



Analyse zum Berufseinstieg junger Frauen

Ergebnisse einer Befragung in Sachsen (2014)

Landesfrauenrat Sachsen e.V.

Impressum

Herausgeber: Landesfrauenrat Sachsen e.V.

Strehleener Str. 14

01069 Dresden

Tel.: +49 351 4721062

landesfrauenrat-sachsen@gmx.de

www.landesfrauenrat-sachsen.de

Redaktion: Manuela B. Queitsch

Empirische
Sozialforschung: Karolin Schmahl

Mitarbeit: Simone Jung, Andrea Pankau, Manuela Salewski,
Frauke Schrader und Christiane Strohbach

Satz und Layout: Sabine Holzendorff

Gefördert von: Landesdirektion Sachsen

Vorwort	1
Einführung	3
Projektziel	5
Empirische Forschungsmethodik	5
Konzept und Gestaltung des Fragebogens	7
Auswahl und Rekrutierung der Teilnehmerinnen	10
Rücklauf und Repräsentativität	12
Datenbereinigung	14
Auswertung der Ergebnisse	16
Zusammensetzung der Stichprobe	16
Ergebnisse – Karrierewege	19
Ergebnisse – berufliche Rahmenbedingungen	27
Ergebnisse – familiäres und soziales Umfeld	35
Zusammenfassung, Empfehlung und Ausblick	42
Anhang – Fragebogen	45

Landesfrauenrat Sachsen e.V.



Vorwort

Der Landesfrauenrat Sachsen e.V. (LFR Sachsen) setzt sich satzungsgemäß für die Verwirklichung der realen Gleichstellung gemäß des in Art. 3 GG und Art. 8 Sächsische Verfassung verankerten Gleichheits- und Gleichberechtigungsgebotes sowie des Gleichstellungsgebotes ein. Als Dachverband mit über 40 Mitgliedsorganisationen und damit über 40.000 Frauen engagiert sich der LFR Sachsen für die Verbesserung der Lebensverhältnisse von Frauen aller Altersgruppen in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen.

Im ersten Halbjahr 2013 führte der LFR Sachsen eine Fachtagung zum Thema „Frauen und Erwerbsbeteiligung“ durch. Als ein Ergebnis dieser Tagung gründete sich die Arbeitsgruppe „Erleichterung des Berufseinstiegs junger Frauen“. Das Ziel dieser Arbeitsgruppe war die Erarbeitung eines Fragebogens zu den Rahmenbedingungen, Fachkräftebedarf, Zusammensetzung der Gruppen (Alter, Qualifikation u.ä.), um herauszuarbeiten, welche Faktoren den Berufseinstieg erleichtern könnten. Ein Jahr später standen wir vor der Entscheidung, über ein Projekt der Landesdirektion Sachsen, eine Studie zum Berufseinstieg junger Frauen zu erstellen, die auf den Ergebnissen der bisherigen Arbeit aufbauen konnte.

Die nachfolgenden Umfrageergebnisse stellen einen ersten Baustein dar, um in Sachsen junge Frauen bei der Umsetzung eines erfolgreichen Berufseinstieges zu fördern.

Die Studie soll insbesondere dazu beitragen, dass Handlungsbedarfe festgestellt und auch der Augenmerk nicht nur auf den Aspekt der Berufswahl, sondern auch auf den des Berufseinstieges gelenkt werden. Chancengleichheit ist auch hier zu wahren. Die Aussicht auf einen erfolgreichen Arbeitsbeginn sowie auf gutes berufliches Fortkommen führt außerdem dazu, dass Frauen in Sachsen verbleiben. Dies wirkt einer weiteren Abwanderung entgegen.

Aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Studie stellt der Landesfrauenrat Sachsen derzeit weitere Überlegungen an, inwieweit eine Anschlussstudie die Thematik des Berufseinstiegs junger Frauen in Sachsen vertiefen könnte, aber auch, welche Ergebnisse sich bei einer ähnlichen Befragung von jungen Männern darstellen würden.

Susanne Köhler
Vorsitzende Landesfrauenrat Sachsen e.V.

Einführung

Die Qualität des Berufseinstiegs junger Frauen in Sachsen spielt im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung und für die stabile Absicherung des Erwerbspersonenpotentials eine zentrale Rolle. In der Praxis gelingt es weniger, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung im gewünschten Umfang zu finden, die gleichzeitig eine angemessene ökonomische Absicherung ermöglicht.

Das Potential junger Frauen im Hinblick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs wird damit nicht ausgeschöpft. Abwanderungen in andere Bundesländer oder ins Ausland sind die Folge. Dem sich abzeichnenden Mangel an Fach- und Führungskräften muss durch eine stärkere Aktivierung des weiblichen Fachkräftepotentials entgegen gewirkt werden. Schon 2010 wurde in der DGB-Studie *Junge Frauen am Arbeitsmarkt* festgestellt, dass viele junge Frauen von der Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt in den letzten Jahren nur bedingt profitiert haben. Weiter heißt es dort, dass zwar ihre Arbeitslosigkeit gesunken, die Qualität der Jobs jedoch zu wünschen übrig lässt. Unsichere Beschäftigung und Niedriglöhne sind für viele der Preis für eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung.¹

¹ Vgl.: DGB-Studie-Junge-Frauen-am-Arbeitsmarkt.pdf [Download am 18.02.2015].

Der zweite Forschungsbericht „Arbeitsmarkt 2030. Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum“, der im Februar 2015 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht wurde, hat die Zukunftspotentiale von Frauen explizit herausgearbeitet und bekräftigt somit die Erkenntnisse der vorliegenden Studie mit dem regionalen Schwerpunkt Sachsen.²

Der Landesfrauenrat Sachsen e.V. hat die Thematik des Berufseinstiegs junger Frauen aufgegriffen und eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die mittels eines Fragebogens einen Sachstand erstellen und Handlungsbedarfe daraus ableiten sollte. Die gewonnenen Ergebnisse der Befragung sind nicht repräsentativ, sondern spiegeln das Meinungsbild der befragten Frauen wider.

2 Vgl.: Vogler-Ludwig, Kurt et al.: Arbeitsmarkt 2030. Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigte und Wachstum. Prognose 2014. Analyse der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und des -angebots in Deutschland auf Basis eines Rechenmodells. Gesamtschau, unter: <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/arbeitsmarktprognose-2030.html> [Download am 18.02.2015].

Projektziel

Der zu erarbeitende Fragebogen soll einerseits den regionalen Sachstand zum Berufseinstieg junger Frauen in Sachsen erfassen und andererseits Informationen über Handlungsbedarfe aus der Sicht der Betroffenen einholen.

In erster Linie soll den Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft Material an die Hand gegeben werden, das Handlungsvorgaben für die Erleichterung des Berufseinstiegs für junge Frauen im Freistaat Sachsen aufzeigt. Damit soll es für junge Frauen besser möglich werden, ihre Zukunft in Sachsen zu planen.

Empirische Forschungsmethodik

Bei der für die vorliegende Studie verwendeten Methode handelt es sich um eine quantitative Befragung als Methode der empirischen Sozialforschung in Form einer standardisierten Online-Befragung. Die Befragung als Methode der Primärforschung gilt als die am stärksten verwendete Form der quantitativen Datenerhebung.³

³ Vgl.: Fühles-Ubach, Simone; Umlauf, Konrad (2013): Quantitative Methoden. In: Umlauf, Konrad; Fühles-Ubach, Simone; Seadle, Michael (Hg.): Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzungsforschung, Informationsanalyse, Berlin, S. 83.

Die ausgewählte Methode dient der Gewinnung primärstatistischer Daten, da eine sekundärstatistische Analyse zur Beantwortung der Fragestellung aufgrund fehlender Erhebungen nicht möglich ist. Die Methode der Online-Befragung wurde zum einen aufgrund der Verfügbarkeit verhältnismäßig geringer zeitlicher, finanzieller und organisatorischer Kapazitäten (die der Methode immanente Schnelligkeit in Bezug auf die Erhebung und automatische Erfassung der Daten zählt zu den überzeugendsten Vorteilen) und zum anderen aufgrund der Annahme, dass der Großteil der interessierenden Grundgesamtheit das Internet nutzt und somit gut erreicht werden kann, gewählt.⁴

⁴ Zu den Arten, Anwendungsfeldern sowie Vor- und Nachteilen der Online-Befragung siehe unter anderem: Diekmann, Andreas (2008): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden und Anwendungen, Hamburg, S. 520–531; Schnell, Rainer; Hill; Paul B.; Esser; Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung, 8. unveränderte Auflage, München, S. 377–390; Atteslander, Peter (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung, 13. neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Berlin, S. 166–170 sowie Fühles-Ubach, Simone (2013): Online-Befragungen. In: Umlauf, Konrad; Fühles-Ubach, Simone; Seadle, Michael (Hg.): Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzungsforschung, Informationsanalyse, Berlin, S. 114–127.

Konzept und Gestaltung des Fragebogens

Der Fragebogen besteht aus drei inhaltlichen Komplexen sowie einem nachgeschalteten Fragenblock zur Erfassung der soziodemografischen Angaben.

Der erste inhaltliche Komplex dient der Beantwortung von Fragen rund um Karrierewege junger Frauen: Welche Berufsziele verfolgen sie, wo können sie sich beraten lassen, welche Probleme sind beim Berufseinstieg aufgetreten bzw. worauf legen sie beim Berufseinstieg wert.

Der zweite inhaltliche Fragenkomplex befasst sich mit beruflichen Rahmenbedingungen, inwieweit bestehen Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und welche Wünsche und Erwartungen haben junge Frauen zur konkreten Ausgestaltung ihrer beruflichen Tätigkeit. Der dritte Komplex dient der Eruiierung des familiären und sozialen Umfelds: Wo bzw. durch wen erfolgt die Kinderbetreuung, wo erfahren junge Frauen Unterstützung – sowohl in besonderen Notfällen als auch bei der Bewältigung kleinerer alltäglicher Sorgen und Probleme.

Um im Sinne der Einstellungsmessung möglichst detaillierte Aussagen treffen zu können, wurde ein Großteil der Fragen nach dem Typ der von Rensis Likert 1932 vorgeschlagenen Methode der summierten Ratings konstruiert.⁵

5 Vgl.: Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung, 8. unveränderte Auflage, München, S. 187f.

Es gibt zahlreiche verschiedene Formen und Ausprägungen dieser Likert-Skalen.

Im Fragebogen wurde konsequent eine sechsstufige Skala mit jeweils nur beschrifteten Extrema gewählt. Die Vorgabe einer sechsstufigen Skala „zwingt“ die Teilnehmerinnen, zumindest eine Tendenz ihrer Einstellung anzugeben, die neutrale Mitte entfällt. Studien haben gezeigt, dass bei ungeraden Skalen der Großteil der Befragten in die Mitte drängt und somit letztlich keine Aussagen zum Untersuchungsgegenstand möglich sind. Um dennoch die allseits geforderte Möglichkeit zur Meinungsenthaltung anzubieten, wurde – optisch abgetrennt – immer auch die Option „kann ich nicht beurteilen“ angeboten. Zudem wurde entschieden, keine Beantwortung der Fragen zu erzwingen, um dadurch eventuell entstehende vorzeitige Befragungsabbrüche zu vermeiden.⁶

6 Um die Einstiegshürde so gering wie möglich zu halten und eventuellen Abschreckungen entgegenzuwirken, wurde auf die Versendung eines nötigen Passwortes zum Ausfüllen des Fragebogens zur Vermeidung wiederholter Beantwortung verzichtet. Es wird davon ausgegangen, dass das Risiko einer mehrmaligen Teilnahme am Fragebogen als gering einzuschätzen ist. Ebenso wurde bei der Gestaltung neben einer logischen Benutzerführung darauf geachtet, dass auf jeder Seite ein Impressum mit Kontaktdaten sichtbar ist, sowie ein Fortschrittsbalken und die Möglichkeit zurückzuspringen zum erhöhten Komfort beim Ausfüllen des Fragebogens beitrugen. Zur Einführung und als theoretischer Hintergrund beim Formulieren und Gestalten von Fragebögen – z. B. zur Notwendigkeit der Formulierung, kurzer, einfacher und unzweideutiger Fragen ohne Konnotationen oder doppelte Negationen wurden u. a. konsultiert: Gräf, Lorenz (2010): Online-Befragung. Eine praktische Einführung für Anfänger, Berlin; Porst, Rolf (2014): Fragebogen. Ein Arbeitsbuch, 4., erweiterte Auflage, Wiesbaden.

Zur Erstellung des Fragebogens wurde die Website www.soscisurvey.de genutzt. Das Softwarepaket SoSci Survey wurde im Rahmen eines Projektes am Institut für Kommunikationswissenschaft der Universität München im Jahr 2002 speziell für sozialwissenschaftliche Forschung an Universitäten und Hochschulen konzipiert. Seit 2006 bietet SoSci Survey, welches stetig für die tägliche Forschungspraxis weiterentwickelt wird, für wissenschaftliche Befragungen ohne kommerziellen Hintergrund eine kostenfreie Oberfläche zur Erstellung von Onlinefragebögen an.

Der Anhang enthält den Fragebogen in der finalen Fassung. Nach der technischen Realisierung des Fragebogens wurde ein technischer Funktionstest zur Überprüfung der korrekten Speicherung der Daten durchgeführt sowie letzte Anpassungen am Layout vorgenommen, damit der Fragebogen auf allen Internetbrowsern wie gewünscht zur Geltung kommt. Zudem wurde ein Pretest durchgeführt, um Verständnisprobleme sowie Gründe für einen vorzeitigen Abbruch der Befragung aufzudecken.

Auswahl und Rekrutierung der Teilnehmerinnen

Die Einladung zur Teilnahme an der Online-Befragung wurde über verschiedene E-Mail-Verteiler im Freistaat Sachsen versendet, die den Durchführenden der Befragung zur Verfügung standen. Dabei handelte es sich u.a. um die Mailingliste des Landesfrauenrates, der Gleichstellungsstellen und der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen.

Alle Empfängerinnen wurden gebeten, ihre eigenen Verteiler zum Weiterleiten zu nutzen. Zusätzlich wurde über Facebook und Twitter auf die Einstiegsseite des Fragebogens verlinkt. Zur Firmenkontaktsmesse „KARRIEREWEGE“ 2014 der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden wurden Studentinnen direkt zur Teilnahme eingeladen.

Darüber hinaus fanden sich Informationen und die Einladung zur Befragung während des gesamten Befragungszeitraumes auf der Homepage der Website des Landesfrauenrates. Des Weiteren wurde die Einladung zur Befragung im privaten Umfeld der Initiatorinnen verbreitet, mit der Bitte um Weiterleitung im Sinne des Schneeballprinzips. Eine genaue Quantifizierung der mit diesen Maßnahmen erreichten jungen Frauen ist daher nicht möglich.

Es handelt sich hier bei um eine Mischung aus aktiver (Forschung bestimmt, wer angesprochen und um Teilnahme gebeten wird) und passiver Rekrutierung der Teilnehmerinnen.⁷

Die Nutzung der oben genannten E-Mail-Verteiler gehört in der Klassifizierung der Online-Befragungen zum Typ der listenbasierten Stichproben aus Populationen mit hohem Abdeckungsgrad. Für diesen Typ (spezielle Populationen mit Internetzugang, für die eine Liste der E-Mail-Adressen existiert und verwendet werden darf) sind Online-Umfragen besonders geeignet.⁸

7 Vgl.: Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e. V. et al. (Hg.) (2001): Standards zur Qualitätssicherung für Online-Befragungen, unter: www.adm-ev.de/fileadmin/user_upload/PDFS/Onlinestandards_D.PDF [Download am 23.12.2014].

8 Vgl.: Diekmann, Andreas (2008): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden und Anwendungen, Hamburg, S. 528. Natürlich können auch diese Resultate durch Non-Response und Under-Coverage verzerrt sein.

Rücklauf und Repräsentativität

Der Untersuchungszeitraum der Studie betrug knapp vier Wochen – vom 07. November bis 05. Dezember 2014. Insgesamt wurden 366 Datensätze registriert, davon 262 abgeschlossene Interviews. Aufgerufen wurde der Fragebogen 789 Mal.⁹

Der Großteil (Angabe in %) der Teilnehmerinnen hat die Befragung abgeschlossen bzw. zumindest bis zum Ende gelesen. Weniger als ein Drittel (28,4%) hat den Fragebogen vorzeitig verlassen, dies spricht für Konzept und Aufbau des Fragebogens.

Die Studie war dem Grunde nach so angelegt, dass potentiell nahezu alle Elemente der Grundgesamtheit erreicht werden konnten. Einschränkend muss erwähnt werden, dass dies nur für die online aktiven jungen Frauen gelten kann. Es wird allerdings davon ausgegangen, dass dies beim Großteil der Grundgesamtheit der Fall ist. In diesem Sinne wurde somit nicht von Forscherseite aus bestimmt, wer an der Studie teilnimmt, sondern durch die Teilnehmerinnen selbst. Es handelt sich insofern um eine Stichprobe mit Selbstselektion (Survey Population).

⁹ Die Anzahl der Aufrufe, also der Klicks ist allerdings ein sehr unzuverlässiger Indikator: Wenn eine Teilnehmerin den Fragebogen (etwa versehentlich) mehrfach aufruft, so zählt jeder Aufruf als Klick. Auch wenn eine Suchmaschine den Fragebogen (bzw. die erste Seite davon) abrufen, wird dies als Klick gezählt.

Diese Form der Stichprobenbildung birgt in der Regel die hohe Gefahr, dass die Stichprobe aus unterschiedlichen Gründen verzerrt ist – auch in einer großen Stichprobe können bestimmte Nutzertypen kaum vertreten, andere dafür überrepräsentiert sein. Ausgeschlossen sind zum einen alle jungen Frauen, die in keiner Weise online aktiv sind. Des Weiteren nehmen viele Personen per se nicht an Umfragen teil, wiederum andere interessieren sich nicht für das Thema oder haben schlicht keine Zeit. In der Regel nehmen Personen mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen häufiger an Umfragen teil als andere. Die Methodenforschung beschreibt diesbezüglich eine Vielzahl von Faktoren, die die aktive getroffene Entscheidung zur Teilnahme bzw. Nichtteilnahme beeinflussen. Die Gründe, die zur Entscheidung für die Teilnahme führen, lassen sich in drei Klassen zusammenfassen: altruistische Gründe, befragungsbezogene Gründe sowie persönliche Gründe.¹⁰

Die Stichprobenverzerrung aufgrund von Selektion auf Seiten der Teilnehmerinnen ist das schwerwiegendste Problem aller internetgestützten Befragungen. In der Folge sind die Ergebnisse als nicht repräsentativ zu bewerten und Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit sind nicht möglich. Die Voraussetzung zur Verallgemeinerung der Befunde bietet letztlich nur die Methode der Zufallsstichprobe.

10 Vgl.: Gräf 2010, S. 68.

Datenbereinigung

Die Datenauswertung erfolgte mittels SPSS Statistics. Die Software zur Erstellung des Online-Fragebogens archiviert die Daten der Erhebung bis zur Beendigung des Befragungszeitraums. Anschließend können die gesammelten Datensätze in SPSS Statistics eingelesen und analysiert werden. Erst durch die Analyse der erhobenen Daten sind Aussagen zur Beantwortung der Forschungsfragen möglich.

Abschließend folgen einige Bemerkungen zur Datenbereinigung: Wie bei solchen Erhebungen Usus, entsprachen nicht alle Datensätze der erforderlichen Qualität zur Analyse. Manche Nutzerinnen rezipierten den Fragebogen lediglich, wiederum andere beantworteten nur einen Bruchteil der Fragen. Häufig kam es vor, dass zwar Antworten gegeben wurden, diese Befragten aber unüberlegt und wahllos eine Option ankreuzten, nur um den Fragebogen einmal bis zum Ende durchzuspielen. Diese Antworten sind für die Fragestellung nicht aussagekräftig. SoSciSurvey erhebt zu den eigentlichen Variablen der Befragung eine Reihe zusätzlicher Variablen, die helfen können, diese qualitativ unzureichenden bzw. nichtplausiblen Datensätze herauszufiltern und von der Analyse auszuschließen.

Dazu zählen MISSING (Anteil der nicht gegebenen Antworten in Prozent), LASTPAGE und MAXPAGE (die zuletzt beantwortete Seite im Laufe der Beantwortung bzw. im Verlauf des Fragebogens), DEGRADE (Summe der Maluspunkte für DEG_MISS (Maluspunkte für fehlende Antworten) und DEG_TIME (Maluspunkte für extrem schnelles Ausfüllen).¹¹

Die jeweilige Entscheidung, ab welchem konkreten Wert die Datensätze nach diesen Variablen eliminiert werden, bleibt dem Auswerter überlassen. In der vorliegenden Studie wurden die Daten bereinigt nach: DEGRADE = über 100; MISSING = über 50, LASTPAGE und MAXPAGE = unter 13. Von den verbliebenen 2523 Datensätzen haben 81% (2049) das Interview abgeschlossen, und nur 19 % (474) der Interviewten haben die Befragung vorzeitig beendet.

¹¹ Vgl.: SoSciSurvey: Zusätzliche Variablen in der Datenausgabe, unter: [https://www.soscisurvey.de/help/doku.php/de:results:variables?s\[\]=zus%C3%A4tzliche&s\[\]=variablen](https://www.soscisurvey.de/help/doku.php/de:results:variables?s[]=zus%C3%A4tzliche&s[]=variablen) [letzter Aufruf am 22.05.2014].

Auswertung der Ergebnisse

Zusammensetzung der Stichprobe

Im Bundesland Sachsen leben laut dem Statistischen Landesamt mit Stand vom 31.12.2012 408.678 Frauen im Alter von 15 bis 34 Jahren. Diese Altersgruppe macht einen Anteil von rund 20% des weiblichen Bevölkerungsstandes des Freistaates Sachsen aus. Die für diese Studie herangezogenen Antworten der 308 ausgewerteten Datensätze können somit lediglich das momentane Meinungsbild eines kleinen Ausschnittes der Grundgesamtheit abbilden.



Abbildung 1: Studienrichtung der Teilnehmerinnen
[n = 308]

Bezüglich des Schulabschlusses setzt sich die Stichprobe wie folgt zusammen: Der Großteil der befragten jungen Frauen (58%) hat das Abitur abgelegt, knapp 12 % haben die Fachhochschulreife erworben, knapp 5 % haben ihre schulische Ausbildung mit dem Realschulabschluss abgeschlossen. Je 1,5 % befinden sich noch in der Schulausbildung bzw. haben ihren Schulabschluss im Ausland erworben. Weniger als 1% haben keinen Schulabschluss, einen Haupt- bzw. qualifizierten Hauptschulabschluss oder einen Sonderschulabschluss. Von den 308 Teilnehmerinnen haben 63% studiert bzw. studieren zum jetzigen Zeitpunkt. Die Clusterung der Studienrichtungen ergab, dass vor allem Frauen aus den Bereichen Wirtschaft (14%), Sozialwissenschaft (13%), Pädagogik (11%) und Geisteswissenschaft (9%) an der Befragung teilgenommen haben.

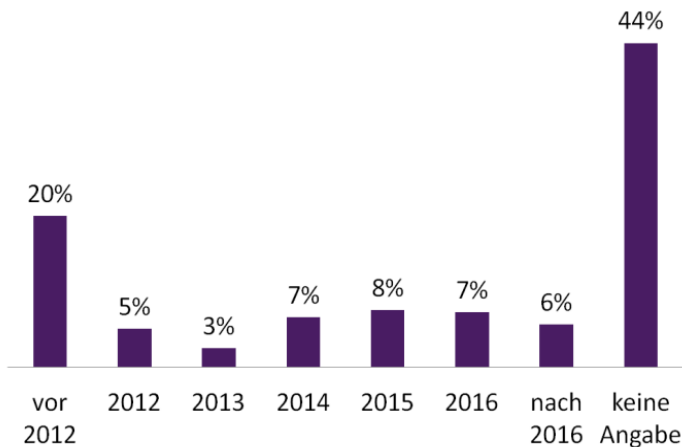


Abbildung 2: Abschlussjahrgang der Teilnehmerinnen
[n = 308]

Als Ingenieurinnen arbeiten rund 5%, jeweils 4% sind in den Bereichen Naturwissenschaft und Psychologie tätig, gefolgt von Recht und Medizin (je 2%) sowie Kunst (1%). Zur Frage nach dem Abschlussjahr der beruflichen Ausbildung haben 44% keine Angabe gemacht, 20% haben ihren beruflichen Abschluss vor dem Jahr 2012 erworben, 15% in den Jahren 2012 bis 2014, 21% werden ihren Abschluss bis 2016 erwerben, 6% nach 2016. 78% der befragten jungen Frauen sind bereits berufstätig, 22% befinden sich noch in ihrer beruflichen Ausbildung bzw. sind arbeitssuchend. Dieser Unterschied des beruflichen Status wird in der folgenden Auswertung bei ausgewählten Aspekten vergleichend berücksichtigt werden, um ein differenzierteres Bild zu erhalten.

Im nachfolgenden Teil sollen die Ergebnisse der Befragung unter drei übergeordneten Gesichtspunkten ausgewertet werden. Die darin thematisch zusammengefassten Punkte beinhalten die Themen Karrierewege, berufliche Rahmenbedingungen sowie familiäres und soziales Umfeld.

Ergebnisse – Karrierewege

Eine Frage bei der Berufswahl bzw. des Karrierewegs stellt sich ganz am Anfang der Überlegungen und stellt einen Scheideweg dar. Geht man ein Angestelltenverhältnis ein oder entscheidet man sich zur Selbstständigkeit? Die Teilnehmerinnen – berufstätig sowie noch nicht berufstätig – sehen ihren Karriereweg zum größten Teil in der Position des Arbeitnehmers.

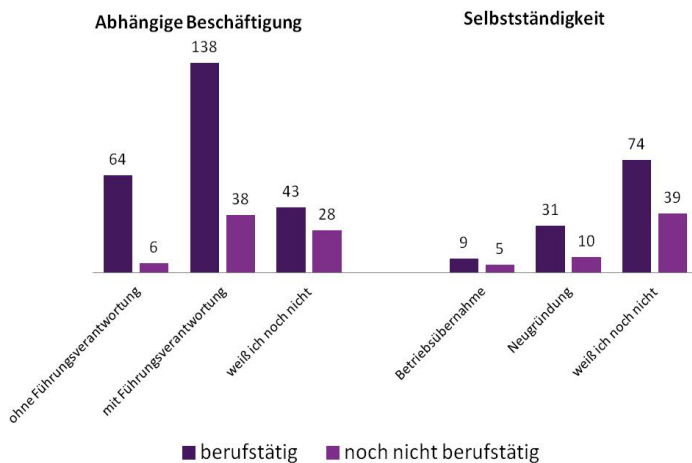


Abbildung 3: Vergleich Karriereziel nach Berufsstatus
(in absoluten Zahlen; Mehrfachantworten möglich)
[n berufstätig = 245; n noch nicht berufstätig = 71]

Bei einer vergleichenden Betrachtung der Ausprägung der angestrebten Führungsverantwortung im Beruf ist interessant, dass Führungsverantwortung von beiden Gruppen als vorrangiges Ziel angesehen wird.

Die Gruppe der bereits Berufstätigen beinhaltet jedoch einen weitaus höheren Anteil, der eine Stelle ohne Führungsverantwortung anstrebt, als dies bei den noch nicht berufstätigen Teilnehmerinnen der vorliegenden Studie der Fall ist. Eine Begründung dieses Umstandes kann durch die vorliegende Studie nicht erfolgen, jedoch sollte versucht werden, diese Motivation zur Führungsverantwortung bei den noch nicht Berufstätigen über die Ausbildungsphase hinaus bis in die berufliche Realität zu erhalten.

Die Teilnehmerinnen, die sich beruflich über die Ausübung selbstständiger Tätigkeiten verwirklichen wollen, sehen ihre Zukunft eher in der Neugründung eines Unternehmens, als in einer Betriebsübernahme. Die Anteile sind ähnlich ausgeprägt, wobei der Anteil der noch nicht berufstätigen jungen Frauen, die ihren Karriereweg durch Übernahme eines Unternehmens gehen wollen, im Vergleich ein wenig über dem der bereits Berufstätigen liegt. Ein großer Teil der Befragten ist sich jedoch in der Frage des Karriereziels unschlüssig und kann diesbezüglich keine Angabe machen.

Die Wahl des Karrierewegs bzw. der beruflichen Laufbahn ist eine wohl zu überlegende Entscheidung, da auf ihr weitere wichtige Schritte aufbauen. Die Teilnehmerinnen der Erhebung des LFR wurden gebeten darzulegen, ob sie diese Entscheidung allein oder mit Hilfe anderer getroffen haben.

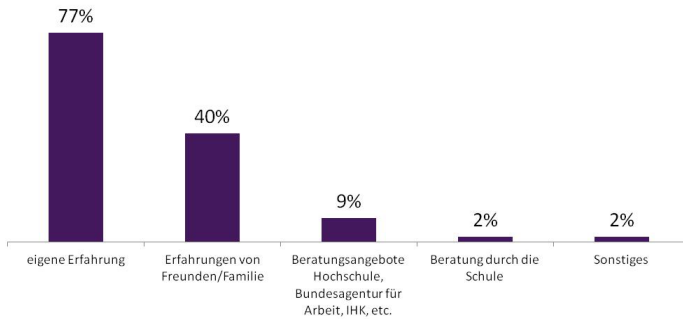


Abbildung 4: Entscheidungsgrundlage bei der Planung des beruflichen Weges (Mehrfachantworten möglich)
[n = 308]

Die Ergebnisdarstellung zeigt sehr deutlich, dass gut drei Viertel der Teilnehmerinnen ihre Entscheidung aufgrund eigener Erfahrungswerte treffen. Zwei Fünftel geben Erfahrungswerte der Familie sowie der Freunde als Entscheidungsgrundlage an, während nur gut ein Zehntel Beratungsangebote der Hochschulen, der Bundesagentur für Arbeit oder der IHKs diesbezüglich benennt.

Die Ergebnisse interpretierend kann davon ausgegangen werden, dass die aufgrund eigener Erfahrungswerte getroffene Entscheidung durch Gespräche im Familien- und / oder Freundeskreis diskutiert und bei einem geringen Teil durch spezifische Berufsberatungsangebote im Vor- oder Nachhinein konkretisiert wird.

Anschließend an diese Fragestellung wurden die Teilnehmerinnen gefragt, von wem sie sich eine stärkere Unterstützung bei ihrer beruflichen Entwicklung wünschen. Bei der vergleichenden Betrachtung der Ergebnisse zwischen bereits berufstätigen und noch nicht berufstätigen Teilnehmerinnen kann wiederum ein spezifisches Antwortverhalten festgestellt werden. So wird deutlich, dass die noch nicht berufstätigen – zumeist jüngeren – Teilnehmerinnen stärker von Familie (61%) und Freunden (46%) sowie hochschulseitig (61%) Unterstützung suchen. Während bei den bereits Berufstätigen neben Familie und Freunden – die noch immer starken Einfluss haben, jedoch nicht mehr so stark wie bei der Vergleichsgruppe – stärkere Unterstützung vom Arbeitgeber (15%) erhofft wird.

Die Unterstützungswünsche durch externe – nicht alltäglich benötigte – Institutionen, wie Stadt und Gemeinde oder die Unterstützung durch die ansässigen Frauenverbände erfährt im Vergleich eine ähnliche Ausprägung zwischen beiden Vergleichsgruppen, wobei die Anteile der Unterstützungswünsche durch die Städte und Gemeinden mehr als doppelt so hoch ausfallen. Diesbezüglich eine Wertung der Teilnehmerinnen zu interpretieren, wäre fehl an dieser Stelle, da Schnittmengen der Institutionen in ihren Arbeitsinhalten vordergründig nicht gegeben sind. Die dargestellte anteilige Verteilung sollte ggf. zum Anlass genommen werden, in einer folgenden Studie detailliertere Fakten zu hinterfragen.

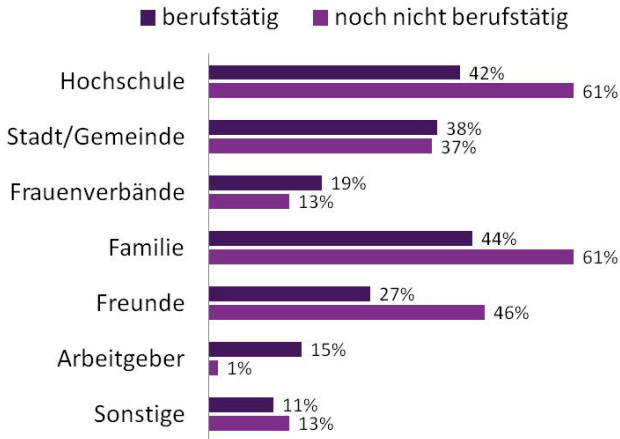


Abbildung 5: Vergleich der Unterstützungswünsche bei der beruflichen Entwicklung nach Berufsstatus (Mehrfachantworten möglich)
[n berufstätig = 233; n noch nicht berufstätig = 67]

Die Bewertung der Zufriedenheit mit dem aktuellen Stand der beruflichen Entwicklung stellt sich beim Vergleich der Berufstätigen und noch nicht Berufstätigen ambivalent dar. Während bei den Berufstätigen über 80 Prozent ihren aktuellen Status als zufriedenstellend bewerten (Summe der Likert-Skala 4 bis 6), trifft dies nur für 45 Prozent der noch nicht Berufstätigen zu.

Des Weiteren fällt auf, dass die Anteile derjenigen Berufstätigen, die mit dem aktuellen Stand ihrer beruflichen Entwicklung unzufrieden sind, auf der Zufriedenheitsskala kontinuierlich gering sind – nur ein Prozent der Berufstätigen ist „gar nicht zufrieden“.

Auswertung der Ergebnisse

Die Ausprägung der Skalenwerte für „unzufrieden“ bei den noch nicht Berufstätigen ist ebenfalls gering, jedoch auf anteilig höherem Niveau; „gar nicht zufrieden“ sind in dieser Teilkohorte sogar 13 Prozent der Befragten. Gründe hierfür können nur spekuliert werden: Die beschränkten finanziellen Möglichkeiten während der beruflichen Ausbildung könnten hierfür ausschlaggebend sein – noch dazu, wenn diese Phase des Lebens länger andauert als ursprünglich geplant. Zudem kommt erschwerend hinzu, dass während der Ausbildungszeit keinerlei Planungssicherheit gegeben ist und latente Zukunftsängste die Zufriedenheit mit dem momentanen Stand beeinträchtigen können. Festzuhalten ist zudem, dass gut ein Fünftel der noch nicht berufstätigen Teilnehmerinnen diese Frage nicht beurteilen kann.

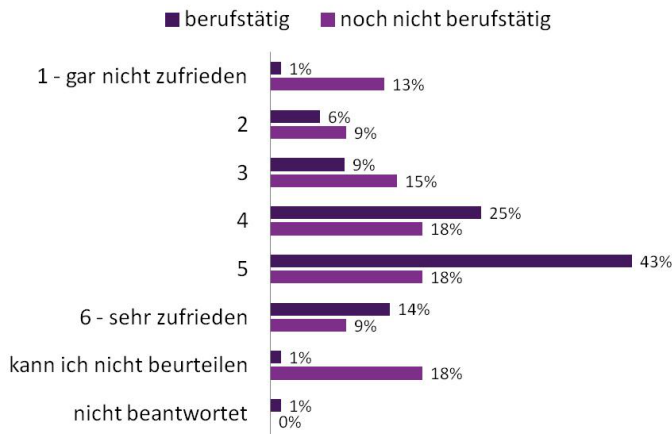


Abbildung 6: Vergleich der Zufriedenheit mit dem aktuellen Stand der beruflichen Entwicklung nach Berufsstatus
[n berufstätig = 241; n noch nicht berufstätig = 67]

Die oben dargestellte partielle Unzufriedenheit bei der beruflichen Entwicklung soll im Folgenden subjektiviert werden. Die berufstätigen Studienteilnehmerinnen sollten angeben, welche Probleme beim Einstieg in das Berufsleben auftreten bzw. aufgetreten sind.

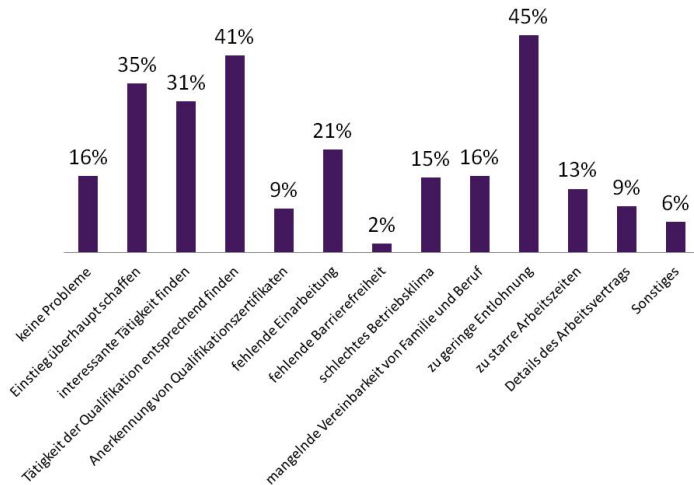


Abbildung 7: Probleme zum Berufseinstieg
(Mehrfachantworten möglich)
[n = 222]

Nur 16 Prozent der Teilnehmerinnen gaben an, dass bei ihrem Berufseinstieg keinerlei Probleme aufgetreten sind. In Bezug auf die Frage nach Problemen beim Berufseinstieg gaben 41 Prozent an, dass die größte Schwierigkeit darin bestanden habe, eine der Qualifikation entsprechende Tätigkeit zu finden. Demzufolge ist auch der Anteil derer, die den Einstieg ins Berufsleben generell (35%) sowie das Finden einer interessanten Tätigkeit (31%) rückblickend als problematisch bewerten, recht hoch.

Aus dem Antwortverhalten der Teilnehmerinnen lässt sich schließen, dass vor allem eine nicht den Vorstellungen entsprechende Entlohnung (45%) sowie mangelnde Einarbeitung in das neue Arbeitsfeld (21%) als die gravierendsten Hürden bei der Ausgestaltung des beruflichen Alltags zu konstatieren sind. In diesem Kontext zählen auch schlechtes Betriebsklima (15%) sowie in einem sich wechselseitigen bedingenden Verhältnis die zu starren Arbeitszeiten (13%) und die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf (16%) zu den Schwierigkeiten, mit denen sich junge Frauen beim Einstieg ins Berufsleben auseinandersetzen müssen.

Analog wurden die noch nicht berufstätigen Teilnehmerinnen der Studie befragt, auf welche Aspekte sie beim Berufseinstieg besonderen Wert legen. Für die Studienteilnehmerinnen ist vor allem das Ausüben einer interessanten und sie fordernden Tätigkeit sowie den Einstieg überhaupt zu schaffen, von Interesse. 67 Frauen bzw. 64% bewerteten diese Aspekte mit „sehr wichtig“. Aus den Ergebnissen kann weiterhin geschlussfolgert werden, dass mit dem Eintreten ins Berufsleben vor allem Wünsche nach persönlicher sozialer Sicherheit (Skalierung „sehr wichtig“ von 50%), angemessener Entlohnung (38%) und einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (41%) verbunden sind. Darüber hinaus ist eine qualifizierte Einarbeitung für 44 Prozent der Befragten „sehr wichtig“. Ein hoher Freizeitanteil spielt hingegen keine vordergründige Rolle.

Die Antwortverteilung lässt darauf schließen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die materielle Absicherung einen höheren Stellenwert genießt.

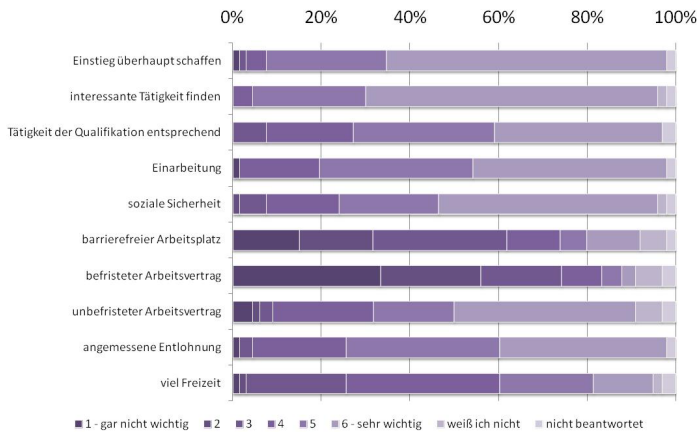


Abbildung 8: Ansprüche an den Berufseinstieg
[n = 66]

Ergebnisse – berufliche Rahmenbedingungen

Anknüpfend an das vorherige Kapitel sollen im Anschluss die Ergebnisse des übergeordneten Aspektes der beruflichen Rahmenbedingungen dargestellt werden. Die Auswertung und Analyse des Fragebogens erlaubt eine deskriptive Darstellung der realen beruflichen Rahmenbedingungen der Teilnehmerinnen in Bezug auf die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie die Eruierung, in welcher Form sich diese Möglichkeiten aus Sicht der jungen Frauen im Idealfall manifestieren sollten.

Zunächst wurden die folgenden fünf Aspekte beruflicher Rahmenbedingungen – Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Home Office, kurzer Arbeitsweg sowie Weiterbildung – dahingehend untersucht, wie relevant sie für die Teilnehmerinnen der Studie zu Beginn ihrer jetzigen Tätigkeit waren und welchen Stellenwert sie diesen Kriterien heute im Hinblick auf eine zukünftige Arbeit beimessen. Es kann festgehalten werden, dass in allen Aspekten ein Bedeutungszuwachs zu verzeichnen ist, der jedoch unterschiedlich ausgeprägt ist.

Die Aspekte Flexible Arbeitszeiten und Weiterbildung im Beruf weisen die höchste Steigerung in der Bewertung der Teilnehmerinnen in der Kategorie „sehr wichtig“ auf: Bewerteten zu Beginn ihrer jetzigen Tätigkeit noch 39 bzw. 33 Prozent der Befragten diese Aspekte als „sehr wichtig“, so ranken im Hinblick auf eine zukünftige Tätigkeit 48 bzw. 44 Prozent diese Kriterien prioritär. Beide Aspekte weisen zudem, gemessen an den drei Abstufungen der Wichtigkeit (Summierung der Skalenwerte 4 bis 6), die höchste Ausprägung an Wichtigkeit aller in dieser Frage aufgeführten Aspekte auf: Für je 86 Prozent der Befragten sind flexible Arbeitszeiten und berufliche Weiterbildung wichtig.

Dies eröffnet eine nicht leicht zu bewältigende Diskrepanz zwischen dem Bedürfnis Lebens- und Arbeitszeit nach individuellen Erfordernissen zu gestalten und gleichzeitig dem Wunsch der Teilnehmerinnen der Studie, mit dem sich rasant entwickelnden Arbeitsumfeld Schritt halten und stets auf dem aktuellen Stand der Forschung und Technik arbeiten zu können.

Die Aspekte Teilzeitarbeit und Home Office waren unter den genannten Kriterien diejenigen, auf die die Teilnehmerinnen zu Beginn ihrer jetzigen Arbeit am wenigsten Wert gelegt hatten. Der Vergleich zeigt, dass sich dies deutlich geändert hat: Bewerteten zu Beginn der aktuellen Arbeit noch 29 bzw. 32 Prozent diese Aspekte als „gar nicht wichtig“, so hat sich dieser Anteil in beiden Kategorien im Hinblick auf die Wichtigkeit für die nächste Arbeit um 13 Prozent auf 16 bzw. 19 Prozent verkleinert. Dennoch bewerten – betrachtet nach der Summierung der Bewertungen für die Skalenwerte 1 bis 3 (wichtig) bzw. 4 bis 6 (unwichtig) auch zum jetzigen Zeitpunkt noch 41 Prozent aller Befragten Teilzeitarbeit als „unwichtig“ und sogar 47 Prozent die Möglichkeit zur Arbeit im Home Office-Modell als nicht wichtig. Zuwächse erfahren die Aspekte der Teilzeitarbeit und des Home Office nicht bei der Ausprägung sehr wichtig, sondern in der ersten und zweiten Ausprägung darunter.

Auswertung der Ergebnisse

Aus diesen Ergebnissen des Punktes Zeitmanagement kann interpretiert werden, dass nicht das eine oder andere starre oder halbstarre Arbeits- oder Zeitmodell entscheidend ist, sondern dass Flexibilität in der zeitlichen und möglicherweise auch örtlichen Ausübung des Berufs von Wichtigkeit für die Teilnehmerinnen ist. Die Zuwächse in der Wichtigkeit des Aspektes der Entfernung zum Arbeitsplatz gehen einher mit dieser Schlussfolgerung, dass ein kürzerer Arbeitsweg eine erhöhte Flexibilität bedingt. War ein kurzer Arbeitsweg zu Beginn des Berufes für 60 Prozent der Befragten „wichtig“, so bewerteten diesen nun 71 Prozent als bedeutend.

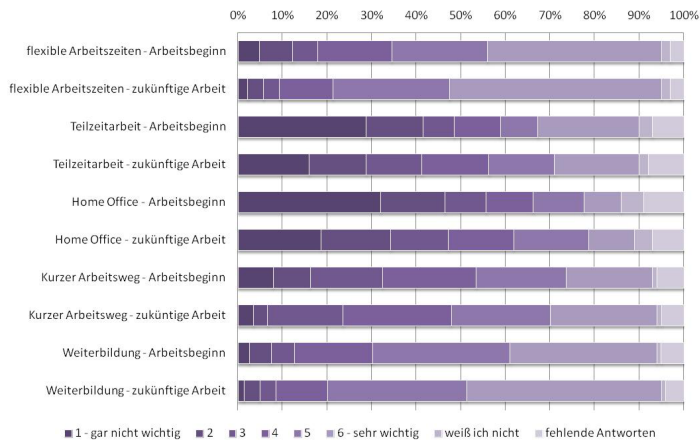


Abbildung 9: Wichtigkeit verschiedener Kriterien zu Beginn der jetzige Arbeit und im Hinblick auf die zukünftige Arbeit
[n jetzige Arbeit = 225; n zukünftige Arbeit = 229]

Auf Grundlage der darlegten Wichtigkeit der flexiblen Arbeitsgestaltung soll in der folgenden Betrachtung untersucht werden, inwiefern flexible Arbeitszeitmodelle im Arbeitsalltag der Teilnehmerinnen dieser Studie schon vertreten sind und in welchem Umfang die Nutzung erfolgt. Es kann festgehalten werden, dass 82 Prozent der berufstätigen Teilnehmerinnen der Studie auf flexible Arbeitszeitmodelle zurückgreifen können und dies auch rege nutzen – allein 45 Prozent der Befragten gaben an, von dieser Möglichkeit „sehr oft“ Gebrauch zu machen.

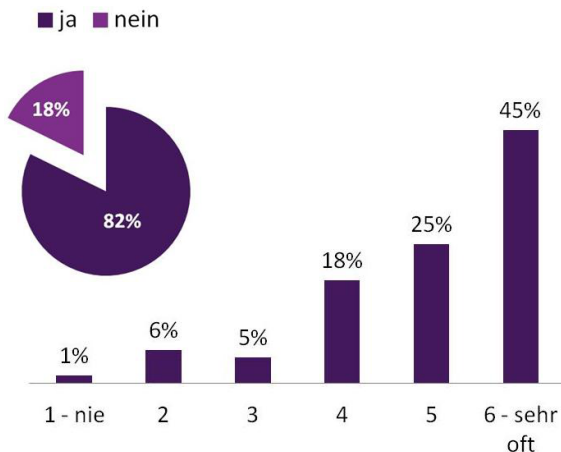


Abbildung 10: Arbeitszeitmodelle – Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Mlichkeit und Nutzung
(Kreisdiagramm [n = 220]; Säulendiagramm [n = 153])

Eine weitere Möglichkeit des betrieblichen Zeitmanagements ist die Nachhaltung eines Stundenkontos. 79 Prozent der berufstätigen Teilnehmerinnen (n=215) haben die Möglichkeit, mittels dieses Modells Überstunden zu sammeln und abzubauen.

Die Teilzeitbeschäftigung ist ein anderes Arbeitszeitmodell. Es wird oft genutzt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Von den berufstätigen Teilnehmerinnen der Studie geben 86 Prozent an, dieses Arbeitszeitmodell nutzen zu können. Nahezu anteilig gleich ist die Verteilung auf die Ausprägung der konkreten Gestaltung der Teilzeitarbeit: Etwas mehr als die Hälfte (53 %) der Nutzerinnen kann den Umfang der Teilzeitarbeit frei wählen, bei dem anderen Teil (47 %) ist der Umfang vorgegeben.

■ ja ■ nein ■ ich weiß nicht

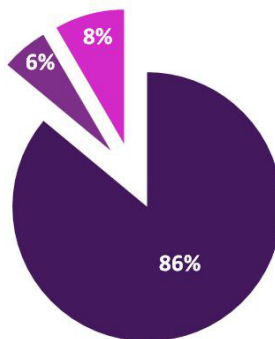


Abbildung 11: Arbeitszeitmodelle – Teilzeitarbeit
[n = 179]

Um den Komplex der flexiblen Arbeitszeitmodelle abzuschließen, wurden die Teilnehmerinnen gebeten, anzugeben, welche konkreten Modelle sie sich idealerweise wünschen. Die Auswertung wurde getrennt nach dem beruflichen Status durchgeführt und die Ergebnisse anschließend verglichen. Die berufstätigen Teilnehmerinnen würden bevorzugt die liberalste Variante – ein Modell, das sowohl Gleitzeit mit Zeitausgleich als auch Formen von Home Office berücksichtigt nutzen: Die Hälfte dieser Gruppe spricht sich hierfür aus.

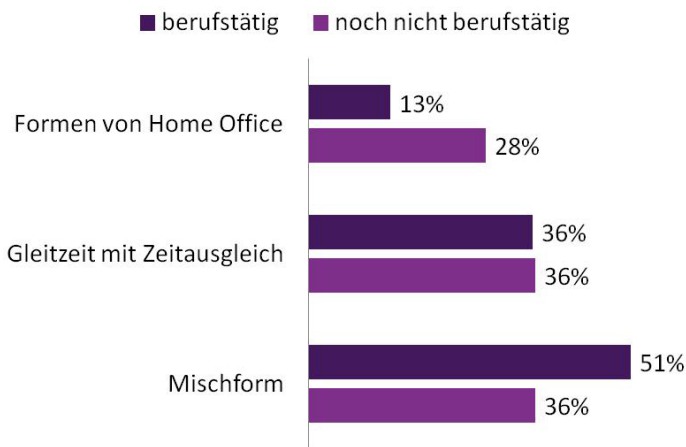


Abbildung 12: Arbeitszeitmodelle – Wünsche an flexible Arbeitszeitmodelle nach Berufsstatus
[n berufstätig = 214; n noch nicht berufstätig = 64]

Für ca. ein Drittel der Berufstätigen wäre allein auch das Modell Gleitzeit mit Zeitausgleich attraktiv. Formen von Home Office hingegen sprechen nur 13 Prozent der berufstätigen Teilnehmerinnen an.

Für die Kohorte der noch nicht Berufstätigen ist das Modell Gleitzeit mit Zeitausgleich gleichermaßen wünschenswert wie bei den Berufstätigen (36%). Formen von Home Office interessiert in dieser Gruppe ein doppelt so hoher Anteil wie in der Vergleichsgruppe (28 vs. 13%). Jedoch ist der Anteil derer, die eine Mischform aus beiden Arbeitszeitmodellen bevorzugen würden, geringer. Lag er bei den Berufstätigen noch bei über 50 Prozent, so liegt er bei den noch nicht berufstätigen Teilnehmerinnen bei 36 Prozent.

Die Entfernung zur Arbeitsstelle spielt in Bezug auf die Gestaltung eines möglichst flexiblen beruflichen Alltags keine unwichtige Rolle. Es wurde daher untersucht, welcher zeitliche Aufwand für den Weg zur Arbeit für die Teilnehmerinnen ein akzeptables Maß darstellt. Die Auswertung erfolgte auch in diesem Fall unterteilt nach dem beruflichen Status, um die Ergebnisse anschließend vergleichend gegenüberstellen zu können.

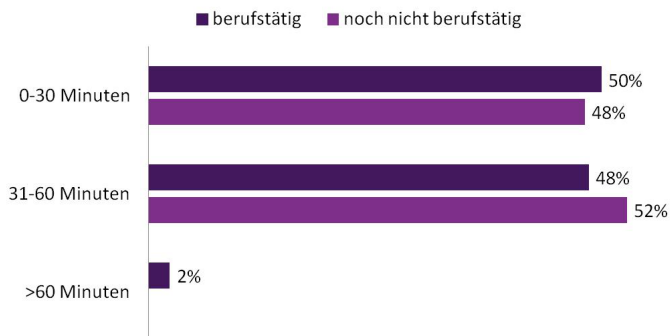


Abbildung 13: Akzeptanz des Arbeitsweges nach Berufsstatus
[n berufstätig = 216; n noch nicht berufstätig = 65]

Aus der folgenden Abbildung wird deutlich, dass keine signifikanten Unterschiede bestehen. Jeweils rund die Hälfte beider Gruppen findet einen Zeitaufwand bis zu 30 Minuten akzeptabel, die andere Hälfte einen Aufwand von 31 bis 60 Minuten. Ein geringer Anteil von 2 Prozent der berufstätigen Teilnehmerinnen bewertet sogar einen Arbeitsweg von mehr als 60 Minuten als unproblematisch.

Ergebnisse – familiäres und soziales Umfeld

Nach den Kapiteln zu Berufseinstieg und beruflichen Rahmenbedingungen folgt nun die Auswertung der Ergebnisse hinsichtlich einiger wichtiger Aspekte des familiären und sozialen Umfelds.

Großen Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsalltags junger Mütter und somit auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Frage der Kinderbetreuung. Um im weiteren Verlauf der Untersuchung eine Aussage über die gewonnenen Daten treffen zu können, sollten die Teilnehmerinnen der Studie zunächst angeben, ob sie schon Mutter sind und – im gegenteiligen Fall – ob sie in den nächsten fünf Jahren planen, Kinder zu bekommen. Die Auswertung ergab, dass nur knapp ein Drittel der Teilnehmerinnen bereits ein oder mehrere Kinder hat. Jedoch gaben ca. zwei Drittel derer, die keine Kinder haben (n=194), an, dass sie planen, in den nächsten fünf Jahren Kinder zu bekommen.

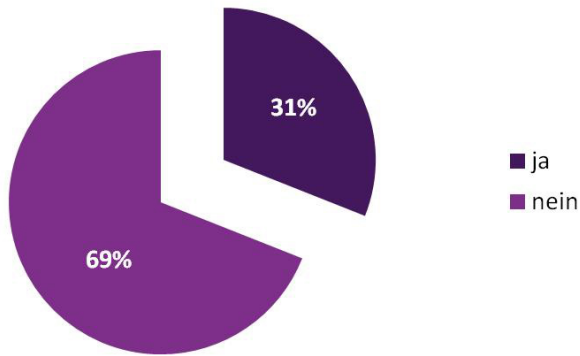


Abbildung 14: Ist die Teilnehmerin Mutter?
[n = 281]

Damit junge Mütter ihren Arbeits- und Familienalltag erfolgreich gestalten können, ist es von großer Bedeutung, dass die Kinder während der Arbeitszeit betreut werden. Die Studie fragt in diesem Kontext deskriptiv, wo bzw. durch wen die Betreuung der Kinder der Teilnehmerinnen erfolgt. Die folgende Abbildung zeigt, dass die Hälfte der noch nicht schulpflichtigen Kinder in Krippen und Kindergärten betreut wird, nur acht Prozent sind bei Tagesmüttern oder Tagesvätern. Die schulpflichtigen Kinder im Grundschulalter werden in Horten bzw. durch schulische Ganztagesangebote betreut und ab der 5. Klasse mit entsprechenden Nachmittagsangeboten der Schulen.

Der aufgeführte Punkt der familiären Betreuung, der von ca. 25% der Befragten als Betreuung gewählt wird, muss in diesem Fall separat betrachtet werden, da aus der Erhebung nicht zu schließen ist, ob dieser Punkt eine ganztägige Betreuung umfasst oder nur die Betreuung im Anschluss an ein Tagesbetreuungsangebot.

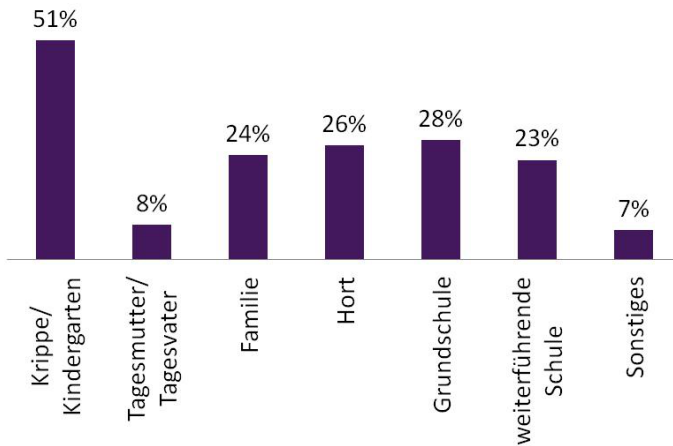


Abbildung 15: Kinderbetreuung
(Mehrfachantworten möglich)
[n = 87]

Den soeben genannten Punkt der Kinderbetreuung im Anschluss an die Tagesbetreuung aufgreifend, soll im Folgenden untersucht werden, wer die Kinder der Teilnehmerinnen zu außerschulischen Aktivitäten begleitet. In der Auswertung wird deutlich, dass fast drei Viertel (Prozent) der Mütter unter den Teilnehmerinnen die Kinder persönlich zu ihren außerschulischen Aktivitäten begleitet.

Auswertung der Ergebnisse

Hier wird deutlich, dass ein Großteil der jungen Mütter enorme zeitliche Kapazitäten zur Betreuung ihrer Kinder aufbringt, was ein hohes Maß an Koordinations- und Organisationsfähigkeit sowie persönlicher Belastbarkeit voraussetzt. Knapp die Hälfte gibt zudem an, dass die Partner die Kinder begleiten. Neben den Eltern sind auch die Großeltern eine wichtige Unterstützung – etwas mehr als ein Drittel der Kinder wird von ihnen begleitet. Die Hilfe von Freunden, anderen Familienangehörigen und älteren Geschwistern fällt in Abstufung geringer aus. Ab einem gewissen Alter können die Kinder allein zu ihren außerschulischen Aktivitäten gehen. In der vorliegenden Erhebung gibt knapp ein Viertel der Mütter an, dass ihr Kind diese Wege allein bewältigen kann.

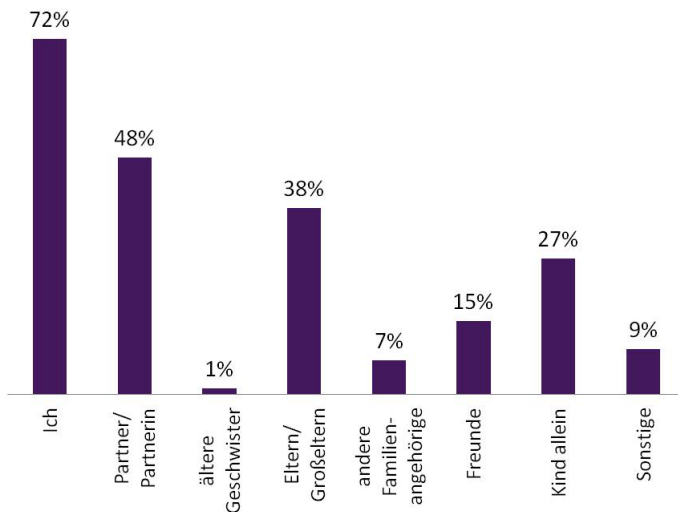


Abbildung 16: Begleitung der Kinder zu außerschulischen Aktivitäten
(Mehrfachantworten möglich)
[n= 88]

Ausnahmesituationen, in denen der normale Familienalltag nicht problemlos zu bewältigen ist, sind allen Müttern bekannt. Krankheit, enorme Belastung im Beruf oder Prüfungsphasen während der Ausbildung können zeitlich begrenzt dazu führen, dass junge Mütter auf Unterstützung bei der Kinderbetreuung angewiesen sind. Die Mütter unter den Teilnehmerinnen der Studie wurden befragt, inwiefern sie in solchen Ausnahmefällen auf Hilfe bei der Kinderbetreuung zurückgreifen können und wie häufig sie davon Gebrauch machen. Die Ergebnisse zeigen, dass ca. ein Drittel oft Hilfe in Anspruch nimmt. Wiederum jeweils ca. ein Drittel gibt an, dies nur gelegentlich oder gar selten zu tun und nur 11 Prozent geben an, nie auf Hilfe in Ausnahmefällen angewiesen zu sein bzw. diese zu erhalten.

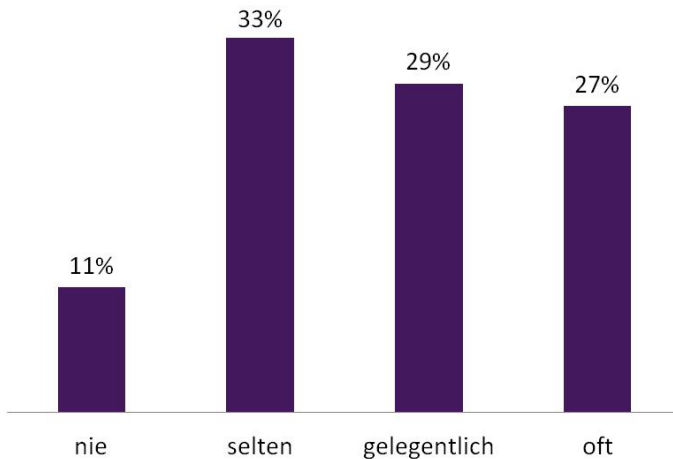


Abbildung 17: Rückgriff auf Hilfe bei der Kinderbetreuung im Ausnahmefall
[n = 82]

Auswertung der Ergebnisse

Eingangs der Auswertung der Erhebungsergebnisse wurde festgestellt, dass die Familie und Freunde direkt oder indirekt Einfluss auf die Entscheidung über den beruflichen Werdegang haben, indem sie als Ratgeber oder Vorbilder fungieren. Im Folgenden wurde die Teilnehmerinnen befragt, wer für sie bei alltäglichen Problemen als Ansprechpartner und Ratgeber zur Verfügung steht.

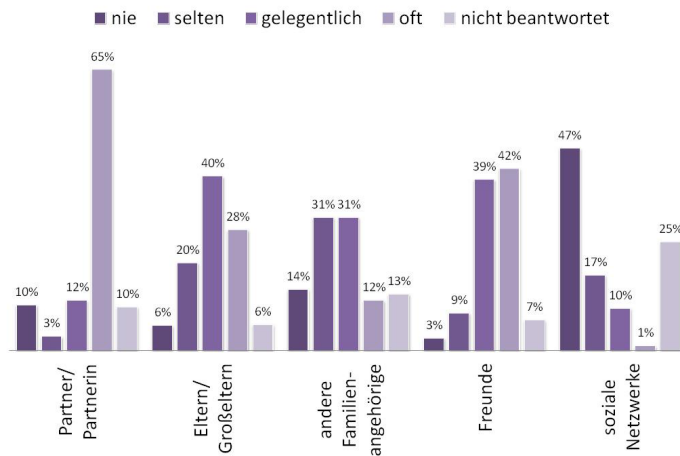


Abbildung 18: Besprechung von Alltagsproblemen – Mit Wem und wie oft?
(Mehrfachantworten möglich)
[n = 277]

Bei der Auswertung wird deutlich, dass der Partner / die Partnerin der / die am stärksten frequentierte Person beim Besprechen alltäglicher Probleme ist. Ca. zwei Drittel der Teilnehmerinnen geben an, oft mit dem Partner / der Partnerin zu sprechen. Am zweithäufigsten werden Freunde oft bis gelegentlich zu Rate gezogen.

Jeweils ca. 40 Prozent geben dies an. Die Eltern und Großeltern liegen in dieser Erhebung erst auf dem dritten Rang der Ansprechpartner. Sie werden gelegentlich bis oft zu Rate gezogen. Daran anschließend kommen andere Familienangehörige. Die sozialen Netzwerke stehen bei Alltagsproblemen außen vor. Fast 50 Prozent der Teilnehmerinnen geben an, diese nie im Hinblick auf die Thematik zu nutzen. Immerhin ein Viertel der Befragten ist sogar grundsätzlich in keinem sozialen Netzwerk aktiv. Ein weiteres Viertel ist im Karrierenetzwerk XING angemeldet. Das Gros von beinahe zwei Dritteln ist bei Facebook aktiv. Die weiteren Netzwerke spielen bei den Teilnehmerinnen der Studie eine periphere Rolle.

Von den Teilnehmerinnen gaben 49 an, dass sie sich an niemanden wenden können. Die Hälfte der entsprechenden Teilnehmerinnen bedauert dies, andere Hälfte gibt an, gut allein zurechtzukommen.

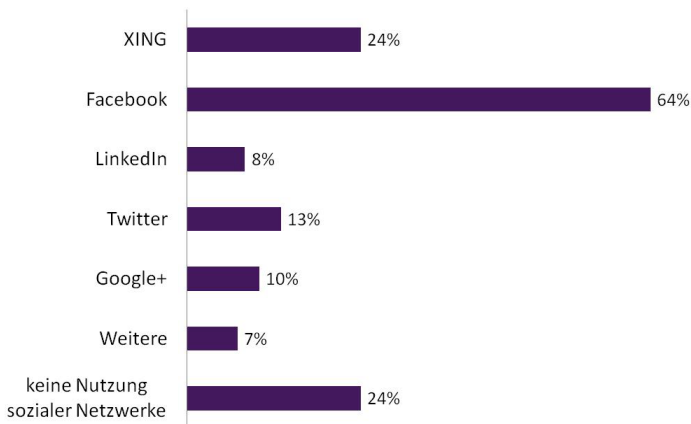


Abbildung 19: Nutzung sozialer Netzwerke (Mehrfachantworten möglich)
[n = 276]

Zusammenfassung, Empfehlung und Ausblick

Der Übergang von Schule, Studium beziehungsweise Ausbildung in den Beruf ist für junge Frauen eine kritische Phase im Lebensverlauf. In der vorliegenden Studie wurde ausschnitthaft erarbeitet, welchen hemmenden und fördernden Faktoren jungen Frauen beim Berufseinstieg begegnen.

In erster Linie soll den Entscheidungsträgern in Politik und Wirtschaft Material an die Hand gegeben werden, welches Handlungsvorgaben für die Erleichterung des Berufseinstiegs für junge Frauen im Freistaat Sachsen aufzeigt, damit junge Frauen motiviert ihre Zukunft in Sachsen planen können.

Die vorgelegte Studie lässt darauf schließen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die materielle Absicherung und qualifizierte Erwerbsarbeit einen hohen Stellenwert bei den jungen Frauen genießt.¹²

So zeigte sich, dass der größte Teil von jungen Frauen gewillt ist, Führungsverantwortung zu übernehmen und als eines ihrer vorrangigen Ziele betrachtet.

12 Vgl.: S. 95: Preiß, Christine: Der Berufseinstieg von Mädchen und jungen Frauen. In: Erich Raab: Jugend sucht Arbeit: Eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg Jugendlicher. Juventa: München 1996. In ihrem Streben nach biographischer Planung sind für junge Frauen die Erwerbsarbeit und der Wunsch nach Familie ein zentrales Bestandteil ihres Lebens. Bei der Erwerbsarbeit geht es nicht allein um Existenzsicherung, sondern auch um inhaltliche Ansprüche und entsprechende Qualifikation.

Beim Berufseinstieg stoßen sie vor allem bei der entsprechenden Entlohnung, eine qualifizierte Tätigkeit und den Einstieg generell zu finden, auf Schwierigkeiten. Hierbei treffen die Probleme beim Einstieg auf die Ansprüche an die Erwerbstätigkeit, das Ausüben einer interessanten fordernden Tätigkeit sowie der Wunsch nach sozialer Sicherheit.¹³ Die Teilnehmerinnen planen den beruflichen Weg zum hohen Anteil aus den eigenen Erfahrungen. Signifikant ist hier, wie wenig bedeutend oder hilfreich die Beratung von Hochschulen und entsprechenden Beratungsstellen ist. Sehr wichtig für die Teilnehmerinnen sind die Aspekte der flexiblen Arbeitszeiten und die Weiterbildung im Beruf. Die Mehrheit der bereits berufstätigen jungen Frauen wünschen sich ein flexibles Arbeitszeitmodell, welches sowohl Gleitzeit mit Zeitausgleich als auch Formen von Home-Office berücksichtigt. Für das Zeitmanagement der Teilnehmerinnen ist somit die Flexibilität in der zeitlichen und auch örtlichen Ausübung des Berufs von Wichtigkeit.

So bestehen Handlungsbedarfe bei den Arbeitszeitmodellen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, da die Studie offenlegt, dass sich vor allem die Mütter verantwortlich für die Kinderbetreuung fühlen.

13 Vgl.: hierzu S. 123 Sächsische Absolventenstudie: http://kfbh.de/images/Projekte/SaechsAbsolv/2015/2015_04_02_SABS_Bericht_Erstbefragung.pdf. Probleme auf Seiten der Arbeitskräftenachfrage waren für Absolventinnen und Absolventen z.B. geringe Gehälter und schlechte Vertragsbedingungen.

Eine Empfehlung diesbezüglich wäre eine kurze Vollzeit für beide Geschlechter, auch in Führungspositionen. Zudem die Erarbeitung neuer Arbeitszeitmodelle mit und für Arbeitgeber und die Sensibilisierung von Wirtschaft und Politik. Im Zusammenwirken mit flächendeckenden, flexiblen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen kann die Mehrfachbelastung von vor allem jungen Müttern verringert werden. Ferner besteht Handlungsbedarf zur Thematik gerechte Bezahlung. Empfehlenswert wären betriebliche Methoden zur geschlechtssensiblen Auslotung der Entgeltgleichheit und einer adäquaten Bezahlung für qualifizierte Arbeit.

Der Fragebogen hat zum Einstieg in den Beruf und das zukünftige Berufsleben einige wichtige Randbedingungen herausgearbeitet und damit weitere Themenkomplexe eröffnet, die es genauer zu beleuchten gilt. Eine Anschlussstudie könnte eine Vertiefung der Work-Life-Balance junger Frauen vorsehen und die damit zusammenhängenden Änderungen von gleichberechtigter gesamtgesellschaftlicher Teilhabe, Karriere und paritätischer Familiengestaltung sowie die Entwicklung bzw. den Wandel der Rollenbilder. Aber auch die jungen Männer sollten nicht aus dem Blick gelassen werden, da gerade das Ziel der Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen nur im Zusammenspiel von Frauen und Männern gelingen kann und der Schwerpunkt neben einer der Ausbildung entsprechenden Berufstätigkeit in der gemeinsam möglichen Lebensgestaltung von Paaren liegen soll.

Anhang – Fragebogen



0% ausgefüllt

Liebe Teilnehmerinnen,

vielen Dank dafür, dass Sie sich Zeit für diesen Fragebogen nehmen. Für die Beantwortung der Fragen benötigen Sie ungefähr 10 Minuten.

Wir wollen wissen, wie junge Frauen im Freistaat Sachsen den Einstieg in das Berufsleben gestalten und welche Erwartungen, Wünsche und Ängste sie haben.

Politik und Wirtschaft erhalten auf diese Weise wichtige Informationen, um den Berufseinstieg für junge Frauen zu erleichtern und das weibliche Fachkräftepotential zu sichern.

Ihre Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig und Ihre Angaben werden ausschließlich anonym ausgewertet und nicht an Dritte weitergegeben.

Gern senden wir Ihnen bei Interesse die Auswertung des Fragebogens zu. Damit bekommen Sie einen Eindruck, wie sich andere jungen Frauen fühlen und wie Sie Ihre persönliche Situation einordnen können. Die Gesamtauswertung wird voraussichtlich im Januar 2015 vorliegen.

Auf Wunsch nehmen wir Sie zusätzlich gern in unser Frauen-Netzwerk auf.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



3% ausgefüllt

Karrierewege

Sind Sie bereits beruflich tätig?

☐ ja

☒ nein

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,

Fragebogen



6% ausgefüllt

Karrierewege

Welches Karriereziel streben Sie an? (Mehrfachantworten sind möglich)

Abhängige Beschäftigung (im Angestelltenverhältnis)

- ☐ Ohne Führungsverantwortung
- ☐ Mit Führungsverantwortung
- ☐ Weiß ich noch nicht

Selbstständigkeit

- ☐ Neugründung
- ☐ Betriebsübernahme
- ☐ Weiß ich noch nicht

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



9% ausgefüllt

KarrierewegeAuf der Grundlage welcher Informationen haben Sie diese Entscheidung getroffen?
(Mehrfachantworten sind möglich)

- ☐ eigene Erfahrung
- ☐ Erfahrungen von Freunden/Familie
- ☐ Beratung in der Schule
- ☐ Berufsberatung (Bundesagentur für Arbeit, IHK, etc.)
- ☐ Beratungs- und Serviceangebot der Hochschule
- ☐ Sonstiges:

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



12% ausgefüllt

Karrierewege

Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Stand Ihrer beruflichen Ausbildung und Entwicklung?

gar nicht zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sehr zufrieden	kann ich nicht beurteilen
---------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------	---------------------------

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



15% ausgefüllt

Karrierewege

Von wem wünschen Sie sich Unterstützung bezüglich Ihrer beruflichen Entwicklung?

- ☐ Hochschule
- ☐ Stadt / Gemeinde
- ☐ Frauenverbände
- ☐ Familie
- ☐ Freunde
- ☐ Sonstige:

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,

Fragebogen



18% ausgefüllt

Karriere

Wie wichtig waren Ihnen die folgenden Kriterien zu Beginn Ihrer jetzigen Arbeit?

	gar nicht wichtig						sehr wichtig	weiß ich nicht
Flexible Arbeitszeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Teilzeitarbeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Home Office	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kurzer Arbeitsweg	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weiterbildung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



21% ausgefüllt

Karriere

Wie wichtig sind Ihnen diese Kriterien heute im Hinblick auf die nächste Arbeit?

	gar nicht wichtig						sehr wichtig	weiß ich nicht
Flexible Arbeitszeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Teilzeitarbeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Home Office	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kurzer Arbeitsweg	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weiterbildung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



33% ausgefüllt

Karrierewege

Worauf legen Sie bei Ihrem Berufseinstieg wert?

	gar nicht wichtig				sehr wichtig		weiß ich nicht
den Einstieg überhaupt zu schaffen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
eine interessante Tätigkeit zu finden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
eine der Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
die Einarbeitung im Unternehmen durch Vorgesetzte und Kollegen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
soziale Sicherheit (Kündigungsschutz...)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
barrierefreier Arbeitsplatz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
befristeter Arbeitsvertrag	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
unbefristeter Arbeitsvertrag	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
gute Entlohnung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
viel Freizeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Sonstiges:

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,

Fragebogen



39% ausgefüllt

4. Wie sollen flexible Arbeitszeitmodelle nach Ihren Wünschen aussehen?

- ☐ Teilung der Arbeitszeit in Arbeit zu Hause (Home Office) und Anwesenheit im Unternehmen
- ☐ Gleitzeit mit Zeitausgleich
- ☐ Mischform

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



24% ausgefüllt

Karriere

Welche Probleme sind bei Ihrem Berufseinstieg aufgetreten? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Es sind keine Probleme aufgetreten.
- ☐ den Einstieg überhaupt zu schaffen
- ☐ eine interessante Tätigkeit zu finden
- ☐ eine der Qualifikation entsprechende Tätigkeit zu finden
- ☐ Anerkennung von Qualifikationszertifikaten
- ☐ fehlende Einarbeitung im Unternehmen
- ☐ fehlender barrierefreier Arbeitsplatz
- ☐ schlechtes Betriebsklima
- ☐ mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ☐ zu geringe Entlohnung
- ☐ zu starre Arbeitszeiten
- ☐ Details des Arbeitsvertrags
- ☐ Sonstiges:

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



27% ausgefüllt

Karriere

Gibt es in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten?

- ☐ Ja
☒ Nein

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



30% ausgefüllt

Gibt es in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten?

- ☒ Ja
☐ Nein
☐ Ich weiß es nicht.

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,

Fragebogen



33% ausgefüllt

Karriere

Wie oft nutzen Sie diese flexiblen Arbeitszeiten?

nie



sehr oft

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014, |



36% ausgefüllt

Karriere

Ist der Umfang der Teilzeitarbeit frei wählbar oder fest vorgegeben?

☐ frei wählbar☒ fest vorgegeben

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014, |



39% ausgefüllt

Karriere

Haben Sie die Möglichkeit Überstunden abzubauen?

- ☐ Ja
☐ Nein

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



42% ausgefüllt

Karriere

Wie sollen flexible Arbeitszeitmodelle nach Ihren Wünschen aussehen?

- ☐ Teilung der Arbeitszeit in Arbeit zu Hause (Home Office) und Anwesenheit im Unternehmen
☐ Gleitzeit mit Zeitausgleich
☐ Mischform

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,

Fragebogen



45% ausgefüllt

1. Welche Entfernung zur Arbeitsstelle ist für Sie akzeptabel?

- ☐ 0-30 Minuten
- ☐ 31-60 Minuten
- ☐ länger als eine Stunde

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014, |



51% ausgefüllt

Soziales Umfeld: Kinderbetreuung

Haben Sie Kinder?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



59% ausgefüllt

Soziales Umfeld: Kinderbetreuung

Wo findet die Kinderbetreuung statt?

(Mehrfachantworten sind möglich)

☐ Krippe/Kindergarten

☐ Tagesmutter/Tagesvater

☐ Familie

☐ Hort

☐ Grundschule

☐ weiterführende Schule

☐ Sonstiges:

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



57% ausgefüllt

Soziales Umfeld: Kinderbetreuung

Planen Sie, Kinder in den nächsten fünf Jahren zu bekommen?

☐ Ja

☐ Nein

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



67% ausgefüllt

Soziales Umfeld: Kinderbetreuung**Wer begleitet Ihr Kind/Ihre Kinder zu außerschulischen Aktivitäten?**

(Mehrfachantworten sind möglich)

☐ Ich☐ Partner/in☐ ältere Geschwister☐ Eltern/Großeltern☐ andere Familienangehörige☐ Freunde☐ Mein Kind bewältigt den Weg allein.☐ Sonstiges:**Wie häufig greifen Sie auf Hilfe zurück, wenn es im Ausnahmefall um die Betreuung Ihres Kindes/ Ihrer Kinder geht? (Krankheit, Studien-/Arbeitsanforderungen)**

nie



selten



gelegentlich



oft

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



75% ausgefüllt

Soziales Umfeld: Netzwerk

Mit wem können Sie Alltagsprobleme besprechen und wie häufig nutzen Sie diese Möglichkeit?

	nie	selten	gelegentlich	oft
Partner/in	☐	☐	☐	☐
Eltern/Großeltern	☐	☐	☐	☐
andere Familienangehörige	☐	☐	☐	☐
Freunde	☐	☐	☐	☐
soziale Netzwerke	☐	☐	☐	☐
Sonstiges:				

Ich kann mich an niemanden wenden, ...

- ☐ ...was ich bedaure.
- ☐ ...komme aber gut allein zurecht.

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



83% ausgefüllt

Soziales Umfeld: Netzwerk**In welchen sozialen Netzwerken sind Sie unterwegs?**

(Mehrfachantworten sind möglich)

☐ XING☐ Facebook☐ LinkedIn☐ Twitter☐ Google+☐ Weitere: ☐ Ich bin in keinem sozialen Netzwerk.[Zurück](#)[Weiter](#)

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,



92% ausgefüllt

Persönliche Angaben:**Höchster Schulabschluss**

[Bitte auswählen]

Alter

Berufsausbildung

Studienrichtung

(Voraussichtlicher) Abschluss
im Jahr

Als kleines Dankeschön,

☐ freue ich mich auf die Auswertung des Fragebogens.☐ nehmen Sie mich bitte in Ihr Frauen-Netzwerk auf.

Meine E-Mail Adresse lautet:

Zurück

Weiter

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Landesfrauenrat Sachsen e.V. - 2014,

