



**Band 10 der Reihe „Frauen in der Wesermarsch“
Bernhold, Ursula / Setje-Eilers, Almut: Frauen- und familienfreundliche
Unternehmensorganisation in der Wesermarsch
Herausgegeben vom Landkreis Wesermarsch – Frauenbüro. Brake 2000**

Die vorliegende Studie befragt 72 Betriebe in der Wesermarsch, die mehrheitlich eine Betriebsgröße von bis zu 50 Beschäftigten aufweisen; vereinzelt wurden auch Großbetriebe befragt.

In den befragten Unternehmen ist insgesamt ein deutlicher Überhang an männlichen Beschäftigten festzustellen (u.a. wegen des hohen Männeranteils in beteiligten großen Industriebetrieben). Bei den Beschäftigten mit Leitungsaufgaben sind beinahe doppelt so viele Männer als Frauen auszumachen. Die meisten weiblichen Führungskräfte arbeiten im Bereich Dienstleistungen/Handel, wo auch der überwiegende Teil der Frauen als ausgebildete Fachkräfte beschäftigt ist. Nur bei einem Fünftel der Unternehmen sind Frauen in Führungs- und Leitungspositionen tätig; bei dem Rest der Fälle ist die Führungsspitze ausschließlich männlich besetzt. Drei Viertel der befragten Unternehmen schätzen die angebotene Arbeitszeitgestaltung als familienfreundlich ein. Dabei werden vorrangig „Sonderabsprachen“ getroffen, nicht ganz so häufig wird die Verantwortung ins Team verlegt und seltener wird die Möglichkeit zur gleitenden Arbeitszeit genutzt. In zwei Drittel der Unternehmen werden derzeit Mitarbeiterinnen in Teilzeit beschäftigt (meist im Bürobereich). Auch die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung besteht bei zwei Drittel der Betriebe. Weibliche Führungsnachwuchskräfte werden (mit der Möglichkeit zur Teilnahme an speziellen Fort- und Weiterbildungen) in rund der Hälfte der befragten Unternehmen unterstützt. Etwa 50% der befragten Betriebe bieten Hilfe beim Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase, und zwar in erster Linie zur Einarbeitung nach der Rückkehr in das Unternehmen und erst in zweiter Linie als Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung. Die Motivation zur Entwicklung von familien- und frauenfreundlichen Maßnahmen speist sich hauptsächlich aus dem Interesse am Erhalt von qualifizierten weiblichen Fachkräften. Betriebe mit familien- und frauenfreundlicher Organisation verankern diese mehrheitlich über individuelle Regelungen (oft mündliche, manchmal auch schriftliche Vereinbarungen). Eine vermehrte Anwendung frauen- und familienfördernder Maßnahmen ist für die beteiligten Unternehmen in erster Linie eine Frage der finanziellen Mittel.