) wichtig
Familiengerechte Terminorganisation, die sich an Kernarbeitszeit hält	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle & flexible Pausenregelungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansammlung von Zeitguthaben für Engpässe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spezielle Urlaubsregelungen für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit, die Arbeitszeit nach Absprache zu ändern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bezahlte Freistellungen bei familiären Notfällen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit einer Elternzeitverlängerung, über die gesetzlichen Regelungen hinaus (36 Monate)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewährung von Sonderurlaub bei familiären Anlässen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feste Ansprech-, Dienst- und Präsenzzeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 5) Zudem gibt es freiwillige zusätzliche Leistungen, die ein Dienstgeber anbieten kann.

Bitte bewerten Sie auch deren Relevanz anhand einer 5er-Skala.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) (sehr) UNwichtig	2) eher UNwichtig	3) unentschlossen	4) eher wichtig	5) (sehr) wichtig
Förderung, dass Väter verstärkt in Elternzeit gehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauenförderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coaching von Führungskräften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit Führungsaufgaben in Teilzeit zu übernehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Angebote für Eltern in Elternzeit & Berufsrückkehrer/-innen

### 2. Handlungsfeld: Angebote für Eltern in der Elternzeit und für Berufsrückkehrer/-innen.

#### 6) Angebote im Bereich der Elternzeit: Wie wichtig sind Ihnen folgende Leistungen?

Bewerten Sie anhand einer 5er-Skala.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) (sehr) UNwichtig	2) eher UNwichtig	3) unentschlossen	4) eher wichtig	5) (sehr) wichtig
Dienstgeber informiert über Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abprache über Dauer der Elternzeit und geplanten Wiedereinstieg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebot der Elternzeit für Väter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit einer Beschäftigung während der Elternzeit (bis max. 30 Stunden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontakthalten (Informationen, Einladungen etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 7) Angebote für Berufsrückkehrer/-innen:

Wie hoch schätzen Sie die Bedeutung folgender Leistungen ein? Bewerten Sie anhand einer 5er-Skala.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) (sehr) UNwichtig	2) eher UNwichtig	3) unentschlossen	4) eher wichtig	5) (sehr) wichtig
Möglichkeit des problemlosen Wiedereinstiegs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führen von Wiedereinstiegsgesprächen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebot von Teilzeitstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebot an Wiedereinstiegsprogrammen (Vorbereitung, Schulungen oder Einarbeitung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine zur Verfügung gestellte Kinderbetreuung bei Weiterbildungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 8) Auch in diesem Bereich können Dienstgeber freiwillige zusätzliche Leistungen anbieten.

Bewerten Sie auch deren Relevanz anhand einer 5er-Skala.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) (sehr) UNwichtig	2) eher UNwichtig	3) unentschlossen	4) eher wichtig	5) (sehr) wichtig
Finanzielle Leistungen (z.B. Geburtsbeihilfe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unbezahlte Familienpause	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# Angebote für die Kinderbetreuung

## 1. Teilbereich des 3. Handlungsfeldes: Angebote für die Kinderbetreuung

**9) Bitte bewerten Sie die folgenden Angebote von 1 "sehr UNwichtig" bis 5 "sehr wichtig".**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus: —

	1) (sehr) UNwichtig	2) eher UNwichtig	3) unentschlossen	4) eher wichtig	5) (sehr) wichtig
Betriebskinderkrippe oder -garten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorhandensein von Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zahlung von Zuschüssen zur Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zahlung von Zuschüssen zur FERIEN- Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebliche Ferien- Betreuungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperationspartner zur Ferien- Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notfallmaßnahmen, die es erlauben das Kind mit zur Arbeit zu nehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsfreistellungen bei Krankheit der Kinder, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betreuung schulpflichtiger Kinder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Angebote für Mitarbeiter/-innen mit pflegebedürftigen Angehörigen

### 2. Teilbereich des 3. Handlungsfeldes: Angebote für Mitarbeiter/-innen mit pflegebedürftigen Angehörigen

#### 10) Wie wichtig sind Ihnen folgende familienfreundliche Angebote im Bereich der Pflege?

Bewerten Sie folgende Leistungen ebenfalls anhand einer 5er-Skala.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) (sehr) UNwichtig	2) eher UNwichtig	3) unentschlossen	4) eher wichtig	5) (sehr) wichtig
Unterstützung bei der Organisation von Pflegediensten oder von Kurzzeitpflege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote für Kurzzeitpflege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temporäre Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Pflegeaufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsfreistellung für die Pflege von Angehörigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationsmaterial rund um das Thema Pflege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direkte Ansprechpartner zum Thema Pflege im Ordinariat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unbezahlter Sonderurlaub bis zu 5 Jahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# Familienserviceangebote

## 4. Handlungsfeld: Familienserviceangebote

**11) Bitte bewerten Sie auch hier die Relevanz folgender Leistungen von 1 "sehr UNwichtig" bis 5 "sehr wichtig".**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) (sehr) UNwichtig	2) eher UNwichtig	3) unentschlossen	4) eher wichtig	5) (sehr) wichtig
Kindermitbringtage/Familientage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebsfeste mit Kinderprogramm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Essen in der Kantine für die Mitarbeiterkinder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitstellung von Eltern-Kind- Arbeitszimmern für Notfälle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wickelmöglichkeiten oder Stillraum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spezielle Freizeitangebote für Beschäftigte und deren Familien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Akzeptanz und positive Betrachtung von Familienzeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebliche Altersvorsorge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jährliche Gesundheitstage für Mitarbeiter/innen und deren Angehörigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtsberatung zum Thema Familie & Pflege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12) Bitte bewerten Sie abschließend die zusammengefassten Angebote.**

**Wie WICHTIG sind Ihnen die jeweiligen Handlungsfelder von 1 "sehr UNwichtig" bis 5 "sehr wichtig".**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) (sehr) UNwichtig	2) eher UNwichtig	3) unentschlossen	4) eher wichtig	5) (sehr) wichtig
Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote in der Elternzeit und für Berufsrückkehrer/-innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderbetreuungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote für Mitarbeiter/-innen mit Pflegeauftrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familienserviceangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Zusammenfassende Bewertung aller familienfreundlichen Angebote

Sie haben es fast geschafft.  
Auf dieser Seite geht es nun ausschließlich um Ihre Zufriedenheit und Verbundenheit mit Ihrem Dienstgeber.

**13) Wie ZUFRIEDEN sind Sie mit den Angeboten Ihres Dienstgebers hinsichtlich der einzelnen Handlungsfelder.**

**Bewerten Sie von 1 "sehr UNzufrieden" bis 5 "sehr zufrieden".**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) (sehr) UNzufrieden	2) eher UNzufrieden	3) unentschlossen	4) eher zufrieden	5) (sehr) zufrieden
Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote in der Elternzeit und für Berufsrückkehrer/-innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderbetreuungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote für Mitarbeiter/-innen mit Pflegeauftrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familienserviceangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14) Was würden Sie sich neben den genannten Angeboten Ihres Dienstgebers wünschen, um eine Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu optimieren?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**15) Nachdem Sie nun die Vielzahl an familienfreundlichen Leistungen kennen, bewerten Sie bitte nochmals die Angebote Ihres Dienstgebers in Form von einer Schulnote von 1 "sehr gut" bis 6 "ungenügend".**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) sehr gut	2) gut	3) befriedigend	4) ausreichend	5) mangelhaft	6) ungenügend
Familienfreundliche Leistungen meines Dienstgebers	<input type="radio"/>					

**16) Vollkommene Zufriedenheit am Arbeitsplatz liegt in den seltensten Fällen vor. Verbesserungspotenzial besteht (fast) immer. Nennen Sie uns Punkte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Ihrem jetzigen Dienstgeber erschweren.**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**17) Ist es Ihrer Meinung nach gerecht, wenn Personen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben, besondere Unterstützung und Vergünstigungen erhalten?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Teilweise
- Nein
- Weiß nicht

**18) Allgemeine Zufriedenheit mit dem Dienstgeber: Wie ZUFRIEDEN sind Sie mit folgenden Leistungen bzw. folgenden Punkten?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) (sehr) UNzufrieden	2) eher UNzufrieden	3) unentschlossen	4) eher zufrieden	5) (sehr) zufrieden
Verhalten des direkten Vorgesetzten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammengehörigkeits-/Teamgefühl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anerkennung für gute Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leistungsorientierte Entlohnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abwechslungsreiche Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimmung am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**19) Verbundenheit mit dem Dienstgeber:**

**Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) trifft (überhaupt) NICHT zu	2) trifft eher NICHT zu	3) unentschlossen	4) trifft eher zu	5) trifft (ganz und gar) zu
Ich würde mich 100%ig wieder in diesem Bistum bewerben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde auf jeden Fall meinen Dienstgeber weiter empfehlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich meinem "Unternehmen" sehr verbunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin hoch motiviert in meinem Job.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich identifiziere mich mit den Werten und Zielen meines "Unternehmens".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde mich mit einem anderen "Unternehmen" genauso verbunden fühlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Treue gegenüber einem "Unternehmen" hat für mich KEINE große Bedeutung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für ein gutes Stellenangebot würde ich den Dienstgeber wechseln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wäre sehr froh ein Leben lang in diesem Bistum zu arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Demographische Angaben

### 20) Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Weiblich
- Männlich

### 21) Bitte geben Sie ihr Alter in Jahren an.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

### 22) Wie ist Ihr Beziehungsstatus?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Alleinstehend
- In einer Partnerschaft

### 23) Wieviele MINDERJÄHRIGE Kinder (d.h. unter 18 Jahren) haben Sie?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Eins
- Zwei
- Drei
- Vier
- Fünf und mehr
- Keine

### 24) In welcher Altersgruppe bzw. in welchen Altersgruppen befindet/befinden sich Ihr(e) MINDERJÄHRIGEN Kind(er)? Bei mehr als einem Kind sind Mehrfachnennungen möglich.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war NICHT 'Keine' bei Frage '25 [Kinder]' ( Wieviele MINDERJÄHRIGE Kinder (d.h. unter 18 Jahren) haben Sie?)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- 0 - 3 Jahre
- 4 - 6 Jahre
- 7 - 9 Jahre
- 10 - 12 Jahre
- 13 - 15 Jahre
- 16 - unter 18 Jahre

## 25) Wer betreut neben Ihnen Ihre Kinder, während Sie arbeiten? (Mehrfachnennungen sind möglich)

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war NICHT 'Keine' bei Frage '25 [Kinder]' ( Wie viele MINDERJÄHRIGE Kinder (d.h. unter 18 Jahren) haben Sie?)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Partner/in
- Vater/Mutter des Kindes (wenn Eltern getrennt lebend)
- Großeltern
- Freunde/Bekannte/Nachbarn
- Kinderkrippe/Kindergarten/KITA
- Schule/Hort
- Kind ist alt genug und bleibt allein

## 26) Richten Sie Ihren Arbeitsalltag (Arbeitszeit, Urlaubstage etc.) nach den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen aus?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Schule/Hort ' oder 'Kinderkrippe/Kindergarten/KITA ' bei Frage '27 [Betreuung]' ( Wer betreut neben Ihnen Ihre Kinder, während Sie arbeiten? (Mehrfachnennungen sind möglich))

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja, vollständig
- Ja, größtenteils
- Ja, teilweise
- Nein
- Weiß nicht

## 27) Planen Sie in Zukunft Kinder zu bekommen bzw. wünschen Sie sich weitere Kinder?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja, in nächster Zeit
- Ja, aber erst in ein paar Jahren
- Nein, ich habe bereits Nachwuchs
- Nein, ich möchte kinderlos bleiben
- Weiß nicht

## 28) Wie ist Ihr derzeitiger Familienstand?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Klassische Familie
- Stieffamilie (eine oder beide Personen bringen leibliche Kinder mit)
- Patchworkfamilie (beide bringen leibliche Kinder mit und haben zusätzlich ein gemeinsames Kind)
- Alleinerziehend
- Sonstiges
- Ich/Wir habe(n) KEINE Kinder

### 29) Befinden sich in Ihrem familiären Umfeld pflegebedürftige Angehörige?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

### 30) Versorgen/Unterstützen Sie aktuell pflegebedürftige Angehörige?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '31 [Pflege\_Angehoerige]' ( Befinden sich in Ihrem familiären Umfeld pflegebedürftige Angehörige?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

### 31) In welchem zeitlichen Rahmen unterstützen Sie pflegebedürftige Angehörige?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '32 [Unterstuetzung\_Pfl]' ( Versorgen/Unterstützen Sie aktuell pflegebedürftige Angehörige?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Täglich
- Mehrmals die Woche
- Ein- bis zweimal pro Woche
- Mehrmals im Monat
- Einmal im Monat
- Seltener
- Nach Bedarf

### 32) Die Pflege/Unterstützung einer anderen Person kann sehr zeitaufwendig und emotional belastend sein.

#### Wie wirkt sich die BETREUUNGSSITUATION auf IHR Leben aus?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '32 [Unterstützung\_Pfl]' (Versorgen/Unterstützen Sie aktuell pflegebedürftige Angehörige?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1) trifft (überhaupt) NICHT zu	2) trifft eher NICHT zu	3) unentschlossen	4) trifft eher zu	5) trifft (ganz und gar) zu
Die Pflegesituation wirkt sich negativ auf meine Gesundheit aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Pflege einer Person wirkt sich negativ auf meine familiäre Situation aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Pflegesituation wirkt sich negativ auf meinen Beruf aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin häufiger Krankgeschrieben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe finanzielle Einschränkungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeitskollegen/innen haben volles Verständnis für meine Situation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich komme mit der Betreuung einer Person zeitlich, finanziell und emotional gut zurecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 33) Welcher Konfession gehören Sie an?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Römisch-katholisch
- Evangelisch
- Muslimisch
- Jüdisch
- Andere Konfession/Religion
- Konfessionslos/Religionslos

### 34) Bitte geben Sie Ihren höchsten Bildungsabschluss an.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Volks-/Hauptschulabschluss bzw. Polytechnische Oberschule mit Abschluss 8. oder 9. Klasse
- Mittlere Reife, Realschulabschluss bzw. Polytechnische Oberschule mit Abschluss 10. Klasse
- Fachhochschulreife, Abschluss Fachoberschule
- Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur
- Hochschulabschluss (Bachelor)
- Hochschulabschluss (Master, Diplom etc.)
- Hochschulabschluss (Promotion)
- Sonstiger Schulabschluss
- Schule ohne Abschluss beendet
- Keine Angabe

**35) In welchem (Erz-)Bistum arbeiten Sie?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**36) In welcher Abteilung Ihres Ordinariats arbeiten Sie?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Pastoral
- Nicht pastoral
- Kombination aus Beidem

**37) Seit wievielen Jahren arbeiten Sie bereits in diesem Ordinariat? (Unabhängig von der Abteilung)**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Unter einem Jahr
- 1 bis 5 Jahre
- 6 bis 10 Jahre
- 11 bis 15 Jahre
- 16 bis 20 Jahre
- 21 bis 25 Jahre
- 26 bis 30 Jahre
- 31 bis 35 Jahre
- Über 35 Jahre

**38) Ist Ihr Arbeitsvertrag bzw. Ihr Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Befristet
- Unbefristet
- Keine Angabe

**39) Besitzen Sie Führungsaufgaben? (D.h. delegieren Sie andere Mitarbeiter/-innen?)**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**40) Wie viele Stunden beträgt ungefähr Ihre durchschnittliche Arbeitszeit (pro Woche & mit Überstunden)?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Bis einschließlich 20 Stunden
- Bis einschließlich 25 Stunden
- Bis einschließlich 30 Stunden
- Bis einschließlich 35 Stunden
- Bis einschließlich 40 Stunden
- Über 40 Stunden

**41) Wie viele Stunden beträgt ungefähr die durchschnittliche Arbeitszeit Ihres Partners/ihrer Partnerin (pro Woche & mit Überstunden)?**

**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

° Die Antwort war 'In einer Partnerschaft' bei Frage '24 [Beziehungsstatus]' (Wie ist Ihr Beziehungsstatus?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Bis einschließlich 20 Stunden
- Bis einschließlich 25 Stunden
- Bis einschließlich 30 Stunden
- Bis einschließlich 35 Stunden
- Bis einschließlich 40 Stunden
- Über 40 Stunden
- Partner/in befindet sich in Elternzeit (bzw. Mutterschutz)
- Partner/in ist im Ruhestand
- Partner/in ist erwerbslos
- Partner/in ist krankheitsbedingt erwerbslos
- Sonstiges

**42) Wie hoch ist Ihr monatliches NETTO- Einkommen (Einkommen nach Abzug aller Steuern etc.)?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Bis einschließlich 700€
- 701€ bis einschließlich 1.200€
- 1.201€ bis einschließlich 1.700€
- 1.701€ bis einschließlich 2.200€
- 2.201€ bis einschließlich 2.700€
- 2.701€ bis einschließlich 3.200€
- Über 3.200€

**43) Hier finden Sie Platz für Anregungen, Anmerkungen oder Kritik.**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:



**Wir danken Ihnen für Ihre Teilnahme.**

**Ihr DBK - ZFG Team**

