



Leitfaden: Beschäftigtenumfrage

Wozu dient eine Beschäftigtenumfrage?

Ihr wollt euch für bessere Arbeitsbedingungen für Frauen in eurem Betrieb einsetzen? Doch was genau brauchen die weiblichen Beschäftigten, um ihrem Beruf zufrieden nachzugehen und langfristig abgesichert zu sein?

Um herauszufinden in welchen Bereichen ihr sie unterstützen könnt, bietet sich eine Beschäftigtenanalyse an. Mit einer Umfrage unter den Mitarbeiter*innen könnt ihr abfragen, welche Probleme und Herausforderungen Frauen davon abhalten ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit sicherzustellen. Nachfolgend erklären wir in einfachen Schritten, wie ihr eine Beschäftigtenumfrage durchführen könnt und was es dabei zu beachten gibt.

Schritt null: Wen einbeziehen?

Bevor ihr loslegt, solltet ihr prüfen, ob und wann ihr die Arbeitgeber*innen informiert oder vielleicht sogar einbezieht. Vielleicht möchte die Personalabteilung auch etwas erfragen?

Schritt eins: Umfrage erstellen

Es gibt mehrere Möglichkeiten eine Umfrage durchzuführen. Beginnt damit, euch Fragen zu überlegen, die die Beschäftigten leicht und schnell beantworten können und die euch für eure Arbeit weiterhelfen.

Fragt zuerst **allgemeine Daten** ab, sofern ihr diese noch nicht von der Personalabteilung erhalten habt.

- Seit wann arbeitest du im Betrieb?
- Wie oft wurdest du in der Zeit befördert?
- Hast du an Weiterbildungsprogrammen teilgenommen?
- Hast du Elternzeit genommen und hast du nach der Rückkehr Nachteile oder Vorteile erlebt oder keinen Unterschied gespürt? Hättest du dir in dieser Phase Unterstützung gewünscht?

Es kann außerdem ergiebig sein, allgemein nach **Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen** zu fragen.

- Was brauchst du, um besser arbeiten zu können?





Fokus Berufseinstieg

Neben den allgemeinen Fragen kann es sinnvoll sein, die Umfrage auf ein bestimmtes Thema auszurichten, beispielsweise auf den Berufseinstieg in den Betrieb.

Je nach Struktur des Betriebs und dem Ziel eurer Umfrage sind das Fragen, die das Personalreferat beantworten kann.

- Wie viele Berufseinsteigerinnen gibt/gab es über die letzten x Jahre?
- Wie viele Berufseinsteiger gibt/gab es im Vergleich dazu?
- In welchen Positionen steigen Frauen/Männer ein?
- In welchem Alter/ in welche Abteilung/ mit welchem (Ausbildungs-/Bildungs-)Hintergrund etc.?
- Wo finden sich Einsteiger*innen nach einer gewissen Zeit wieder? → Entwicklungsverlauf?

Es ist wichtig die **Sicht der Beschäftigten und Betroffenen** gezielt abzufragen.

- Was ist eurer Meinung nach wichtig beim Berufseinstieg?
- Was fehlt/was ist ausbaufähig?
- Was ist gut?
- Wie waren eure Erfahrungen beim Einstieg?
- Informationsstand über Problem/Thema abfragen

Anonymität wahren!

Die Befragten sollten die Möglichkeit haben, anonym an der Umfrage teilzunehmen. Das verschafft euch (mehr) ehrliche Antworten. Ihr könntet dafür Briefumschläge anbieten oder Abstimmungsboxen verwenden, aus denen die Umfragebögen nicht einfach herausgenommen werden können. Auch digital ist eine anonyme Teilnahme möglich.

Transparenz schafft Vertrauen

Informiert die Beschäftigten frühzeitig und offen über die Ziele der Umfrage und über euren Umgang mit den Ergebnissen.

Schritt zwei: Umfrage verteilen, alle Beschäftigten erreichen

Um eine Umfrage unter den Beschäftigten zu verteilen, gibt es **verschiedene Möglichkeiten**.

- Umfrage online erstellen und per Mail versenden
- Umfrage ausdrucken und händisch auslegen
- Gezielte (mündliche) Interviews mit einigen Beschäftigten führen





- Workshops durchführen, die Gleichstellung thematisieren und dabei Beschäftigte nach ihren Erfahrungen fragen

Macht euch vorher Gedanken, **wen ihr befragen wollt und wie ihr sie erreicht**:

- Wen wollt ihr mit eurer Umfrage erreichen? Alle Beschäftigten oder nur die weiblichen Angestellten eures Betriebs?
- In welchem Arbeitsumfeld arbeiten diese Beschäftigten? Am Schreibtisch oder an Maschinen? Eine digitale Umfrage ist nur sinnvoll, wenn die Beschäftigten täglich digital arbeiten.

Digitale Umfragen könnt ihr beispielsweise mit folgenden Websites erstellen

- **Lamapoll** (www.lamapoll.de) – weitestgehend konform mit Bundesdatenschutzgesetz, relativ einfach zu bedienen, kostenlos.
- **SurveyMonkey** (www.surveymonkey.de) – einfach zu bedienen, kostenlos.

Schritt drei: Organisation des Rücklaufs

Bevor ihr die Umfrage verteilt, ist es ebenso wichtig, den Rücklauf zu planen. **Wie kommen die ausgefüllten Umfragen an euch zurück?**

- Online: Wenn ihr euch für eine digitale Umfrage entschieden habt, könnt ihr die Ergebnisse direkt online einsehen.
- Analog: Den analogen Rücklauf zu organisieren, kann komplizierter sein. Stellt beispielweise eine Box in jedem Pausenraum oder jeder Küche auf, in die die Beschäftigten ihre ausgefüllte Umfrage einwerfen können. Sprecht auch die Teamleiter*innen an und bittet sie, die Umfrage zu verteilen sowie zu zeigen, wo das ausgefüllte Formular abgegeben werden kann.

Schritt vier: Auswertung

Fasst die Auswertung der Ergebnisse übersichtlich zusammen. Sie sollte wertvolle Hinweise auf Wünsche und Probleme der Beschäftigten beinhalten. Idealerweise wisst ihr am Ende eurer Umfrage, in welchem Bereich die weiblichen Mitarbeitenden am ehesten eure Unterstützung brauchen. Brauchen sie flexiblere Arbeitszeiten? Werden sie schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen? Wünschen sie sich mehr Weiterbildungsangebote speziell für Frauen?

Überlegt auch, wem ihr die Ergebnisse und in welcher Form präsentiert. Die Darstellung für die Beschäftigten kann eine andere sein als für die Arbeitgeber*innen. Auch der Zeitpunkt der Veröffentlichung kann wichtig sein.

