



Arbeitszeitwünsche von arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen

Eine Befragung von Frauen

in den Bezirken der Agenturen für Arbeit Dortmund und Hamm
im Rahmen des Projekts Work-Life-Balance in der Logistik



[illegible]

Inhalt

Vorwort Soziale Innovation GmbH	5
Vorworte der Partner	6
1. Neue Beschäftigungschancen in der Logistikwirtschaft	8
ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG ARBEITSLOSER UND ARBEITSSUCHENDER FRAUEN	
2. Die befragten Frauen	10
3. Arbeitszeitwünsche	14
Im Fokus: Alle befragten Frauen	
4. Interesse an einer Tätigkeit in der Logistikwirtschaft	20
Im Fokus: Frauen mit und ohne Berufsausbildung	
5. Gewünschte Unterstützung vom neuen Arbeitgeber	28
Im Fokus: Frauen mit und ohne Berufsausbildung, die Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik haben	
6. Arbeitszeitwünsche und Einsatzmöglichkeiten	30
Im Fokus: Frauen mit und ohne Berufsausbildung, die Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik haben	
7. Zusammenfassung und Ausblick	38
Anlage: Methodische Anmerkungen zur Befragung	40

Vorwort Soziale Innovation GmbH

„Work-Life-Balance in der Logistik – Neue Chancen für Arbeitssuchende und Beschäftigte durch flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten.“ So heißt unser Projekt, das aus Mitteln der Europäischen Union im Rahmen des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung sowie des Landes NRW gefördert wird.

Für viele, die einen Blick in Unternehmen der Logistikbranche geworfen haben, scheinen die hohen Anforderungen an eine flexible, bedarfsorientierte Arbeitszeitgestaltung mit dem Wunsch vieler Frauen und Männer nach familienfreundlichen Arbeitszeiten nicht vereinbar zu sein. Vor dem Hintergrund unserer Erfahrungen in der Arbeitszeitberatung sind wir aber davon überzeugt, dass auf der betrieblichen Ebene tragfähige Kompromisse gefunden werden können. Flexible und gleichzeitig familienfreundliche Arbeitszeiten tragen dazu bei, dass Unternehmen motivierte Mitarbeiter/innen gewinnen und binden können. Frauen und Männer mit aktiven Familienpflichten finden in der Logistik eine dauerhafte Beschäftigung. Für beide Seiten eine Win-Win-Situation.

Wir freuen uns, dass wir mit den Agenturen für Arbeit Dortmund und Hamm, dem Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e. V., dem ver.di Bezirk Dortmund sowie nicht zuletzt dem DGB Region Dortmund-Hellweg Partner

gefunden haben, die uns aktiv dabei unterstützen, dieses zentrale Projektziel zu erreichen.

In der vorliegenden Broschüre werden erste Projektergebnisse vorgestellt. In enger Kooperation mit den Agenturen für Arbeit Dortmund und Hamm haben wir im Januar 2011 rund 10.000 Fragebögen an arbeitslose und arbeitssuchende Frauen in den beiden Agenturbezirken verschickt. Unser Ziel war es, ihre Arbeitszeitwünsche und Einsatzmöglichkeiten herauszufinden. Und: Wir wollten wissen, ob und unter welchen Rahmenbedingungen sie Interesse an einer Tätigkeit in der Logistikwirtschaft haben. Bei den Frauen, die sich an der Befragung beteiligt haben, möchten wir uns ganz herzlich bedanken.

Die Ergebnisse haben uns alle überrascht. Sie zeigen, wie zeitlich flexibel arbeitslose und arbeitssuchende Frauen sind. Unternehmen, die die Flexibilitätspotenziale der Frauen mit ihren eigenen betrieblichen Anforderungen an einen bedarfsorientierten Personaleinsatz überein bringen, werden die Nase vorn haben, wenn es darum geht, auf einem immer enger werdenden Arbeitsmarkt neue Mitarbeiter/innen zu gewinnen und zu binden. Lassen Sie sich überraschen.

*Dr. Cordula Sczesny / Catie Keßler / Stefanie Klein /
Katharina Simon, Dortmund, im Juni 2011*

Vorworte der Partner

Die Logistikwirtschaft zählt zu den Wachstumsbranchen der Region. Das ist eine positive Nachricht – für den Standort, für das Unternehmertum vor Ort und besonders für die Menschen, die dort neue Beschäftigungsperspektiven finden. Bei der Suche nach geeigneten Fachkräften unterstützen die Agenturen für Arbeit mit ihrem Arbeitgeber-Service die Unternehmen gerne.

Immer häufiger hören wir dabei von Arbeitgebern, dass sie zunehmend länger nach guten Mitarbeiter/innen suchen müssen. Auch wenn man von einem richtiggehenden Fachkräftemangel in der Logistik noch nicht sprechen kann, wird sich diese Entwicklung in den kommenden Jahren noch verschärfen. Grund genug, schon heute gegenzusteuern und bei der Personalrekrutierung auch einmal querzudenken.

Gerade die Potenziale von weiblichen Beschäftigten müssen noch stärker in den Fokus genommen werden. Gut ausgebildet und hoch motiviert, sind Frauen für jedes Unternehmen ein Gewinn. Aber auch eine Herausforderung. Denn noch immer liegt der Hauptanteil der Kinderbetreuung oder der Pflege hilfebedürftiger Angehöriger bei Frauen. Beruf und Familie so zu vereinbaren, dass kein Lebensbereich zu kurz kommt, ist nicht immer einfach. Nicht immer lässt sich die von vielen Arbeitgebern geforderte Fle-

xibilität mit vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten in Einklang bringen. Gefragt sind Arbeitszeitmodelle, die sowohl den betrieblichen Anforderungen als auch den Einsatzmöglichkeiten der Menschen gerecht werden.

Im Rahmen des Projekts „Work-Life-Balance in der Logistik“ werden innovative Ansätze und Arbeitszeitmodelle entwickelt. Familienfreundliche Arbeitszeiten können wesentlich dazu beitragen, Beschäftigungschancen zu verbessern und somit die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Arbeitgeber sollten diese Möglichkeit für ihr Unternehmen eingehend prüfen. Es lohnt sich: Vielleicht ist der nächste Fachmann eine Frau!

Harald Küst
Vorsitzender der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Hamm

Stefan Kulozik
Vorsitzender der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Dortmund



Die unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung von Frauen ist auf eine Vielzahl von Ursachen zurückzuführen. Alle Ursachen sind in den Blick zu nehmen und so zu gestalten, dass Hemmnisse für die Beschäftigung von Frauen langfristig beseitigt werden. Denn für die Zukunft sind die Potenziale der Frauen auf dem Arbeitsmarkt unverzichtbarer denn je.

Das Projekt „Work-Life-Balance in der Logistik“ bot die große Chance, im regionalen Bezug mit Vorurteilen aufzuräumen, was zum Beispiel die Arbeitszeitwünsche von Frauen, ihre Qualifikationsniveaus oder auch ihre bevorzugten Einsatzbranchen angeht. Damit wird ein Impuls für die Beschäftigung von Frauen gesetzt, der sich im Projekt noch exemplarisch unter Beweis stellen wird.

*Jutta Reiter, Vorsitzende
DGB Region Dortmund-Hellweg*

*Michael Bürger, Bezirksgeschäftsführer
ver.di Bezirk Dortmund*

Der Einzelhandel befindet sich am Ende einer Lieferkette, die von der Rohstoffgewinnung über die Verarbeitung bis hin zum Endverbraucher reicht. Wenn der Handel also nicht dafür sorgt, dass Produkte zur richtigen Zeit am rich-

tigen Ort – im Laden oder beim Kunden – sind, waren alle vorherigen Schritte in der Lieferkette umsonst (nicht kostenlos!).

Auch in der Logistik erfüllt der Einzelhandel wichtige Aufgaben. So unterhalten große filialisierte Unternehmen Zentrallager oder Verteilzentren, die den Warenfluss in die Läden verantworten. Andere Betriebe nehmen ihren Kunden den Transport der erworbenen Waren, z. B. Möbel, Elektrogroßgeräte, Unterhaltungselektronik, ab und erbringen zusätzliche Serviceleistungen wie Aufbau und Anschluss.

Die Anforderungen an das Personal sind hierbei sehr vielfältig, denn Tätigkeiten im Wareneingang, in Lagerhaltung, Kommissionierung und Auslieferung fordern persönliche, fachliche und soziale Kompetenzen. Hierfür sind Arbeitszeitmodelle notwendig, die z. B. das Flexibilitätsinteresse der Arbeitgeber mit den Planbarkeitswünschen der Arbeitnehmer in Einklang bringen und die auch Mitarbeitern mit Familienpflichten eine verlässliche und dauerhafte Arbeit ermöglichen.

Wir unterstützen das Projekt, damit genau solche Lösungen für die Praxis gefunden werden.

*RA Thomas Schäfer, Hauptgeschäftsführer
Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e. V.*

1. Neue Beschäftigungschancen in der Logistikwirtschaft

Die Logistikwirtschaft gehört zu den Zukunftsbranchen in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen. Eine der vier Logistikregionen des Landes ist das östliche Ruhrgebiet. Über 900 Logistikunternehmen sind dort angesiedelt – von der kleinen Spedition bis zum Global Player. Ein für alle in der Region sichtbares Zeichen dieser wachsenden Branche sind u.a. die Neuansiedlungen von Unternehmen entlang der A2.

Positive Effekte auf dem Arbeitsmarkt stellen sich ein: Immer mehr Erwerbspersonen finden eine Tätigkeit in der Logistikbranche. 2003 waren in NRW rund 250.000 Menschen in der Logistik beschäftigt. 2008 waren es bereits 270.000, was einem Plus von 8 % entspricht. 2010 – also kurz nach der Wirtschafts- und Finanzkrise, von der auch die Logistikwirtschaft nicht verschont blieb – waren es 274.000. Im östlichen Ruhrgebiet fällt die Beschäftigungsentwicklung noch weitaus positiver aus: Von 2003 bis 2008 (aktuellere Zahlen liegen nicht vor) ist dort ein Beschäftigungszuwachs von 30 % zu verzeichnen.¹

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit arbeiten im Bereich Verkehr und Lagerei rund 3.700 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Hamm und 13.673 in Dortmund (Stand 30.06.2010).² Zählt man die Mitarbeiter/innen hinzu, die in Industrie- und Handelsunternehmen logistische Tätigkeiten ausführen, so gehen Expert/innen von fast doppelt so vielen Beschäftigten im Logistiksektor aus.

Die Branche wächst weiter – die Unternehmen suchen neue Mitarbeiter/innen. Laut Dortmunder Fachkräftemonitoring möchten 2011 mehr als ein Viertel der befragten Logistikunternehmen neue Mitarbeiter/innen einstellen.³ Bei einzelnen Logistikunternehmen, die sich in Hamm angesiedelt haben, liegt die Zahl der geschaffenen Arbeitsplätze heute deutlich über der geschätzten Zahl zum Zeitpunkt der Neuansiedlung.

Dabei werden vielfältige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten, sowohl im Helferbereich als auch für Personen, die eine fachspezifische Ausbildung oder ein einschlägiges Studium absolviert haben.

Interessierte Bewerber/innen treffen auf eine sehr heterogene Branche. Neben der Distributionslogistik gibt es die Kontrakt-, Produktions-, Lager- und Transportlogistik. Alle haben spezifische Rahmenbedingungen und damit auch qualifikatorische Anforderungen an ihre Mitarbeiter/innen. Sie alle müssen aber auch schnell und flexibel auf Kundenanforderungen reagieren. Dies hat erheblichen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung und den Personaleinsatz.

Verbreitet sind 2- und 3-Schichtmodelle, in denen Beschäftigte in Früh-, Spät- und ggf. Nachtschichten eingesetzt werden, z. T. wird am Wochenende gearbeitet. Seltener wird im Vollkontinbetrieb gearbeitet, d.h. die Betriebsnut-



zungszeit beträgt 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche. Das Besondere dieser Schichtmodelle ist, dass sie hoch flexibel sein müssen, um auch auf oftmals kurzfristige Anforderungen der Kunden reagieren zu können. In der Folge schwankt der Personaleinsatz pro Schicht, Schichten werden verlängert bzw. verkürzt und auch kurzfristig angesetzte Zusatzschichten sind keine Seltenheit.

Diese zeitlichen Bedarfe stellen hohe Anforderungen an die Beschäftigten. Nicht jede/r kann sie bewältigen bzw. gewährleisten. Insbesondere Frauen und Männern, die Kinder betreuen und/oder Angehörige pflegen, fällt ein flexibler Einsatz in der skizzierten Form schwer. Auch sie benötigen zeitliche Flexibilität, wenn unvorhergesehene Betreuungs-/Pflegeaufgaben auftreten. Sie benötigen aber auch verlässliche Arbeitszeitregelungen, damit sie Beruf und Familie gut aufeinander abstimmen und vereinbaren können.

Wie wichtig familienfreundliche Angebote für Erwerbstätige heute sind, zeigt ein aktuelles Befragungsergebnis: Danach sind für über 90 % der jungen Berufstätigen familienfreundliche Angebote bei der Wahl des Arbeitgebers wichtiger als das Gehalt.⁴ Familienfreundliche Arbeitszeiten gehören mit Sicherheit dazu.

Viele Unternehmen haben dies mittlerweile erkannt und entsprechende Angebote entwickelt. Meist dauert es nicht

lange, bis sie die ersten Erfolge berichten können: Neue Mitarbeiter/innen können gewonnen werden, die Mitarbeiterbindung steigt. Auch perspektivisch ist diese Weichenstellung für die Unternehmen wichtig. Denn aufgrund des demografischen Wandels wird das Erwerbspersonenpotenzial in den nächsten Jahren deutlich sinken. Die Unternehmen werden mehr denn je im Wettbewerb um motivierte, qualifizierte Mitarbeiter/innen stehen. Noch einmal eine Zahl aus dem Dortmunder Fachkräftemonitoring: 47,3 % der Logistikunternehmen sehen die eigene Branche unmittelbar von Fachkräftemangel betroffen.⁵

Die Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Arbeitszeiten in Unternehmen der Logistikwirtschaft ist nicht einfach. Die Modelle müssen hoch flexibel sein. Das geben die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen vor. Dass es gleichwohl möglich ist, die Schichtmodelle familienfreundlicher zu gestalten, zeigen betriebliche Erfahrungen aus Bremen, einem anderen zentralen Logistikstandort Deutschlands. Im Rahmen der Initiative PortWork 05/15⁶ haben Unternehmen der Distributionslogistik ihre Arbeitszeitmodelle in Richtung Familienfreundlichkeit erfolgreich weiterentwickelt.⁷ Auf diese Weise konnten neue Mitarbeiter/innen gewonnen werden. Und: Die Modelle rechnen sich. Mit den Teilzeitbeschäftigten ist die Produktivität gestiegen.

Quellenangaben siehe S. 42

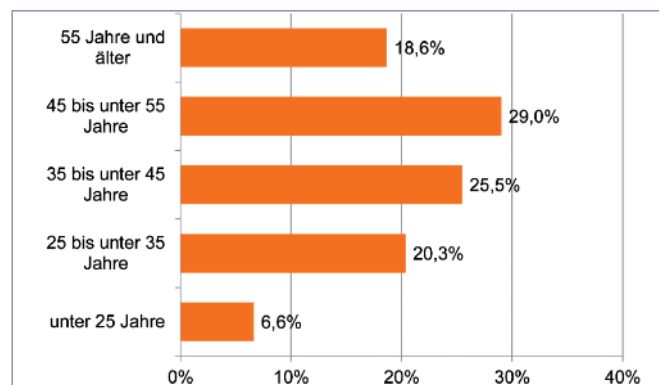
2. Die befragten Frauen

Zu Beginn werfen wir einen Blick auf die befragten Frauen. Wie alt sind sie? Welchen Familienstand haben sie? Und welche Qualifikationen bringen die Frauen mit?

Alter

Knapp zwei Fünftel der befragten arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen sind in der Altersklasse 45 bis unter 55 Jahre (39,0 %). Jede Vierte (25,5 %) ist zwischen 35 bis unter 45 Jahre alt. In der höchsten Altersgruppe (55 Jahre und älter) sind 18,6 % der Befragten, in der niedrigsten (unter 25 Jahre) 6,6 %. Das Durchschnittsalter der befragten Frauen beträgt 42,8 Jahre. Bezüglich der Arbeitszeitwünsche können so Aussagen über Frauen jeder Altersgruppe gemacht werden.

Alter der befragten Frauen



Alle Befragten, N = 2.122

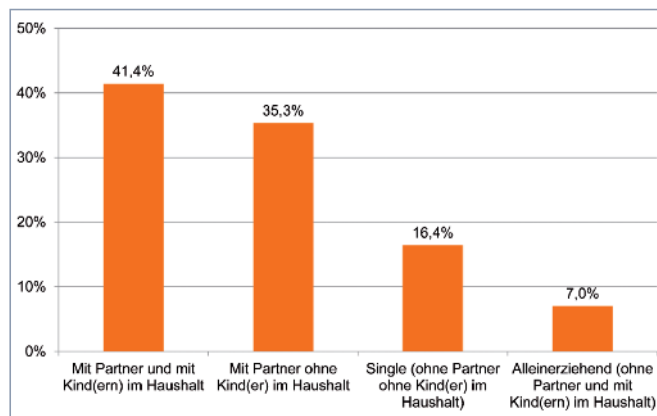
Kinder und Familienstand

Knapp die Hälfte der Frauen (47,1 %) hat mindestens ein Kind, das (noch) im Haushalt lebt. Im Durchschnitt haben die Frauen 1,54 Kinder. In vielen Fällen sind die Kinder im Kleinkind- oder Teenageralter. Aber auch über 20-Jährige bzw. über 30-Jährige wohnen zum Teil noch zuhause. Bei knapp zwei Fünftel der Frauen lebt mindestens ein Kind unter 18 Jahren im Haushalt (38,3 %). Das Durchschnittsalter des jüngsten Kindes liegt bei 10,8 Jahren und damit in einem recht betreuungsintensiven Alter. Bei 13,4 % der Frauen ist das jüngste Kind unter drei Jahre alt, bei 18,7 % zwischen drei und unter sechs Jahre. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Betreuungsaufwand für ein minderjähriges Kind (deutlich) zeitintensiver ist, als der für ein bereits erwachsenes Kind.

Der größte Anteil der befragten Frauen lebt mit Partner und Kind(ern) zusammen (41,4 %). In einem Paarhaushalt ohne Kinder leben 35,3 % der Frauen. Somit leben knapp 80 % der Frauen in einer Partnerschaft.

Dieser großen Gruppe steht mit 16,4 % die Gruppe der Singles gegenüber. Das sind junge, ungebundene Frauen sowie Frauen, die geschieden oder verwitwet sind. 7,0 % der Frauen sind alleinerziehend, leben also ohne Partner mit ihren Kindern zusammen.

Familienstand der Befragten



Alle Befragten, $N = 2.063$

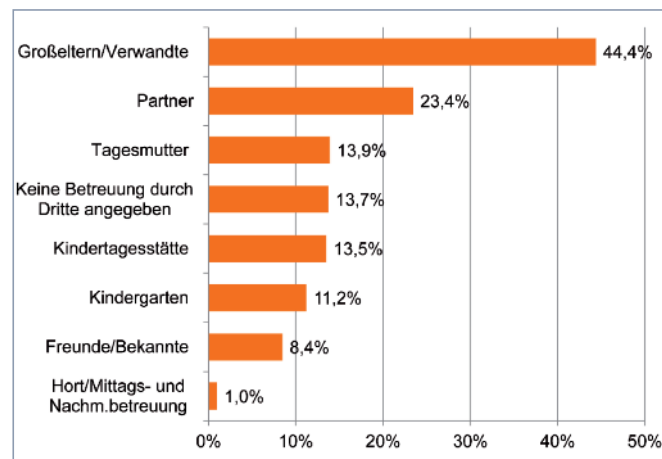
Aktuelle Kinderbetreuung der unter Dreijährigen

Eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine gesicherte Kinderbetreuung. In der bundesweit geführten Diskussion wird das Augenmerk seit einigen Jahren vor allem auf die Betreuung der unter Dreijährigen gelegt. Das wollen wir auch tun: Am häufigsten geben die befragten Frauen an, dass Großeltern oder andere Verwandte (44,4 %) sowie der Partner (23,4 %) sich an der Kinderbetreuung beteiligen. Am dritthäufigsten nehmen die Frauen Unterstützung durch Tagesmütter in Anspruch (13,9 %), gefolgt von Kindertagesstätten (13,5 %), Kindergärten (11,2 %) und Freunden/Bekannten (8,4 %).

Unterscheidet man nach privater und institutioneller Betreuung, so werden mit Abstand am meisten ausschließlich private Formen der Kinderbetreuung genutzt (45,7 %). Nur jede vierte Frau greift auf rein institutionelle Kinderbetreuung zurück (25,9 %). Eine von sieben (14,4 %) nutzt sowohl private als auch institutionelle Betreuungsformen. 14,0 % betreuen ihr(e) Kind(er) ohne die Hilfe Dritter.

Diese Zahlen zeigen, welche hohe Bedeutung nach wie vor private Betreuung im Vergleich zur institutionellen hat.

Aktuell genutzte Formen der Kinderbetreuung bei unter dreijährigen Kindern



Nur Frauen mit unter dreijährigen Kindern im Haushalt,
 $N = 135$, Mehrfachnennungen möglich



Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

Mehr als jede zehnte Frau betreut pflegebedürftige Angehörige (11,7 %). Erwartungsgemäß nimmt mit steigendem Alter der Frauen der Anteil der Frauen mit solchen Betreuungspflichten zu: Während es bei den 35- bis unter 45-Jährigen 8,1 % sind, betreut jede Fünfte ab 55 Jahre pflegebedürftige Angehörige (21,1 %). Und: Etwa die Hälfte der Frauen, die Angehörige pflegen, hat auch Kinder unter 18 Jahre und damit weitere Betreuungspflichten. Damit haben insgesamt 5,4 % aller befragten Frauen - bezogen auf die familiären Verpflichtungen - eine Doppelbelastung zu bewältigen.

Berufliche Qualifikation

Nun ein Blick auf die berufsqualifizierenden Abschlüsse der Frauen. 71,1 % der Frauen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 15,4 % haben ein Studium absolviert. Weniger als jede Siebte hat (noch) keinen Abschluss erworben (13,6 %). In der Gruppe der 55-Jährigen und Älteren geben 15 % der Frauen an, keinen Abschluss zu haben. Bei den unter 25-Jährigen sagt dies fast jede Dritte (30 %). Dieser Anteil ist überdurchschnittlich hoch. Die Frauen sind jedoch in einem Alter, in dem der berufliche Bildungsweg noch nicht abgeschlossen sein muss.

Bisherige Tätigkeit

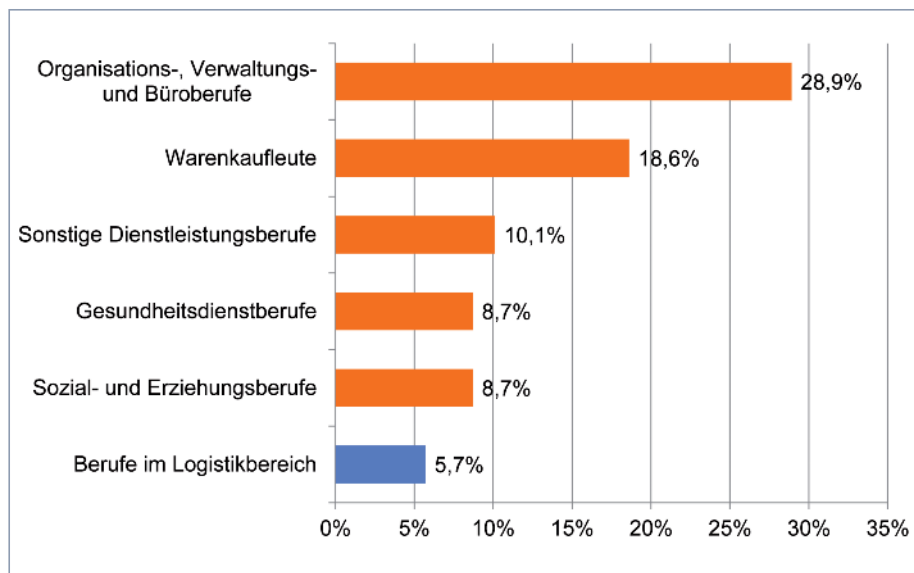
In einer offenen Frage haben wir die arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen nach ihrer letzten bzw. aktuellen beruflichen Tätigkeit befragt. Hunderte verschiedene Tätigkeiten wurden genannt, von der Altenpflegerin bis zur Zahnmedizinischen Fachangestellten.

Die beruflichen Tätigkeiten wurden nach der Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes geordnet.⁸ Sie wurden zu 15 Berufsklassen gruppiert. Es zeigt sich ein relativ enges Tätigkeitsspektrum: 80,4 % der Frauen arbeiten in nur sechs dieser 15 Berufsklassen. Über ein Viertel der Frauen (28,9 %) gibt Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (z. B. Bürokauffrau oder Sekretärin) an, gefolgt von den Warenkaufleuten (z. B. Verkäuferin oder Einzelhandelskauffrau) mit 18,6 %. Jeweils ungefähr jede Zehnte arbeitet in sonstigen Dienstleistungsberufen (z. B. als Friseurin oder Reinigungskraft), Gesundheitsdienstberufen (z. B. als Ärztin oder Zahnmedizinische Fachangestellte) und Sozial- und Erziehungsberufen (z. B. als Erzieherin oder Altenpflegerin).

5,7 % der Frauen haben Erfahrung im Logistikbereich. Hier wurden die beiden Berufskategorien „Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen“ und „Lager- und Transport-

mitarbeiter/innen“ zu einer eigenen, neuen Kategorie „Berufe im Logistikbereich“ zusammengefasst.

Top 6 der bisherigen beruflichen Tätigkeiten



Alle Befragten, N = 2.000 (offene Frage, nach Klassifizierung der Berufe, Statistisches Bundesamt)

3. Arbeitszeitwünsche

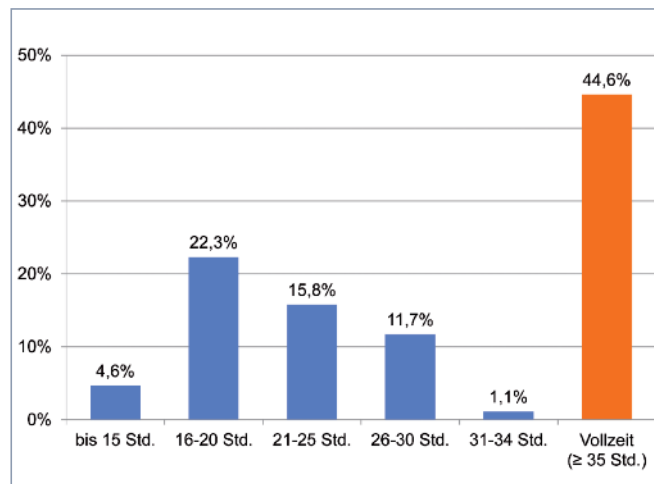
Im Fokus: Alle befragten Frauen

Wie sehen die Arbeitszeitwünsche der arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen aus? Unter der Voraussetzung, dass das Entgelt entsprechend angepasst wird: Möchten sie in Vollzeit oder in Teilzeit arbeiten, wenn sich das Entgelt entsprechend erhöht oder reduziert?

Vollzeit oder Teilzeit

44,6 % der befragten Frauen möchten in Vollzeit arbeiten. Über die Hälfte (55,4 %) präferiert eine Teilzeitbeschäftigung. Auf der Teilzeitwunschliste stehen insbesondere Arbeitszeiten zwischen 16 und 20 sowie 21 und 25 Stunden pro Woche. Bemerkenswert ist, dass sich mehr als jede zehnte Frau eine 30-Stunden-Stelle wünscht (11,0 %). Teilzeitbeschäftigungen im vollzeithnahen Bereich (31 bis 34 Stunden) erhalten jedoch kaum Zuspruch. Dies gilt ebenso für eine wöchentliche Arbeitszeit mit bis zu 15 Stunden. Im Durchschnitt liegt der Teilzeitwunsch bei 23 Stunden pro Woche. Der Wunsch der Frauen geht also eindeutig in Richtung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Und: Der Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, ist für viele Frauen (selbstverständlicher) Teil ihrer Erwerbsbiografie. Dies trifft sowohl auf Frauen zu, die ein Hochschulstudium bzw. eine Berufsausbildung absolviert haben, als auch auf Frauen ohne Berufsabschluss.

Präferiertes wöchentliches Stundenvolumen



Alle Befragten, N = 2.065

Vollzeit-/Teilzeitwunsch nach Alter

Je nach Alter der Befragten variiert der Wunsch in Vollzeit bzw. Teilzeit zu arbeiten. Rund neun von zehn Frauen, die unter 25 Jahre alt sind, möchten gerne einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Bei den Frauen im Alter zwischen 25 und unter 35 Jahre ist es jede Zweite (49,9 %), im Alter zwischen 35 und unter 45 Jahre noch nicht einmal jede Dritte (30,9 %). Bei Frauen ab dem 45. Lebensjahr steigt der Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung wieder, klet-



tert aber nicht mehr über die 50 %-Marke (45 bis unter 55 Jahre: 43,0 %; 55 Jahre und älter: 45,2 %).

Die Arbeitszeitwünsche der Befragten variieren also je nach Alter und damit Lebensphase der Befragten.

Vollzeit-/Teilzeitwunsch nach Familienstand

Welchen Einfluss hat der Familienstand auf das gewünschte Stundenvolumen? Drei Viertel der Single-Frauen möchten gerne Vollzeit arbeiten (74,8 %). Haben die Frauen einen Partner, dann wünschen sich nur noch 56,5 % eine Vollzeitstelle. Das Leben in einer Partnerschaft trägt offenbar dazu bei, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit reduzieren möchten. Dies wird noch deutlicher, wenn Kinder zu betreuen sind. Mehr als drei Viertel der Frauen, die mit einem Partner und einem minderjährigen Kind in einem Haushalt leben, wünschen sich eine Teilzeitbeschäftigung (77,3 %), und zwar vorzugsweise mit einem wöchentlichen Stundenvolumen von 16 bis 20 Stunden (34,1 %). Alleinerziehende Frauen geben ebenfalls mehrheitlich einen Teilzeitwunsch an (61,4 %). Ihr vermehrter Vollzeitwunsch mag – im Vergleich zu den Frauen mit Partner – wohl daran liegen, dass sie neben der Kinderbetreuung alleine für die Sicherung des Haushaltseinkommens verantwortlich sind. Partnerschaft und insbesondere die Anforderungen der Kinderbetreuung haben also einen deutlichen Einfluss auf das gewünschte Volumen der Arbeitszeit.

Gründe für den Teilzeitwunsch

Welche Gründe sprechen für eine Teilzeitbeschäftigung? Der am häufigsten genannte Grund für den Teilzeitwunsch ist, mehr Zeit für die Kinder zu haben (45,9 %) (siehe Abb. S. 16). Gut ein Drittel möchte nicht in Vollzeit arbeiten, um die Hausarbeit besser erledigen zu können (35,2 %). Damit stehen zwei Gründe oben an, die aus der nach wie vor bei vielen Frauen vorhandenen Doppelbelastung von Beruf und Familie resultieren. Hinzu kommt, dass jede Zehnte eine weitere familiäre Verpflichtung angibt: die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (9,6 %).

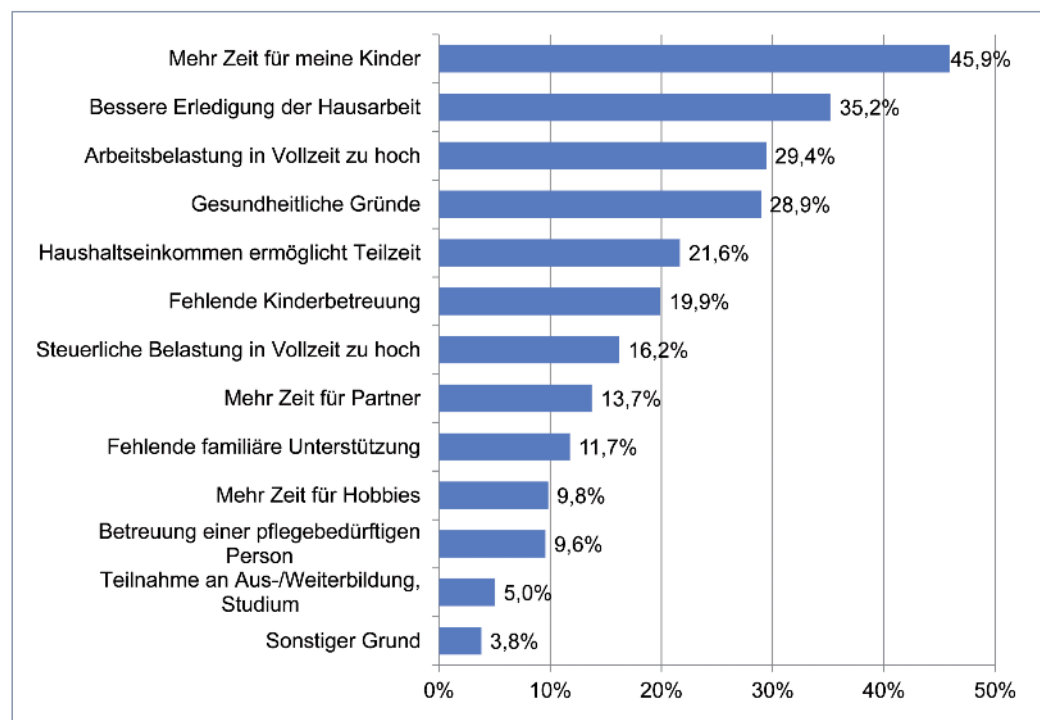
Für drei von zehn Befragten ist die Arbeitsbelastung in Vollzeit zu hoch (29,4 %). Ebenso viele führen gesundheitliche Gründe für den Teilzeitwunsch an (28,9 %). Neben der Kinderbetreuung gehören also gesundheitliche Aspekte zu den zentralen Gründen für den Wunsch nach einer reduzierten Wochenarbeitszeit.

Jede fünfte Befragte gibt an, dass ihr Haushaltseinkommen eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht (21,6 %). Vor dem Hintergrund der (aktuellen) ökonomischen Absicherung entscheiden sich diese Frauen offenbar freiwillig für eine Teilzeitbeschäftigung und damit für ein reduziertes eigenes Einkommen.

Ein Fünftel der arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen gibt an, aufgrund einer fehlenden Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten zu möchten (19,9 %). Hier sprechen also ei-

gene Betreuungspflichten, die die Frauen wahrnehmen wollen oder müssen, für eine reduzierte Arbeitszeit.

Gründe für den Teilzeitwunsch



Nur Frauen mit Teilzeitwunsch, N = 1.162, Mehrfachnennung möglich



Je nach Alter und damit Lebensphase unterscheiden sich die Gründe für den Teilzeitwunsch: Bei den jüngeren Frauen (unter 29 Jahre) ist es der Wunsch, mehr Zeit für die Kinder zu haben (62,3 %), aber auch die fehlende Betreuung der oftmals unter dreijährigen Kinder (34,7 %). Bei den Frauen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, sind es in erster Linie gesundheitliche Gründe (57,6 %) sowie die zu hohe Arbeitsbelastung in Vollzeit (45,0 %). Ein Fünftel (19,2 %) nennt die Pflege von Angehörigen als Grund. Der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung scheint somit sowohl lebens- als auch berufsbiografisch bedingt zu sein. Weder der Wunsch nach einer Vollzeit- noch nach einer Teilzeitbeschäftigung dauert ein (Berufs-)Leben an. Unternehmen können Mitarbeiterinnen an sich binden, wenn sie Angebote für eine variablere Erwerbsbeteiligung bereithalten.

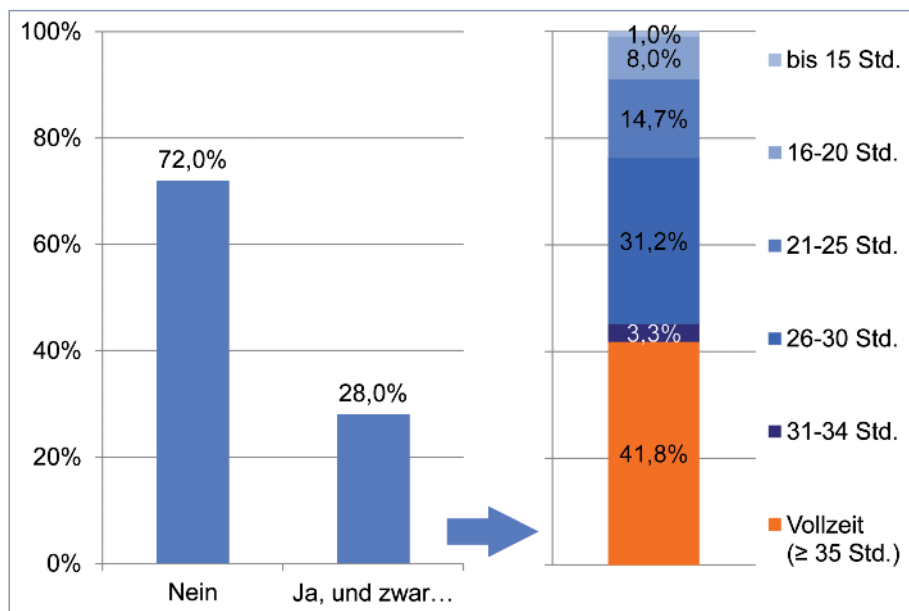
Beschäftigungspotenziale durch andere Möglichkeiten der Kinderbetreuung

78,9 % der Frauen, die mindestens ein minderjähriges Kind betreuen, möchten gerne in Teilzeit arbeiten – im Durchschnitt 23,6 Stunden pro Woche. Würden diese Frauen gerne mehr Stunden arbeiten, wenn sie andere Betreuungsmöglichkeiten hätten? Können also mehr Kinderbetreuungsangebote das Erwerbspotenzial erhöhen?

Ja, sie können! Mehr als jede vierte Frau mit aktiven Betreuungspflichten würde ihr gewünschtes Teilzeitstundenvolumen erhöhen, wenn sie auf andere Betreuungsmöglichkeiten zurückgreifen könnte (28,0 %) (siehe Abb. S. 18). Zwei von fünf Frauen (41,8 %) würden unter dieser Voraussetzung gerne eine Vollzeitstelle annehmen, 3,3 % eine Teilzeitstelle zwischen 31 und 34 Stunden. Und nahezu ein Drittel würde eine Tätigkeit mit einem Stundenvolumen zwischen 26 und 30 Stunden bevorzugen. Im Durchschnitt handelt es sich um eine gewünschte Erhöhung der Arbeitszeit um 7,9 Stunden pro Woche. Das gewünschte wöchentliche Stundenvolumen steigt damit auf durchschnittlich 31,5 Stunden.

Die Ergebnisse zeigen, welche erheblichen Beschäftigungspotenziale durch den Ausbau der Kinderbetreuung – und zwar insbesondere der institutionellen Betreuung für unter Dreijährige – erschlossen werden können. Das sind Potenziale, die die Unternehmen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels dringend benötigen.

Interesse an einer Stundenerhöhung



Nur Frauen mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt und ursprünglichem Teilzeitwunsch, $N = 625$,
bzw. mit Interesse an einer Stundenerhöhung, $N = 163$



Notwendige Betreuung bei einer höheren Arbeitszeit

Je nach Alter der Kinder variieren Art und Umfang der notwendigen, zusätzlichen Betreuungsleistungen. Arbeitslose und arbeitssuchende Frauen mit Kindern unter drei Jahren würden ihren ursprünglichen Teilzeitwunsch erhöhen, wenn sie auf (erweiterte) Betreuungszeiten in einer Kindertagesstätte (40,1 %), einem Kindergarten (35,8 %) oder bei einer Tagesmutter (34,7 %) zurückgreifen könnten. Knapp ein Viertel (23,0 %) knüpft ihre höhere Erwerbsbeteiligung an eine umfangreichere Betreuung durch Großeltern/Verwandte.

Aus Sicht von knapp drei Viertel der Befragten ist es somit notwendig, den zusätzlichen Betreuungsaufwand durch öffentliche Institutionen abzudecken (74,2 %). Nur 7,1 % präferieren eine rein private, 15,0 % eine gemischte (Zusatz-)Betreuung. Dies zeigt noch einmal sehr deutlich, dass eine Aktivierung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials maßgeblich auch vom Ausbau der institutionellen Kinderbetreuungsangebote abhängt.

4. Interesse an einer Tätigkeit in der Logistikwirtschaft

Im Fokus: Frauen mit und ohne Berufsausbildung

Die Logistikbranche verzeichnet in den vergangenen Jahren einen kontinuierlichen Beschäftigungszuwachs. Damit bietet sie auch arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen in der Region vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten. Aber können sich die befragten Frauen eine Tätigkeit in der Logistik vorstellen? Und sind sie auch bereit, in Schichten zu arbeiten?

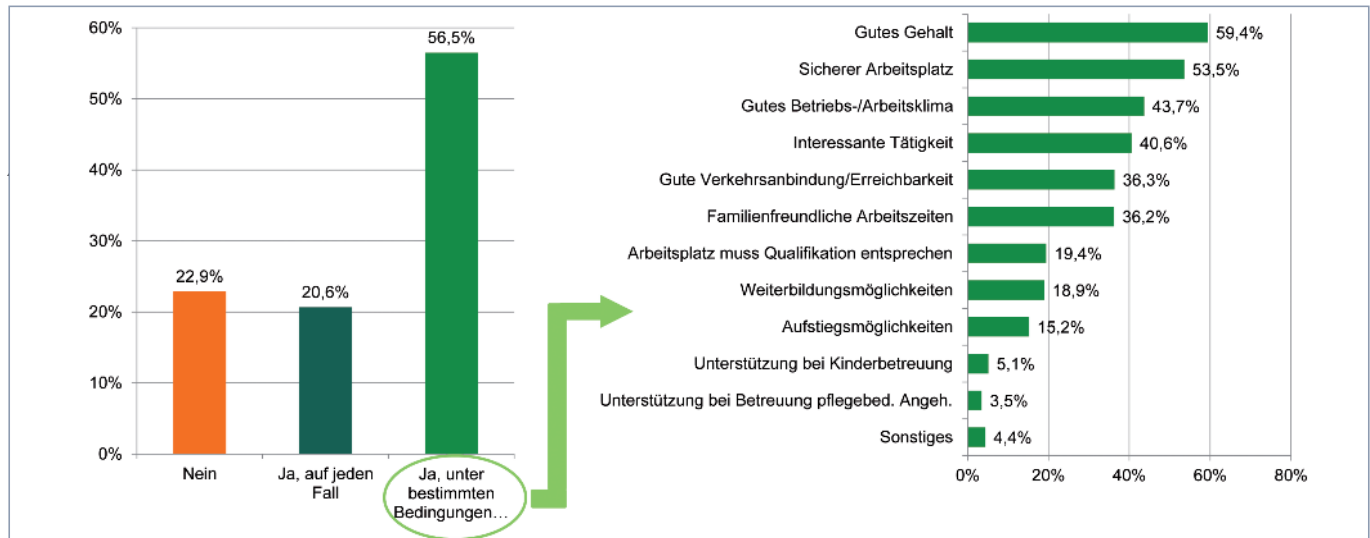
Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik

Das Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik ist bei den Frauen ausgesprochen hoch! Mehr als drei Viertel (77,1 %) können sich eine Beschäftigung in der Branche vorstellen, angefangen im kaufmännischen Bereich bis hin zur Warenverteilung. Für 20,6 % der Frauen käme ein Arbeitsplatz in der Logistik „auf jeden Fall“ in Frage, mehr als die Hälfte wäre „unter bestimmten Bedingungen“ dazu bereit. Das zeigt: Ein sehr großer Teil der Frauen steht der Logistikbranche aufgeschlossen gegenüber. Und: Das Interesse an der Logistikbranche ist in allen Altersgruppen sehr hoch. Bei den unter 25-Jährigen würden 76,3 % in der Logistik arbeiten (davon jede Dritte sogar „auf jeden Fall“). In den beiden mittleren Altersgruppen (35 bis unter 45 Jahre und 45 bis unter 55 Jahre) sind es sogar 82,4 bzw. 82,8 %, und auch bei den 55-Jährigen und Älteren interessieren sich 67,9 % für eine Tätigkeit in der Logistik.

Als Voraussetzung für einen Einstieg in die Logistikbranche wird nicht nur ein gutes Gehalt genannt. Der Arbeitsplatz soll vor allem eines sein: sicher. Eine Branche, die in den Regionen Dortmund und Hamm stark wächst und Beschäftigung aufbaut, sollte diesem Anspruch gerecht werden können. Außerdem legen die Frauen Wert darauf, sich im Betrieb wohl zu fühlen und interessante Tätigkeiten ausführen zu können.

Frauen, die in ihrer aktuellen bzw. letzten Tätigkeit in Logistikberufen (als Warenprüferinnen, Versandfertigmachenden oder Lager- und Transportmitarbeiterinnen) arbeiten bzw. gearbeitet haben, interessieren sich am häufigsten für eine weitere Tätigkeit in diesem Bereich (89,4 %). Da sie die Arbeit in der Logistikbranche bereits kennen, ist diese Gruppe für Logistikunternehmen besonders interessant. Überdurchschnittlich hoch ist das Interesse an der Logistik aber auch bei Frauen aus Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen (83,5 %), bei Warenkaufleuten (81,8 %) und bei Dienstleistungskaufleuten (81,3 %). Für Logistikunternehmen lohnt es sich also, auch potentielle Bewerbergruppen mit branchenfremden Qualifikationen in den Blick zu nehmen.

Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik und Voraussetzungen dafür



Alle Befragten, N = 2.097

N = 1.172, Mehrfachnennungen möglich

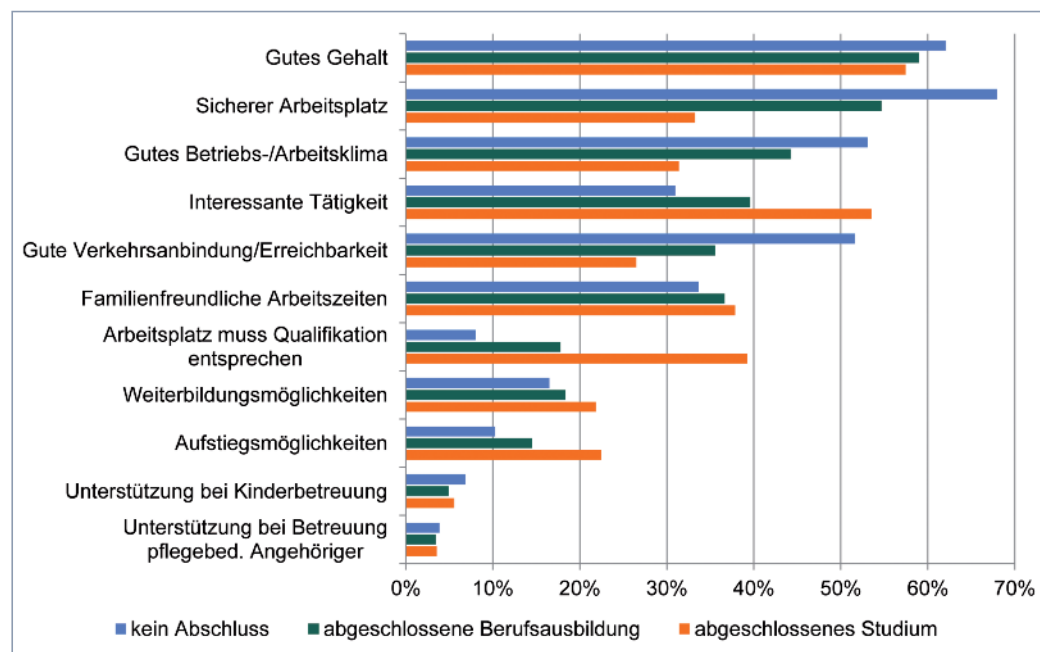
Betrachten wir die berufliche Qualifikation der arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen (siehe Abb. S. 22), so ist das Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik bei den Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung am höchsten: 22,3 % würden „auf jeden Fall“ und weitere 57,4 % „unter bestimmten Bedingungen“ in der Logistikbranche arbeiten. Bei Frauen ohne Berufsabschluss ist das Interesse ähnlich hoch. Frauen mit abgeschlossenem Studium können sich seltener eine Beschäftigung in der Branche vorstellen: 13,4 % „auf jeden Fall“ und 53,4 % „unter bestimmten Bedingungen“.

Die Voraussetzungen, die die Frauen für eine Tätigkeit in der Logistik angeben, hängen stark von der beruflichen Qualifikation der Frauen ab. Ein gutes Gehalt und familienfreundliche Arbeitszeiten spielen für alle Frauen eine große Rolle. Eine interessante Tätigkeit (53,5 %) und ein Arbeitsplatz, der der Qualifikation entspricht (39,2 %), sind dagegen den Akademikerinnen sehr viel wichtiger als Frauen mit oder ohne abgeschlossener Berufsausbildung. Auch Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden von ihnen häufiger genannt als von den anderen beiden

Gruppen. Diese Ergebnisse zeigen sehr deutlich, dass Akademikerinnen andere Erwartungen an eine Tätigkeit in der Logistik stellen als Frauen ohne Berufsabschluss oder mit abgeschlossener Berufsausbildung. Sie suchen häufiger Beschäftigungen in Bereichen, die ihrer Qualifikation entsprechen und ihnen weitere Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

Von Frauen ohne Berufsabschluss werden dagegen ein sicherer Arbeitsplatz, ein gutes Betriebs-/Arbeitsklima und eine gute Verkehrsanbindung/Erreichbarkeit deutlich häufiger genannt. Mit 68,0 % liegt ein sicherer Arbeitsplatz bei Frauen ohne Berufsabschluss sogar noch vor einem guten Gehalt auf Platz 1 der genannten Voraussetzungen.

Voraussetzungen für eine Tätigkeit in der Logistik nach beruflicher Qualifikation



Nur Befragte, die unter bestimmten Bedingungen Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik haben, N = 1.152



Bereitschaft zu Schichtarbeit

Da wir im Rahmen des Projektes in erster Linie Einsatzmöglichkeiten im nichtakademischen Bereich und ohne Führungsverantwortung im Blick haben, betrachten wir im Folgenden nur die Frauen unserer Zielgruppe, also Frauen mit oder ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

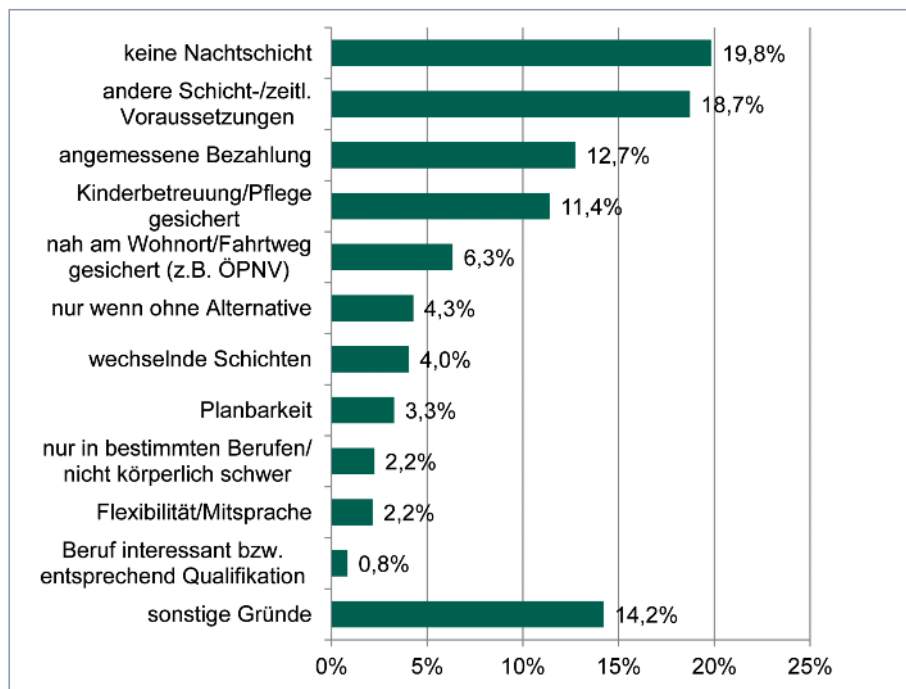
In einer hochflexiblen Branche wie der Logistik ist die Bereitschaft zu Schichtarbeit eines der zentralen Einstellungskriterien bei neuen Mitarbeiter/innen. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass ein großer Teil der arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen zu Schichtarbeit bereit ist: 13,6 % der Frauen würden „auf jeden Fall“ einen Arbeitsplatz mit Schichtarbeit annehmen, weitere 30,7 % „unter bestimmten Bedingungen“.

Die Bereitschaft zu Schichtarbeit ist stark vom Alter und dem Familienstand abhängig. Besonders hoch ist sie bei den unter 25-Jährigen (65,4 %) und Singles (56,0 %).

Trotzdem wären auch Frauen mit Kindern und ältere Befragte zu Schichtarbeit bereit: 37,2 % der Alleinerziehenden und 38,7 % der Frauen mit Partner und Kindern im Haushalt können sich vorstellen, einen Schichtarbeitsplatz anzunehmen. Bei den 55-Jährigen und Älteren sind es immerhin noch 30,6 %.

Die Voraussetzungen für Schichtarbeit, die von den Befragten in einer offenen Frage ohne Antwortvorgaben genannt wurden, sind ausgesprochen vielfältig (siehe Abb. S. 24). Es sind in erster Linie Schicht- bzw. zeitliche Voraussetzungen, die die Lage, Länge oder den Rhythmus der Schichten betreffen. Wünsche nach Planbarkeit und Flexibilität/Mitsprache werden deutlich seltener geäußert. Unsere Beratungserfahrungen zeigen jedoch, dass diese beiden Punkte für viele Beschäftigte in Bezug auf Schichtarbeit überaus wichtig sind. Insgesamt zeigen die genannten Voraussetzungen den Unternehmen mögliche Ansatzpunkte für eine Erhöhung der Bereitschaft in Schichten zu arbeiten.

Voraussetzungen für Schichtarbeit (offene Frage, kategorisiert)



Nur Frauen, die unter best. Voraussetzungen in Schichten arbeiten würden, ohne Akademikerinnen, N = 498

Ein überraschendes Ergebnis der Befragung ist sicherlich, dass bereits gemachte Erfahrungen mit Schichtarbeit die Bereitschaft zu weiterer Schichtarbeit sehr deutlich erhöhen. Frauen, die bereits Schichtarbeitserfahrung haben, sind fast doppelt so häufig bereit, wieder in Schichten zu

arbeiten, wie Frauen ohne bisherige Erfahrung (63,7 gegenüber 33,1 %). Wer bereits in Schichten gearbeitet hat, sieht offenbar Lösungsmöglichkeiten für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das gilt auch für Frauen mit Kindern.

Natürlich sind unter den Frauen mit Schichtfahrung auch viele (40,9 %), die nur unter bestimmten Voraussetzungen wieder zu Schichtarbeit bereit sind. Im Vergleich zu den Frauen ohne Schichtfahrung nennen sie u. a. häufiger andere Schicht- und zeitliche Voraussetzungen (18,5 % gegenüber 15,3 %) und eine gesicherte Kinderbetreuung bzw. Pflege (13,8 % gegenüber 10,8 %). Außerdem wird auch der Wunsch nach Planbarkeit von Frauen mit Schichtfahrung mit 5,1 % deutlich häufiger genannt als von Frauen ohne Schichtfahrung (1,7 %).

Potenzialtypen

Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem das Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik, aber auch die Bereitschaft zu Schichtarbeit bei den arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen klar vorhanden sind. Beides haben wir zu so genannten „Potenzialtypen“ zusammengefasst, die für Logistikunternehmen, die konkret neue Mitarbeiter/innen suchen, von Interesse sein können.

Interesse an Tätigkeit in der Logistik und Bereitschaft zu Schichtarbeit – Potenzialtypen

	Potenzialtyp 1	Potenzialtyp 2	Potenzialtyp 3	Potenzialtyp 4
Interesse an Arbeit in der Logistik	Ja	Ja	Nein	Nein
Bereitschaft zu Schichtarbeit	Ja	Nein	Ja	Nein
Anteil der Frauen in %	36,2%	41,4%	7,6%	14,8%

Alle Befragten, ohne Akademikerinnen, N = 1.809



Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung steht sehr viel häufiger ein PKW zur Verfügung als Frauen ohne Berufsabschluss (63,3 gegenüber 30,0 %). Das erklärt die große Bedeutung einer guten Verkehrsanbindung/Erreichbarkeit für Frauen ohne Berufsabschluss als Bedingung für eine Tätigkeit in der Logistik. Die Frauen sind bereit, für die Fahrt zur Arbeit auch längere Fahrtzeiten auf sich zu nehmen. Mehr als jede Fünfte (21,3 %) ist bereit, eine Stunde und länger pro Wegstrecke unterwegs zu sein. 16,1 % würden 45 bis 60 Minuten fahren, die Hälfte der Frauen

(51,0 %) 30 bis 45 Minuten. Nur etwa jede Zehnte (11,3 %) würde weniger als 30 Minuten einsetzen. Durchschnittlich sind es 39,6 Minuten pro Wegstrecke.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse ein hohes Potenzial an qualifizierten Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die Interesse an der Logistikbranche haben. Zudem sind diese Frauen hochmobil, was sie für potenzielle Arbeitgeber interessant macht.

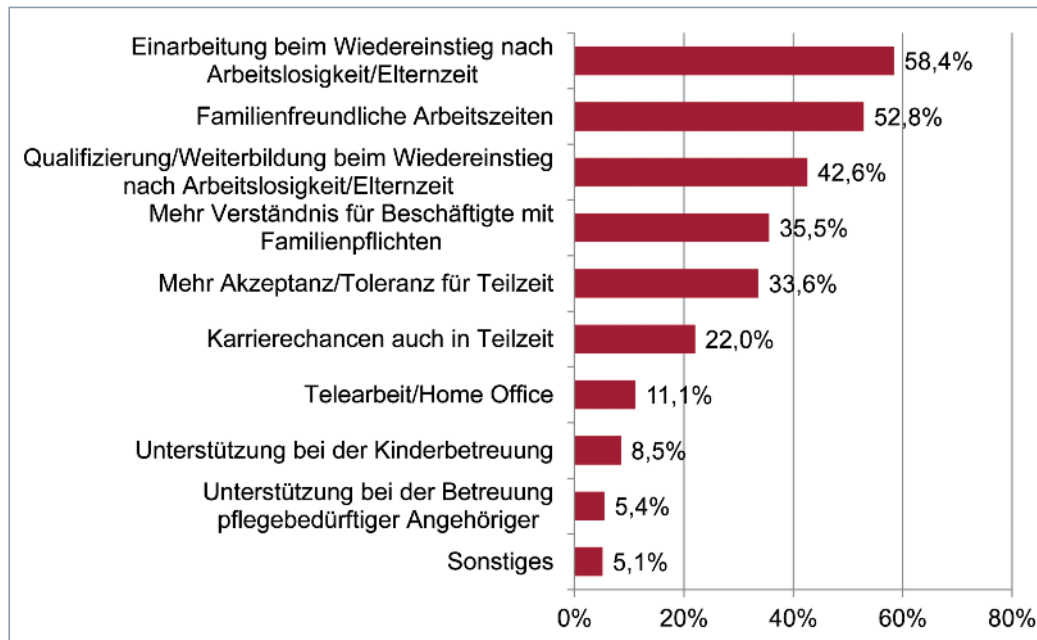
5. Gewünschte Unterstützung vom neuen Arbeitgeber

Im Fokus: Frauen mit und ohne Berufsausbildung, die Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik haben

Für Frauen und Männer mit familiären Verpflichtungen ist es oft nicht leicht, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Wir haben die arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik des-

halb gefragt, welche Unterstützung sie sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Anforderungen von ihrem potenziellen Arbeitgeber wünschen.

Gewünschte Unterstützung vom potenziellen Arbeitgeber



Nur Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik, ohne Akademikerinnen, N = 1.313



Genannt werden von den Frauen vor allem eine Einarbeitung beim Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit oder Elternzeit (58,4 %) sowie familienfreundliche Arbeitszeiten (52,8 %). Wichtig sind den Frauen außerdem Punkte, die ein familienfreundliches Klima beschreiben. 35,5 % nennen mehr Verständnis für Beschäftigte mit Familienpflichten, 33,6 % mehr Akzeptanz/Toleranz für Teilzeit.

Eine untergeordnete Rolle spielt mit 8,5 % die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Kinderbetreuung. Allerdings: Von den Müttern mit unter dreijährigen Kindern wünscht sich fast jede Dritte (29,8 %) hier Unterstützung. Bei Müttern von drei- bis unter sechsjährigen Kindern ist es noch knapp jede vierte (23,4 %).

Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Kinderbetreuung bedeutet nicht unbedingt die Einrichtung eines Betriebskindergartens. Die Vermittlung von Babysittern oder Tagesmüttern, die in Notfällen für einige Stunden oder Tage die Kinderbetreuung übernehmen können, oder ein

Kinderferienprogramm (auch in Kooperation mit städtischen Einrichtungen) sind für Eltern eine große Hilfe.

Absolute Priorität haben bei Müttern familienfreundliche Arbeitszeiten: Sie werden von 88,5 % der Mütter mit unter sechsjährigen Kindern und von 70,9 % der Mütter mit Kindern unter 18 Jahren genannt.

Auch beim Thema Pflege wünschen sich die Befragten ein offenes Ohr der Arbeitgeber. Zwar geben gerade einmal 5,4 % der Frauen insgesamt an, sich Unterstützung bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu wünschen. Von den Frauen, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, ist es aber fast jede Vierte (23,9 %). Außerdem gibt die Hälfte (50,9 %) an, sich mehr Verständnis für Beschäftigte mit Familienpflichten zu erhoffen. Hier geht es auch um eine Anerkennung der Belastungen, die diese Frauen – oftmals zusätzlich zur Kindererziehung – bewältigen müssen.

6. Arbeitszeitwünsche und Einsatzmöglichkeiten

Im Fokus: Frauen mit und ohne Berufsausbildung, die Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik haben

„Nur vormittags von Montag bis Freitag“, das erwarten viele, wenn sie an die Arbeitszeitwünsche von Frauen – und vor allem von Müttern – denken. Aber stimmt dieses Bild? Wir betrachten die Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik hier noch einmal genauer und zeigen, welche Tageszeiten, Wochentage und welches Stundenvolumen sie bevorzugen.

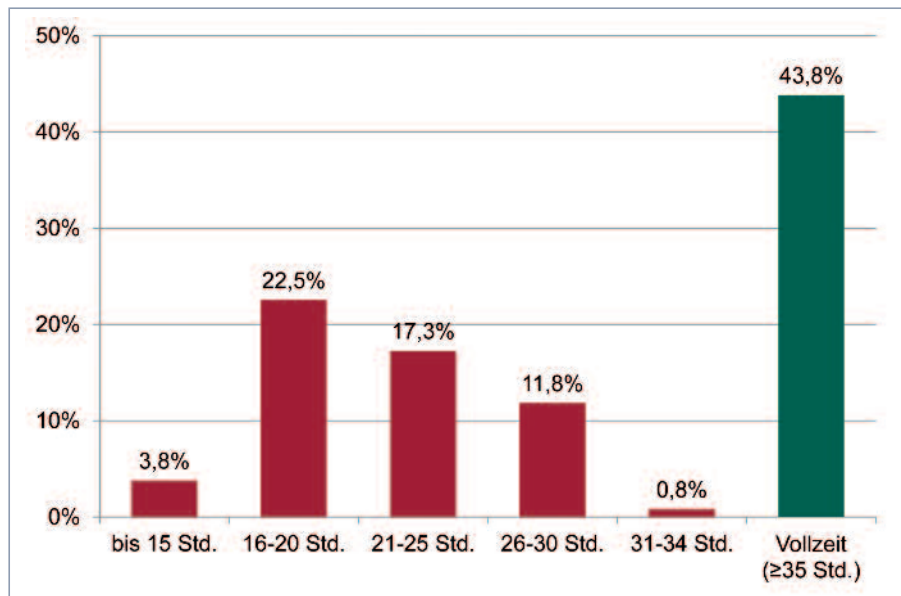
Wöchentliches Stundenvolumen

Von den Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik möchten 43,8 % in Vollzeit arbeiten – unter der Voraussetzung, dass sich das Einkommen entsprechend erhöht oder reduziert. Die Mehrheit (56,2 %) präferiert eine Teilzeitbeschäftigung. Durchschnittlich möchten die Frauen mit Teilzeitwunsch 23,2 Stunden arbeiten. Am häufigsten werden Wochenarbeitszeiten von 16 bis 20 Stunden und 21 bis 25 Stunden genannt (22,5 bzw. 17,3 %). 11,8 % der Frauen möchten 26 bis 30 Stunden pro Woche arbeiten, wobei fast alle Frauen in dieser Gruppe (11,3 %) eine

30-Stunden-Woche angeben. An einer (oftmals geringfügigen) Beschäftigung bis zu 15 Stunden pro Woche sind mit 3,8 % nur sehr wenige Frauen interessiert. Außerdem bevorzugen ausgesprochen wenige Frauen eine Teilzeitbeschäftigung im vollzeitnahen Bereich von 31 bis 34 Stunden. Insgesamt unterscheidet sich das präferierte wöchentliche Stundenvolumen der Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik kaum von dem aller befragten Frauen.

Bei den unter 25-Jährigen ist der Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung wesentlich stärker ausgeprägt (85,0 %) als in den übrigen Altersgruppen. In den mittleren Altersgruppen, in denen die Frauen sehr viel häufiger minderjährige Kinder haben, ist der Wunsch nach einer Tätigkeit in Vollzeit am niedrigsten. Auch hier unterscheidet sich das gewünschte Stundenvolumen der Frauen, die Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik haben, kaum von dem der befragten Frauen insgesamt.

Präferiertes wöchentliches Stundenvolumen



Nur Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik, ohne Akademikerinnen, N = 1.364



Anzahl der Arbeitstage pro Woche

Durchschnittlich möchten die Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik 4,6 Tage pro Woche arbeiten. Bei Frauen, die gerne in Vollzeit arbeiten möchten, dominiert der Wunsch nach einer 5-Tage-Woche (88,9 %). Jeweils knapp 5 % der Frauen präferieren vier bzw. sechs Arbeitstage. Auch bei Frauen mit Teilzeitwunsch überwiegt das Interesse an einer 5-Tage-Woche (48,9 %), ein Viertel der Frauen möchte aber auch an vier Tagen pro Woche arbeiten, ein weiteres Fünftel an drei Tagen.

Präferierte Tageszeiten

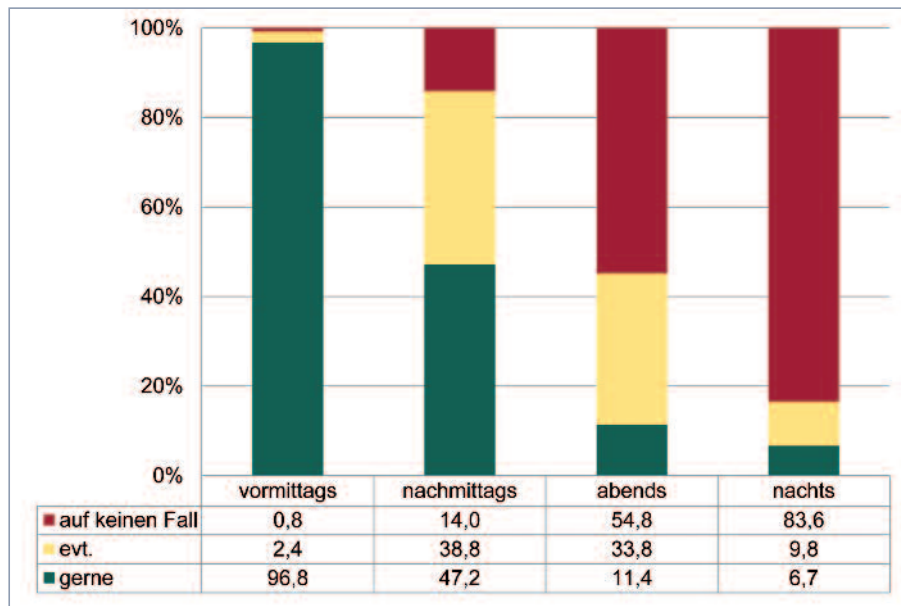
Für eine hochflexible Branche wie die Logistik ist es aber nicht nur wichtig, in welchem Stundenvolumen die Beschäftigten arbeiten wollen (bzw. können), sondern auch, auf welche Tageszeiten und Wochentage sich dieses Stundenvolumen verteilen lässt.

Eine Beschäftigung am Vormittag kann von beinahe allen Frauen realisiert werden. 96,8 % der Frauen möchten gerne vormittags arbeiten, 2,4 % eventuell. Eine sehr kleine Gruppe von 0,8 % schließt das Arbeiten am Vormittag aus. Frauen mit Vollzeitwunsch und Frauen mit Teilzeitwunsch unterscheiden sich hier praktisch nicht.

Auch das Arbeiten am Nachmittag kann sich die übergroße Mehrheit der Frauen vorstellen. Knapp die Hälfte (47,2 %) möchte hier gerne, weitere 38,8 % eventuell arbeiten. Nur 14,0 % möchten nachmittags auf keinen Fall arbeiten. Für Frauen mit Vollzeitwunsch ist eine Beschäftigung am Nachmittag fast genauso Normalität wie am Vormittag. 70,9 % würden gerne und 24,6 % eventuell nachmittags arbeiten. Aber auch sehr viele Frauen mit Teilzeitwunsch sind am Nachmittag einsetzbar: Vier von fünf können sich eine Arbeit am Nachmittag vorstellen (davon 29,4 % gerne und 49,4 % eventuell).

Zur Arbeit am Abend ist knapp die Hälfte der Frauen bereit, davon jede Dritte (33,8 %) eventuell. 11,4 % der Frauen möchten sogar gerne am Abend arbeiten. Für Frauen mit Vollzeitwunsch kommt die Arbeit am Abend sogar noch öfter in Frage. 17,3 % möchten gerne abends arbeiten, weitere 39,2 % eventuell. Aber auch von den Frauen, die in Teilzeit arbeiten möchten, geben 7,1 % an, gerne am Abend zu arbeiten und 29,1 % schließen es nicht aus.

Präferierte Tageszeiten (Frauen mit Vollzeit- und Teilzeitwunsch)



Nur Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik, ohne Akademikerinnen, N = 1.403

Es überrascht wenig, dass sich die Frauen die Nachtarbeit deutlich seltener vorstellen können als die Arbeit tagsüber oder abends. Mit 16,4 % gibt aber trotzdem mehr als jede Sechste an, gerne oder eventuell nachts zu arbeiten. Interessanterweise sind die Unterschiede zwischen Frauen mit Vollzeitwunsch und Frauen mit Teilzeitwunsch bei der

Nachtarbeit kleiner als bei der Arbeit am Nachmittag oder Abend. 10,6 % der Frauen mit Vollzeitwunsch und 8,9 % der Frauen mit Teilzeitwunsch schließen die Nachtarbeit nicht aus. Gerne nachts arbeiten würden 10,9 % der Frauen mit Vollzeitwunsch und immerhin 3,7 % der Frauen mit Teilzeitwunsch.



Das zeigt: Arbeiten in Teilzeit heißt nicht automatisch Arbeiten von 8:00 bis 12:00! Die Frauen mit Teilzeitwunsch können sich auch Einsatzmöglichkeiten zu anderen Tageszeiten vorstellen. Bei Frauen mit Kindern können möglicherweise der Partner oder die Großeltern zu diesen Zeiten die Kinderbetreuung übernehmen.

Präferierte Arbeitstage

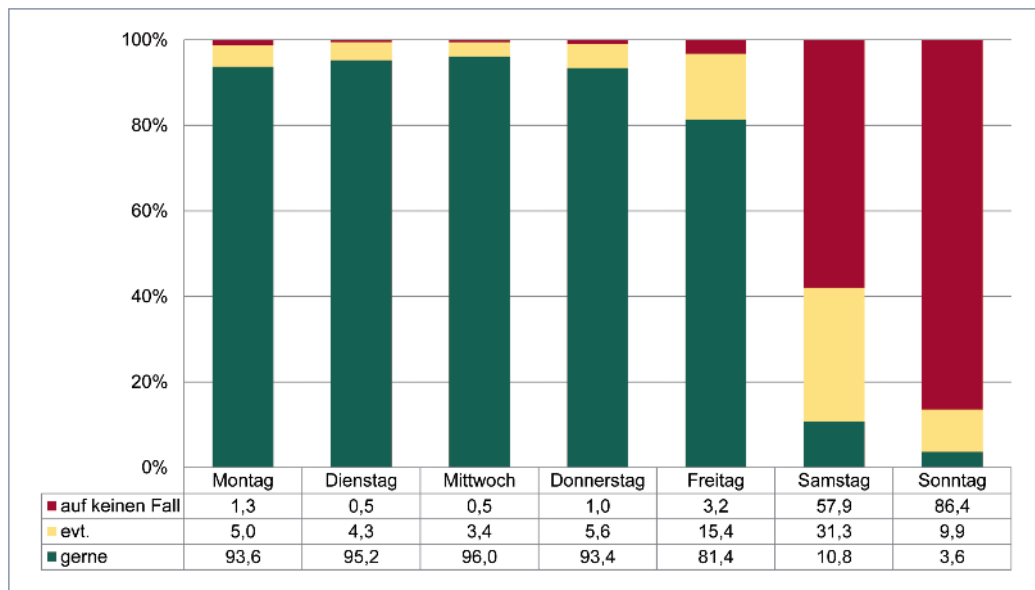
Interessant für die Logistikunternehmen ist natürlich auch die Frage, wie groß die Bereitschaft zur Arbeit am Wochenende ist. Zwar liegt die Präferenz der Frauen deutlich auf den Wochentagen Montag bis Freitag (mehr als 90 % würden an diesen Tagen gerne oder eventuell arbeiten), aber auch die Wochenendarbeit wird nicht ausgeschlossen. Das gilt besonders für den Samstag. Jede zehnte Frau würde sogar gerne am Samstag arbeiten, ein weiteres Drittel

eventuell. Das heißt: Bei 42,1 % der Frauen besteht ein Potenzial zur Arbeit am Samstag. Bei Frauen mit Vollzeitwunsch sind es sogar 51,0 %, aber auch von den Frauen mit Teilzeitwunsch würde gut jede Dritte (35,2 %) samstags arbeiten.

Auch die Arbeit am Sonntag schließen die Frauen nicht aus! Immerhin 3,6 % der Frauen würden sogar gerne sonntags arbeiten, jede Zehnte (9,9 %) eventuell. Dabei sind Frauen mit Teilzeitwunsch genauso häufig zur Sonntagsarbeit bereit wie Frauen mit Vollzeitwunsch. Das zeigt: Auch Frauen mit Teilzeitwunsch sind flexibel in ihren Einsatzmöglichkeiten. Und: Auf welche Wochentage die Arbeitstage verteilt werden, ist Aushandlungssache zwischen dem potenziellen Arbeitgeber und der Bewerberin.



Präferierte Arbeitstage (Frauen mit Vollzeit- und Teilzeitwunsch)



Nur Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik, ohne Akademikerinnen, N = 1.403



Arbeitszeitmuster

Die hohe zeitliche Flexibilität der arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen wird noch einmal deutlicher, wenn wir die geäußerten Wünsche zu Tageszeiten und Wochentagen kombiniert betrachten. Insgesamt sind die Arbeitszeitwünsche der Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik sehr variantenreich. Einsatzmöglichkeiten bieten sich tagsüber als auch nachts und sogar am Wochenende. Das zeigt: „Nur vormittags von Montag bis Freitag“, das trifft gerade einmal auf 7,5 % der Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik zu (Muster 1). Die überwiegende Mehrzahl dieser Frauen (90 %) möchte gerne in Teilzeit arbeiten.

Arbeitszeitwünsche von Montag bis Freitag am Vor- und Nachmittag (Muster 2) werden von 28,2 % der Frauen geäußert. Hier beträgt der Anteil der Frauen mit Teilzeitwunsch 61 %.

Die Einsatzmöglichkeiten der Frauen in den Mustern 3 bis 10 sind deutlich flexibler. Für knapp jede Dritte (30,4 %) kommen beispielsweise Arbeitszeiten von vormittags bis abends in Frage (Muster 3, 6 und 9) und fast jede Zehnte (9,3 %) ist sogar „rund um die Uhr“ von vormittags bis nachts einsetzbar (Muster 4, 7 und 10). Dementsprechend bieten fast 40 % der Frauen in Bezug auf die Lage der Arbeitszeit sehr flexible Einsatzmöglichkeiten.

Arbeiten am Wochenende? Das kommt für mehr als jede Dritte (36,5 %) in Frage. Und 6,9 % der Frauen bieten sogar hochflexible Einsatzmöglichkeiten „rund um die Uhr“ und an Samstagen bzw. am gesamten Wochenende an (Muster 7 und 10).



Arbeitszeitmuster

Arbeitszeit- muster	Lage der Arbeitszeit				Verteilung der Arbeitszeit							Anteil der Befragten	gewünschte Dauer der Arbeitszeit	
	Vormittag	Nachmittag	Abend	Nacht	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		 VZ	 TZ
Muster 1												7,5%	10%	90%
Muster 2												28,2%	39%	61%
Muster 3												11,1%	52%	48%
Muster 4												2,4%	62%	38%
Muster 5												8,7%	48%	52%
Muster 6												15,1%	60%	40%
Muster 7												2,8%	77%	23%
Muster 8												1,6%	22%	78%
Muster 9												4,2%	50%	50%
Muster 10												4,1%	63%	38%
Muster 11 (sonstige)												14,2%	26%	74%

Nur Frauen mit Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik, ohne Akademikerinnen, N = 1.403

7. Zusammenfassung und Ausblick

Zum Abschluss soll noch einmal ein Blick auf die zentralen Ergebnisse der Befragung und das weitere Vorgehen im Projekt „Work-Life-Balance in der Logistik – Neue Chancen für Arbeitssuchende und Beschäftigte durch flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten“ geworfen werden.

Die Befragung hat gezeigt, dass sehr viele arbeitslose und arbeitssuchende Frauen ein Interesse an einer Tätigkeit in der Logistikwirtschaft haben. Sie können sich ihre berufliche Zukunft in der Branche vorstellen. Ein gutes Gehalt, ein sicherer Arbeitsplatz, ein gutes Arbeits- und Betriebsklima sowie eine interessante Tätigkeit sind für viele wichtige Kriterien für den Einstieg in die Branche. Eine deutliche Mehrheit der Logistik-Interessierten wünscht sich ganz konkret von ihrem neuen Arbeitgeber eine Unterstützung beim (Wieder-)Einstieg in Form einer Qualifizierung bzw. guten Einarbeitung. Und: Familienfreundliche Arbeitszeiten stehen ganz oben auf der Wunschliste der Unterstützungsangebote.

Ein Blick auf die konkreten Arbeitszeitwünsche der befragten Frauen, die Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik haben, zeigt ein großes Potenzial an unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten. Dies gilt sowohl für die Dauer der Arbeitszeit, ihre Lage am Tag als auch für ihre Verteilung auf die Wochentage. Danach ist das Bild der berufstätigen Frau

und Mutter, die ausschließlich vormittags von Montag bis Freitag arbeiten möchte, passé. Nicht wenige können sich vorstellen, einer Tätigkeit auch zu anderen Tageszeiten – also am Nachmittag, Abend oder auch nachts – nachzugehen. Auch die Einsatzmöglichkeiten an den verschiedenen Wochentagen sind sehr variabel. Für einen Teil der Frauen ist selbst ein Einsatz am Samstag oder Sonntag attraktiv, möglicherweise weil gerade an diesen Tagen die Kinderbetreuung z. B. durch den Partner übernommen werden kann.

Die Einsatzwünsche und -möglichkeiten sprechen in vielen Fällen nicht gegen den Einsatz in einem Schichtbetrieb. Ein großer Teil der arbeitslosen bzw. arbeitssuchenden Frauen interessiert sich für eine Tätigkeit in Schichtarbeit. Davon möchten einige in die Logistikwirtschaft, andere müssen für die Branche noch interessiert werden. Und für wieder andere ist die Logistik interessant, sie stehen aber der Schichtarbeit ablehnend gegenüber. Auch sie zeigen eine hohe zeitliche Flexibilität, die einen Einsatz in einem Schichtbetrieb durchaus ermöglicht. Das Potenzial auf Seiten der arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen ist also durchaus groß. Es kommt auf die richtige Ansprache und und gute (Arbeitszeit-)Angebote an.



Es ist aber auch deutlich geworden, dass die Frauen Anforderungen an die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle stellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen sind. Dabei geht es um die konkreten Schichtzeiten, den Wechselrhythmus, die Planbarkeit sowie die Flexibilität und Mitsprachemöglichkeiten bei der konkreten Einsatzplanung.

Wie geht es nun weiter im Projekt?

Nun liegen die Arbeitszeitwünsche und Einsatzmöglichkeiten der arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen in den Regionen Dortmund und Hamm auf dem Tisch. Unternehmen der Logistikwirtschaft aber auch anderer Branchen in der Region können die Ergebnisse nutzen. Sie haben nun Ansatzpunkte, um ihre Arbeitszeitmodelle neu aufzustellen, um ggf. vorhandene zeitliche Hürden zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu beseitigen. Dass dies sinnvoll ist, daran gibt es keinen Zweifel. Viele Unternehmen suchen neue Mitarbeiter/innen und klagen bereits heute darüber, wie schwierig es ist, motivierte und qualifizierte Kräfte zu finden. Wie wichtig Frauen familienfreundliche Arbeitszeiten sind, das hat die Befragung eindeutig gezeigt. Wenn Unternehmen das weibliche Erwerbspersonenpotenzial nutzen möchten, dann liegt also nichts näher, als familien-

freundliche Arbeitszeitangebote zu entwickeln. Damit werden sie ihr Image verbessern und sich einen Wettbewerbsvorteil erarbeiten.

Wie geht es weiter im Projekt? Aufbauend auf den Befragungsergebnissen werden in drei Unternehmen der Logistikwirtschaft neue Arbeitszeit-/Schichtmodelle entwickelt. Ziel ist es, praktikable Lösungen zu finden und umzusetzen, die sowohl der notwendigen betrieblichen Flexibilität als auch den Arbeitszeitwünschen und -möglichkeiten der Frauen Rechnung tragen. Die Unternehmen werden bei der Suche nach geeigneten Bewerber/innen unterstützt. Gemeinsam mit unseren Partnern, den Agenturen für Arbeit in Dortmund und Hamm, werden Lösungen entwickelt, wenn Bewerber/innen qualifiziert werden müssen. Und nicht zuletzt werden die Unternehmen dabei unterstützt, die neuen Mitarbeiter/innen in den neuen Modellen zu führen. Auch die Unternehmen müssen neu denken: Sie müssen sich vom Ideal der Verfügbarkeit rund um die Uhr verabschieden. Das heißt aber keineswegs, dass sie bei der notwendigen Flexibilität Abstriche machen müssen. Transparente und gesicherte Regelungen können dazu beitragen, dass Flexibilität und Familienfreundlichkeit vereinbar sind.

Anlage: Methodische Anmerkungen zur Befragung

Um mehr über die Arbeitszeitwünsche und Einsatzmöglichkeiten der arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen zu erfahren, wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt, und Ende Januar 2011 an 9.281 arbeitslose und arbeitssuchende Frauen verschickt, die bei den Agenturen für Arbeit Dortmund und Hamm gemeldet waren. Damit haben wir sowohl aktuell berufstätige als auch nicht berufstätige Frauen befragt.

Auf zehn Seiten wurden 40 Fragen zu den folgenden Themenblöcken gestellt: (1) soziodemografische Merkmale der Frauen, (2) bisherige Arbeits(zeit)erfahrungen, (3) gewünschte Arbeitszeiten und -bedingungen, (4) Vereinbar-

keit von Familie und Beruf, notwendige Unterstützungsbedarfe und Erwartungen an potenzielle Arbeitgeber und schließlich (5) Interesse an einer Tätigkeit in der Logistik und eventuelle Voraussetzungen dafür.

Die Fragebögen wurden über die Agenturen für Arbeit Dortmund und Hamm verschickt, so dass die Anonymität der befragten Frauen gegenüber Dritten gewährleistet war. Die Teilnahme war freiwillig. Die ausgefüllten Fragebögen konnten innerhalb von sechs Wochen an die Soziale Innovation GmbH geschickt werden. Die Soziale Innovation GmbH wertete die Befragung aus und die Ergebnisse wurden gemeinsam mit den Projektpartnern interpretiert.

Rücklauf der Befragung nach Agenturbezirken

	verschickte Fragebögen, abs.	Rücklauf Fragebögen, abs.	Rücklauf Fragebögen, in %
Bezirk der Agentur für Arbeit Dortmund	4.720	1.088	23,1%
Bezirk der Agentur für Arbeit Hamm	4.561	1.043	22,9%
Gesamt	9.281	2.131	23,0%



Im Rahmen des Projektes konnten maximal 10.000 Fragebögen verschickt werden. Im Bezirk der Agentur für Arbeit Hamm (die Städte Hamm, Kamen und Unna) erhielten 4.561 arbeitslose und arbeitssuchende Frauen einen Fragebogen, was einer Vollerhebung entsprach. Im Bezirk der Agentur für Arbeit Dortmund wurden 4.720 Fragebögen verschickt. In den Städten Lünen und Schwerte wurde eine Vollerhebung durchgeführt und in der Stadt Dortmund eine Stichprobe gezogen. Durch die Stichprobenziehung hatten die Befragten aus der Stadt Dortmund eine geringere Auswahlwahrscheinlichkeit. Daher wurde anschließend eine Design-Gewichtung durchgeführt.

Insgesamt wurden 2.131 Fragebögen zurückgeschickt, die in die Auswertung eingegangen sind. Das entspricht einem Rücklauf von 23,0 %. Das hat unsere Erwartungen übertroffen⁹ und zeigt: Die Frauen fühlen sich bei diesem Thema angesprochen!

Die Befragung ist repräsentativ im Hinblick auf die Region und ermöglicht so – zum ersten Mal – detaillierte Aussagen zu den genannten Themen für die Bezirke der Agenturen für Arbeit Dortmund und Hamm.

Quellen und Verweise



¹ Alle Angaben: IHK zu Dortmund, Basis: Erhebung Landescluster NRW.

² Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008), Stand 30.06.2010.

³ Ellwein, H. (2011): Dortmunder Fachkräftemonitoring – Fokus: Logistik-Branche (Präsentation), Wirtschaftsförderung Dortmund.

⁴ GfK Nürnberg (2010): Personalmarketingstudie, Nürnberg.

⁵ Ellwein, H. (2011): Dortmunder Fachkräftemonitoring – Fokus: Logistik-Branche (Präsentation), Wirtschaftsförderung Dortmund.

⁶ Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Freien Hansestadt Bremen.

⁷ Jürgehake, U. et al. (2011): Personal als Standortvorteil. Die Logistikwirtschaft des Landes Bremen ist bereit für die Zukunft. Verlag der Soziale Innovation GmbH, Dortmund.

⁸ Bei der Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes ist die Art der aktuell ausgeübten beruflichen Tätigkeit – nicht der ursprünglich erlernte Beruf – das ausschlaggebende Kriterium der Zuordnung.

⁹ Bei postalischen Umfragen muss in vielen Fällen mit einem Rücklauf (deutlich) unter 20 Prozent gerechnet werden; Diekmann, A. (2002): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek.



Projektpartner:



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Dortmund



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hamm





Soziale Innovation GmbH

Deutsche Str. 10 • 44339 Dortmund

Tel. 0231-88 08 64-0 • Fax: 0231-88 08 64-29

info@soziale-innovation.de • www.soziale-innovation.de