

Die Stadt München als Arbeitgeberin unterstützt ihre Beschäftigten bei Equal Care

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung „Equal Care und Karriere“

Beauftragung zur Konzeption und Einrichtung eines Beratungsangebots für Beschäftigte zur Vereinbarkeit von unbezahlter Sorge- und Erwerbsarbeit

Sitzungsvorlage Nr. V 20-26 / V 09728

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.07.2023 (VB)

Öffentliche Sitzung

5 Anlagen

Nr. 1 Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 01179

Nr. 2 Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 00377

Nr. 3 Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragung „Equal Care und Karriere“

Nr. 4 Stellungnahme des Beschäftigtennetzwerks Eltern von behinderten Kindern

Nr. 5 Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen

I. Vortrag des Referenten

1. Einleitende Hinweise zur Beschlussvorlage

Das Thema der Care-Arbeit (unbezahlte Sorgearbeit) und vor allem die Frage nach der Aufteilung zwischen den Geschlechtern, ist durch die Corona-Pandemie deutlich in den Fokus gerückt. Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 52 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer.¹ Dieser Unterschied wird als "Gender Care Gap" bezeichnet und hat zur Folge, dass Frauen weniger, manchmal gar keine Zeit für Erwerbsarbeit, für Aus- und Fortbildung bleibt und sie deshalb über weniger oder kein eigenes Einkommen verfügen.

Auch die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München (LHM) ist gefordert, darauf zu reagieren und sich auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter*innen einzustellen. Die zentrale Frage zur Vereinbarkeit ist nicht mehr, ob Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit realisierbar ist, sondern wie und unter welchen Bedingungen dies bestmöglich gelingen kann. Zudem ist im Wettbewerb um die besten Fachkräfte das Thema „Familienfreundlichkeit“ ein wichtiger Standortvorteil für die Arbeitgeberin LHM.

Selbstverständlich ist die Aufteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern eine private Fragestellung der Beschäftigten, jedoch mit gesamtgesellschaftlicher Relevanz. Denn die Rahmenbedingungen einer Beschäftigung können Erwerbspersonen mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit und Sorgepersonen mehr Zeit für Erwerbsarbeit verschaffen. Unterstützende Rahmenbedingungen der Arbeitgeberin LHM können demzufolge helfen, den „Gender Care Gap“ zu überwinden und dadurch mehr „Equal Care“ zu fördern.

Auf dieser Grundlage und der Beauftragung durch die folgenden zwei Stadtratsanträge führte das Personal- und Organisationsreferat gemeinsam mit dem Statistischen Amt von März bis April 2022 eine Beschäftigtenbefragung zu dem Themenkomplex „Equal Care und Karriere“ durch.

1 vgl. <https://de.statista.com/infografik/24809/hoehe-des-gender-care-gaps-in-deutschland/>

Anlage 1 - Stadtratsantrags Nr. 20-26 / A 01179 von der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste und SPD/Volt – Fraktion vom 15.03.2021: Kinderbetreuung immer noch Frauensache? Die Stadt München als Arbeitgeberin wird Vorreiterin bei Equal Care!

Anlage 2 - Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 00377 von der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste vom 20.08.2020: Auswirkungen von Corona-bedingter Freistellung und reduzierter Arbeitszeit auf die Karrieren in der Stadtverwaltung darstellen

2. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung „Equal Care und Karriere“

Vom 22.03. bis 14.04.2022 hat das Personal- und Organisationsreferat eine stadtweite Mitarbeiter*innenbefragung zum Thema „Equal Care und Karriere“ durchgeführt. In beiden oben genannten Stadtratsanträgen wurde eine Befragung angeregt, diese wurden in eine Onlinebefragung zusammengeführt. Fragen zum Homeoffice wurden außen vor gelassen, da das Personal- und Organisationsreferat 2020 und 2021 je eine stadtweite Umfrage zum Thema Homeoffice durchgeführt hat.

Die Ergebnisse der Homeoffice-Umfrage von Oktober/November 2020 wurden im Stadtratsbeschluss „Die Verwaltung der Zukunft von heute auf morgen“ (Beschluss 20-26/ A 00204; VPA 17.03.21 und VV 24.03.21) vorgestellt.

Die Ergebnisse der New Work Umfrage mit Bezug zum Mobilen Arbeiten (Homeoffice) von März 2021, in der die Erkenntnisse aus der Homeoffice-Umfrage vertieft wurden, wurden im Stadtratsbeschluss "Verwaltung fit für die Zukunft machen" (Beschluss 20-26 / V 04641; VPA 13.10.2021) vorgestellt.

In Anlage 3 werden die Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragung „Equal Care und Karriere“ ausführlich und mit Grafiken dargestellt.

An dieser Stelle werden die wichtigsten Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragung in Kürze vorgestellt:

Soziodemografische Angaben

Alle Mitarbeitenden der LHM wurden gebeten, an der Befragung teilzunehmen, egal ob sie (noch) nicht oder aktuell nicht mehr Sorgearbeit leisten. Fast 5.000 Beschäftigte haben an der Befragung teilgenommen. Davon sind rund zwei Drittel weiblich, ein Drittel männlich, 0,2% divers, 0,9% haben keine Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht.

Zudem haben sich Kolleg*innen aller bei der LHM vertretenen Altersgruppen beteiligt. Ein Drittel der Befragten sind zwischen 51 und 60 Jahre alt, ein Drittel zwischen 41 und 50 Jahre und ein Viertel zwischen 31 und 40 Jahre. Dreiviertel der Befragten sind verheiratet oder leben in einer festen Beziehung, ein Fünftel ist ledig.

Für wen wird Sorgearbeit geleistet? Wie ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern? Hat sich die Aufgabenteilung vor, während und nach der Pandemie verändert?

- rund 2/3 leisten Sorgearbeit für Kinder
- ca. 60 % teilen sich diese Aufgabe in etwa gleich (lt. Familienbarometer des Bundesfamilienministeriums² sind es in Deutschland 17 % der Paare)

2 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/familienbarometer-222676?view=>

- bei rund 40 % geht die Aufgabenverteilung zu Lasten der Frauen
- Aufgabenverteilung ist vor, während und nach dem Lockdown und anschließenden Lockerungen (März bis Juli 2020) in etwa gleich geblieben. Zum Vergleich: bundesweit ist dieser Wert von 33 % vor der Corona-Krise auf 22 % nach der Pandemie gesunken (WSI-Bericht der Hans-Böckler-Stiftung³)
- rund 1/3 leisten Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige
 - ca. 35 % teilen sich diese Aufgabe in etwa gleich
 - bei ca. 50 % geht die Aufgabenverteilung zu Lasten der Frauen (vor Pandemie: 56 %)
 - bei ca. 14 % geht die Aufgabenverteilung zu Lasten der Männer (vor Pandemie: 12 %)

Wird die Aufteilung der Sorgearbeit als gerecht empfunden?

- Hinsichtlich der Sorgearbeit für Kinder: 51 % ja
- Hinsichtlich der Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige: 74 % ja

Welche Gründe gibt es für die Aufteilung der Sorgearbeit ? – TOP 3

- Arbeitszeit bzw. Teilzeittätigkeit
- Einkommensunterschied
- Entspricht persönlichen Vorstellungen

Wie viele Mitarbeiter*innen haben sich während des ersten Lockdown und anschließenden Lockerungen (März bis Juli 2020) freistellen lassen?

299 Mitarbeiter*innen haben sich in diesem Zeitraum freistellen lassen, davon die Mehrheit nur 1 bis 25 Tage.

Welche Gründe sprechen gegen einen Karriereschritt – TOP 5

- Zufriedenheit auf aktueller Stelle – kein Veränderungswunsch
- Keine passende höherwertige Stelle
- Befürchtung, dass Arbeitskontext, -zeit, Aufgaben etc. sich verschlechtern
- Befürchtung, dass Stresslevel, Zeitdruck etc. steigen
- Leisten von Sorgearbeit

69 % fühlen sich durch das Leisten von Sorgearbeit **nicht** am Arbeitsplatz benachteiligt

Hohe Zustimmung / positive Bewertung der Unterstützungsangebote der Arbeitgeberin: 67 % finden das Angebot der Arbeitgeberin umfassend und ausreichend

Die meisten Unterstützungsangebote der Arbeitgeberin LHM zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit bewerten die Beschäftigten als (sehr) hilfreich. Die jahrelangen Investitionen der Arbeitgeberin in die Maßnahmen zur Vereinbarkeit, wie z.B. individuelle Teilzeitmodelle, die Ferienbetreuung, Kontingentplätze in den städtischen Kitas, kurzzeitige Notfallbetreuung, zu Hause gesund werden, Infoveranstaltungen für werdende Eltern etc., haben sich für die Sorgearbeit für Kinder bewährt und werden fortgeführt. Spezielle Angebote für Väter oder zur Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit für zu pflegende Angehörige werden vermisst.

Unterstützungswünsche der Mitarbeiter*innen an die Arbeitgeberin

- Arbeitszeitkontingente, Arbeitszeitguthaben, Freistellungen

- Homeoffice weiter familienfreundlich und chancengerecht gestalten
- Akzeptanz für die unbezahlte Sorgearbeit im beruflichen Alltag erhöhen
- Betreuungsangebote und Unterstützungsangebote jeglicher Art
- Beratung, Marketing, Information

3. Vorgeschlagene Maßnahme - Konzeption und Einrichtung einer „Care Beratungsstelle“

In der Mitarbeiter*innenbefragung wird von den Beschäftigten mehr Information und (rechtliche) Beratung im beruflichen Kontext sowie Aufklärung, Zeitkontingente, Bewusstseinsbildung und weitere Unterstützungsangebote zu den Themen Vereinbarkeit von unbezahlter Sorge- und Erwerbsarbeit von der Arbeitgeberin gewünscht und teilweise gefordert.

Viele der von den Beschäftigten gewünschten weiteren Unterstützungsangebote könnten durch eine Care-Beratungsstelle erfolgen. Die Einrichtung einer solchen Anlaufstelle könnte folgende Angebote beinhalten:

- Individuelle Beratung und Information der Mitarbeiter*innen in allen (akuten) „Care-Situationen“ über Möglichkeiten und rechtliche Bedingungen im beruflichen Kontext, z.B. Freistellungen vom Dienst, Teilzeitmodelle, Flexibilität von Arbeitszeit und -ort usw.
- Beratungen der Dienststellen und der Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, auch in Konfliktsituationen.
- Unterstützungsangebote der LHM zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für die Mitarbeiter*innen in der Stadtverwaltung bekannter machen (Marketing).
- Unterstützung vorhandener und Förderung des Aufbaus von neuen Beschäftigtenetzwerken zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, z.B. für Väter oder Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen oder Beschäftigte mit Kindern mit Behinderung.
- Ausbau speziellerer Unterstützungsangebote der Arbeitgeberin für Väter, zu pflegende Angehörige und Beschäftigte mit Kindern mit Behinderung.
- Bewusstseinsbildung für mehr Akzeptanz der Care Arbeit im beruflichen Umfeld, vor allem für Führungskräfte.
- Bewusstseinsbildende Veranstaltungen zu sozialen Normen und traditionellen Rollenvorstellungen der Geschlechter.

Die von den Mitarbeiter*innen ebenfalls gewünschten Arbeitszeitkontingente, Arbeitszeitguthaben, Freistellungen werden im Rahmen des neuen Gleichstellungskonzept, den Leitsätzen 2023, geprüft. Die Leitsätze 2023 werden in der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09727 am 19.07.2023 vorgestellt.

Zu dem Thema Mobiles Arbeiten (Homeoffice) legt das Personal- und Organisationsreferat voraussichtlich im Juli 2023 eine Bekanntgabe vor.

4. Ausblick und Vorschlag zum weiteren Vorgehen

Mit der durchgeführten Mitarbeiter*innenbefragung wollte die Arbeitgeberin von ihren Beschäftigten wissen, welche weiteren Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sie hilfreich sind und mit welchen Angeboten die Arbeitgeberin ihre Beschäftigten dabei unterstützen kann, sich die Sorgearbeit gleichberechtigt zu teilen.

Gelebte soziale Verantwortung in Form einer familienbewussten Personalpolitik ist ein hoher Wert für die Arbeitgeberin LHM und kann zudem zu einer Problemlösung in Bezug auf den Fachkräftemangel, zu einem besseren Arbeitsklima und höherer Mitarbeiterzufriedenheit führen. Die Arbeitgeberin LHM setzt diese Personalpolitik seit vielen Jahren um und entwickelt ihre Angebote stetig zielgruppenbezogen weiter. Hierbei ist es wichtig, auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Zielgruppen (Beschäftigte mit Kindern mit Behinderung, Alleinerziehende, Väter, Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen etc.) einzugehen und Lösungen anzubieten. Es werden auch in Zukunft Maßnahmen der Arbeitgeberin wichtig sein, um eine partnerschaftliche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu machen.

Zu der im Antrag Nr. 20-26 / A 00377 gestellten Frage, wie sich die Corona-bedingte Freistellung und die Reduzierung der Arbeitszeit langfristig auf die weitere Karriere von Frauen auswirkt, kann aufgrund der stadtweit insgesamt wenigen Corona-bedingten Freistellungen und deren überwiegend kurzer Dauer von wenigen Tagen (1-25) keine valide Aussage getroffen werden. Ein Grund liegt vermutlich in der sehr großzügigen, bezahlten Freistellung von Seiten der Arbeitgeberin zur Betreuung von Kindern und zur Pflege von Angehörigen im ersten Lockdown. Hinzu kam die beschleunigte Einführung des Arbeitens im Homeoffice. In der Dienstanweisung Corona wurde festgelegt, dass das Arbeiten im Homeoffice als genehmigt galt, auch ohne Antrag. In Zusammenarbeit mit dem IT-Referat wurde in kürzester Zeit die notwendige Soft- (über 6.000 Software-Token) sowie Hardware (Full-VPN Geräte) bereitgestellt. So konnten über 20.000 Beschäftigte unkompliziert von Zuhause aus arbeiten.

Das Personal- und Organisationsreferat schlägt vor, keine Wiederholungsbefragung zu dem Thema „Übernahme von Care-Arbeit in der Corona-Pandemie und Auswirkungen auf Karrieren“ durchzuführen. Stattdessen sollten Erkenntnisse der neu einzurichtenden „Care-Beratungsstelle“ genutzt werden, um sich grundsätzlich mit der Thematik zu beschäftigen und bestimmte Zielgruppen qualitativ zu befragen (z.B. Focus-Gruppen). Die hohe Bedeutung des Themas und die Notwendigkeit, die Beschäftigten weiterhin zu unterstützen, wird auch im neuen Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2023 aufgegriffen.

Die Beschlussvorlage wurde der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Gesamtvertretung der Schwerbehinderten, dem Gesamtpersonalrat und dem Behindertenbeirat vorgelegt; die in diesem Rahmen übermittelte Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen ist dieser Beschlussvorlage als Anlagen 5 beigelegt.

Der Behindertenbeirat hat keine Stellungnahme zu der Beschlussvorlage abgegeben. Die Gesamtvertretung der Schwerbehinderten hat im Rahmen des Gesamtpersonalrat keine gesonderte Stellungnahme abgegeben.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Richard Progl sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Stefan Jagel, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Die Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragung „Equal Care und Karriere“ des Personal- und Organisationsreferates in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt werden zur Kenntnis genommen.
2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, eine stadtweite Care Beratungs- und Anlaufstelle für alle Mitarbeiter*innen zu konzipieren und einzurichten. Inhaltlich soll im Rahmen der Konzeption ein besonderes Augenmerk auf unterstützende Rahmenbedingungen für eine gerechte Aufteilung der Sorgearbeit gelegt werden.
3. Der Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 01179 von der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste und SPD/Volt ist geschäftsordnungsmäßig erledigt (Anlage Nr.1).
4. Der Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 00377 von der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste ist geschäftsordnungsmäßig erledigt (Anlage Nr. 2).
5. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Ober-/ Bürgermeister /in
Ehrenamtl. Stadtrat /rätin

Der Referent

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I., II. und III. über D-II-V-Stadtratsprotokolle an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x) an das Revisionsamt an das POR-S1/3 - Beschlusswesen

zur Kenntnis.

V. Wv. POR-S1/3
zur weiteren Veranlassung

VI. an POR-2/24, KC Vielfalt und Gleichstellung