

**Befragung von Erwerbspersonen  
mit Betreuungspflichten  
(„Mütterbefragung“)  
im Landkreis Fürstfeldbruck  
(Frühjahr 2014)**

**Kurzbericht Herbst 2015**

**Bearbeiter:**

Josef Rother  
Regine Jahn  
Michael Hauschild  
Christian Worm



Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung mbH  
Ockershäuser Allee 40 b 35037 Marburg  
Tel. 06421 1728-0 Fax: 06421 1728-28 [info@gefak.de](mailto:info@gefak.de) [www.gefak.de](http://www.gefak.de)

## Einleitung

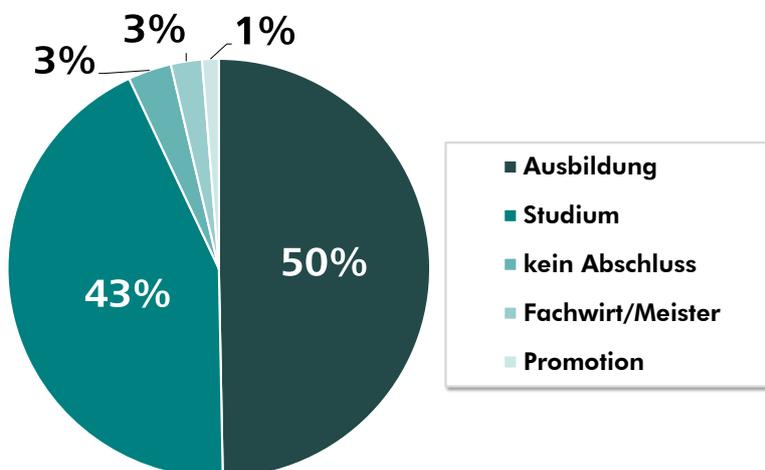
40 Prozent der Betriebe im Landkreis Fürstfeldbruck sahen sich bereits 2013 vom Fachkräftemangel betroffen. Dieses Ergebnis der GEFAK-Unternehmensbefragung 2013 hat das Landratsamt zum Anlass genommen, verschiedene Maßnahmen zur Fachkräftesicherung auf den Weg zu bringen. Eine bislang kaum im Fokus stehende Zielgruppe sind die Erwerbspersonen mit Betreuungspflichten. Mit der im Frühjahr 2014 durchgeführten „Mütterbefragung“ wurde diese Zielgruppe erreicht.

Wie sehen Wunsch und Wirklichkeit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Landkreis Fürstfeldbruck aus? Rund 2.400 Betreuende von Kindern in den Grundschulen des Landkreises nahmen an der Umfrage teil. Schon dieser enorme Rücklauf von mehr als einem Drittel aller Angeschriebenen belegt die Bedeutung der Thematik.

## Arbeitsumfang der Befragten – Wunsch und Wirklichkeit

Bei den Befragten handelt es sich zu 97 Prozent um Fachkräfte, die mindestens eine duale Ausbildung als berufliche Qualifikation einbringen. 43 Prozent haben sogar ein Studium absolviert (vgl. Abbildung 1). Gut ein Viertel der aktuell Berufstätigen unter den Befragten übt – wegen der Kinderbetreuung – eine Tätigkeit aus, die einer niedrigeren Qualifikation entspricht.

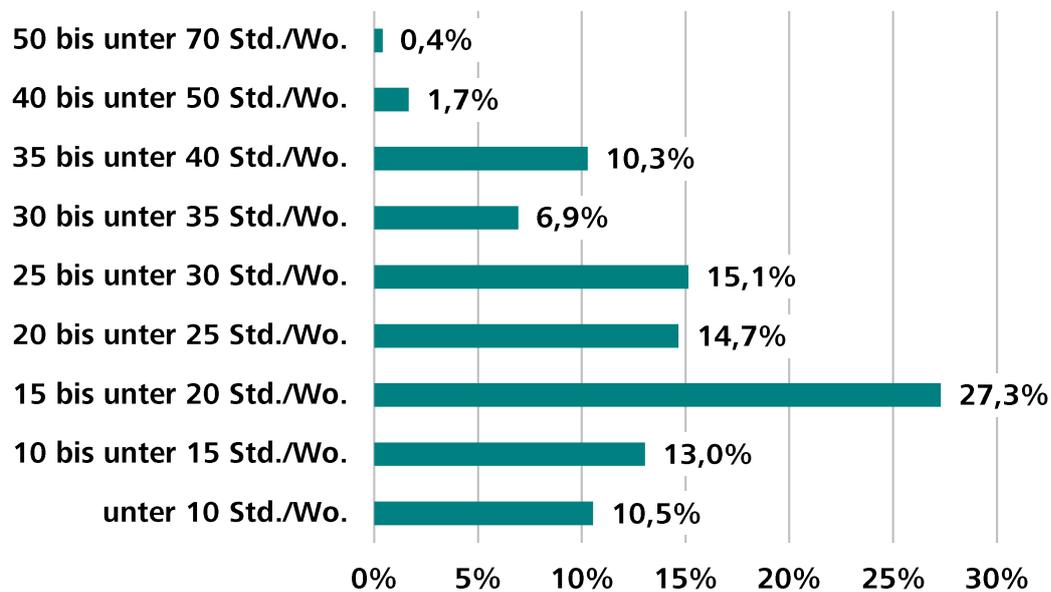
Abbildung 1: Höchster Berufsabschluss der Antwortenden



Quelle: „Mütterbefragung“ Landkreis FFB 2014 (n = 2.350)

82 Prozent der Befragten sind aktuell berufstätig. Diese arbeiten im Durchschnitt 23 Wochenstunden. Die häufigste Wochenarbeitszeit liegt bei 15 bis 20 Stunden, mehr als ein Viertel der Befragten (27 %) arbeitet so viel (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Wochenarbeitszeit der Berufstätigen**



Quelle: „Mütterbefragung“ Landkreis FFB 2014 (n = 1.916)

Ein gutes Viertel der Berufstätigen (27 %) würde jedoch gerne mehr arbeiten (vgl. Abbildung 3), und zwar durchschnittlich 28 Wochenstunden. Eine Vollzeitstelle haben derzeit lediglich zwei Prozent inne, 19 Prozent hätten aber gerne eine.

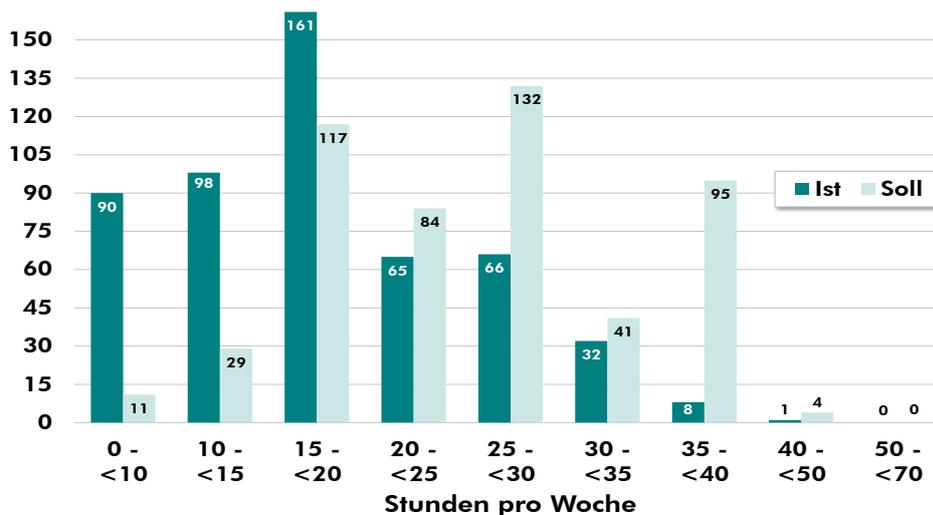
**Abbildung 3: Berufstätige: Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitszeit**



Quelle: „Mütterbefragung“ Landkreis FFB 2014 (n = 1.948)

Die Ergebnisse liefern wichtige Erkenntnisse, vor allem darüber, welches Potenzial an zusätzlicher Arbeitszeit der Wirtschaft im Landkreis Fürstfeldbruck zur Verfügung steht. Eine ihren Wünschen entsprechende Ausweitung der bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnisse von 514 detailliert Antwortenden würde zu umgerechnet über 100 zusätzlichen Vollzeitstellen im Landkreis führen (vgl. Abbildung 4).

**Abbildung 4: Wochenarbeitszeit – Wirklichkeit („Ist“) und Wunsch („Soll“)**



Quelle: GEFAK-Mütterbefragung im Landkreis FFB 2014 (n = 521)

Ein noch größeres Potenzial steckt in den derzeit nicht berufstätigen Befragten. Von diesen streben derzeit mehr als 60 Prozent eine umgehende Erwerbstätigkeit an. Addiert man deren Wünsche auf, ergeben sich weitere 130 potenzielle Vollzeitstellen. Ein weiteres Drittel will zu einem späteren Zeitpunkt wieder berufstätig werden.

**Tabelle 1: Arbeitszeitpotenzial der Betreuungspflichtigen mit Grundschulkindern im Landkreis Fürstfeldbruck**

	Antwortende, die (mehr) arbeiten wollen	Antwortende mit Angaben gewünschter Stundenanzahl	Summierte Stundenanzahl (pro Woche)	Entsprechende Vollzeitstellen (40 Stunden)
Berufstätige	532	521	4.075	102
Nicht-Berufstätige				
davon Teilzeit	227	216	3.958	99
davon Vollzeit	30	/	/	30
<b>Summe:</b>	<b>789</b>	<b>737</b>	<b>8.033</b>	<b>231</b>

Quelle: „Mütterbefragung“ Landkreis FFB 2014

## Anforderungen an eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

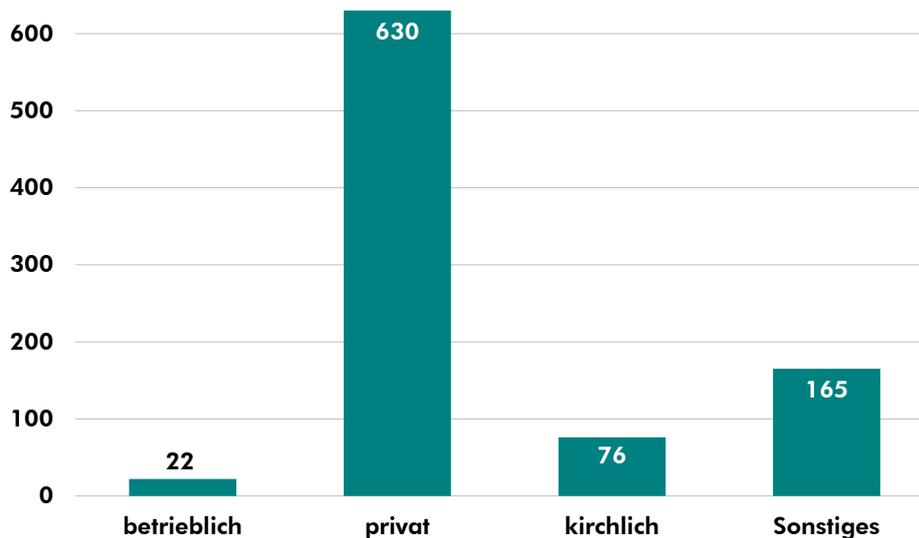
Die größten Hemmnisse für eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen teils auf Seiten der Arbeitgeber, teils auf Seiten der öffentlichen Betreuungsangebote.

Bei den Betreuungsangeboten ist die Zufriedenheit der Befragten mit den Kindergartenplätzen am höchsten, die drängendsten Engpässe für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen die Betreuung nach 17:00 Uhr, die Ferienbetreuung und die qualifizierte Hausaufgabenbetreuung dar. Dabei schwankt die Zufriedenheit mit den Betreuungsangeboten zwischen den einzelnen Wohngemeinden erheblich.

Unter den (ergänzenden) nicht-öffentlichen Betreuungsangeboten spielen privat organisierte Angebote die größte, betriebliche Angebote eine absolut

marginale Rolle (Abbildung 5).

**Abbildung 5: Nutzung nicht öffentlicher Betreuungsangebote**

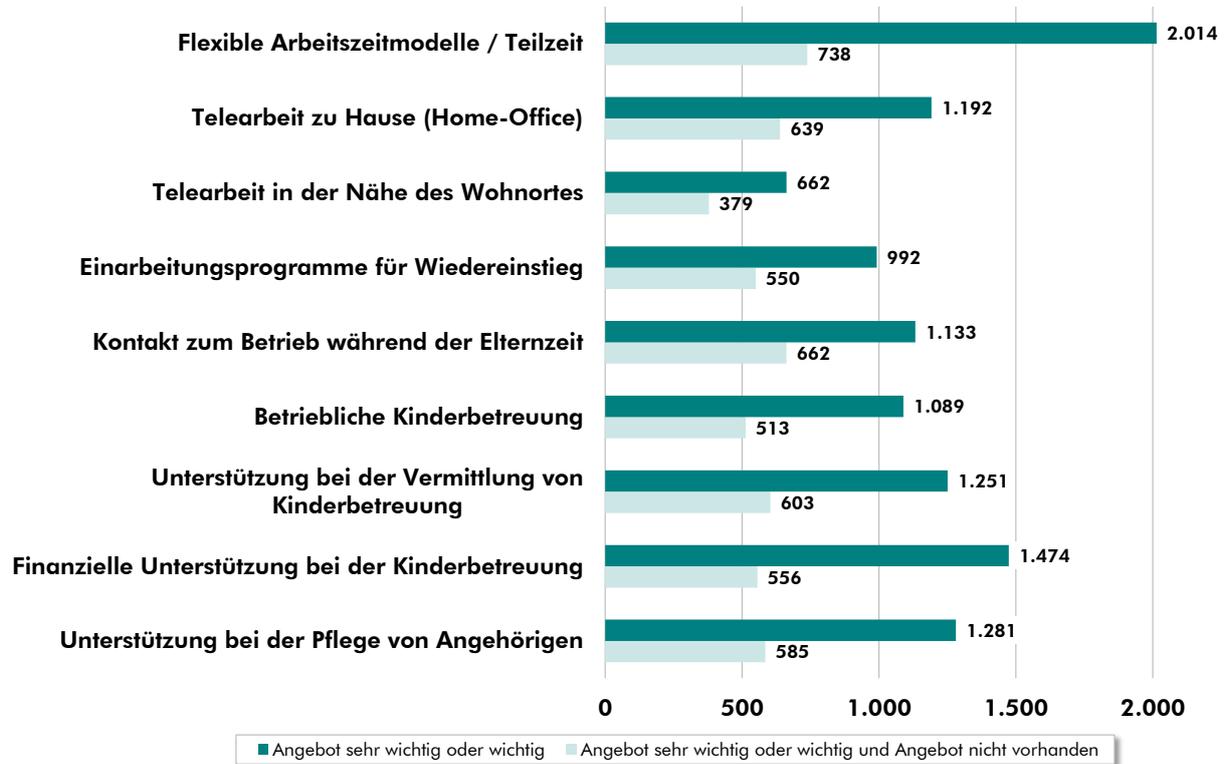


Quelle: „Mütterbefragung“ Landkreis FFB 2014 (n = 829)

Die mit Abstand wichtigste Maßnahme zur Familienfreundlichkeit auf Seiten der Unternehmen sind aus Sicht der Befragten flexible Arbeitszeitmodelle.

Zahlreiche Arbeitgeber bieten die für die befragten Frauen wichtigsten Unterstützungsmaßnahmen nicht an. Das betrifft vor allem flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch eine (finanzielle) Unterstützung des Betriebes bei der Kinderbetreuung (bzw. der Pflege von Angehörigen). Auch bei der Telearbeit (Home Office), beim Kontakt während der Elternzeit und bei Einarbeitungsprogrammen zum Wiedereinstieg ist die Zahl derer, die diese Maßnahmen als wichtig oder gar sehr wichtig ansehen, deutlich größer als die Zahl derjenigen, deren (ehemaliger) Arbeitgeber solche Maßnahmen bereits bietet (Abbildung 6).

**Abbildung 6: Wichtigkeit von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Wichtigkeit für die befragten Mütter und fehlende Angebote**



Quelle: GEFAK-Mütterbefragung im Landkreis FFB 2014

Diejenigen, deren Arbeitgeber entsprechende Angebote machen, sind mit diesen Angeboten ganz überwiegend zufrieden. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Arbeitgeber, die überhaupt keine Unterstützungsangebote vorhalten.

Derzeit nicht Berufstätige beklagen häufig Vorbehalte der Arbeitgeber gegenüber Betreuungspflichtigen.