

### Anlage 3 (Ergebnisse der Befragung)

## Auswertung der Befragung „Equal Care und Karriere“

### 1. Methodische Erläuterungen

Das Personal- und Organisationsreferat hat in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt im Zeitraum 22.03. bis 14.04.2022 eine quantitative Online-Befragung der Mitarbeiter\*innen zum Themenkomplex Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Karriere gemäß zweier Stadtratsanträge durchgeführt. Diese Befragung beinhaltete auch Meinungs- und Einstellungsfragen. Die Zusammenfassung und Auswertung der Daten erfolgte durch das statistische Amt. Die Angaben waren freiwillig, Mehrfachnennungen möglich.

Um eine möglichst hohe Anzahl an Beschäftigten zu erreichen, wurde um Teilnahme an der Mitarbeiter\*innenbefragung per E-Mail und im städtischen Intranet (WiLMA) gebeten. Zusätzlich wurden rund 11.000 Postkarten an alle Referate verschickt.

Es wurden alle Mitarbeiter\*innen gebeten an der Umfrage teilzunehmen, auch diejenigen, die keine, noch keine oder nicht mehr Sorgearbeit leisten.

Mit dieser Mitarbeiter\*innen Befragung wollten wir von den Beschäftigten wissen:

- Leisten Sie Sorgearbeit? Für wen leisten Sie Sorgearbeit und wie ist die Aufteilung zwischen den Geschlechtern? Ist die Aufteilung ihrer Meinung nach gerecht, in den zeitlichen Phasen - vor der Coronakrise - während des „Lockdowns“ - zur Zeit der Befragung? Entspricht die Aufteilung zwischen den Geschlechtern ihren persönlichen Vorstellungen?
- Zudem wollten wir wissen: Wie ist die Einstellung zur Erwerbsarbeit und Karriere, ist die Sorgearbeit aus der Perspektive der Befragten ein Karrierehindernis?
- Haben die Befragten das Gefühl, dass sie an ihrem Arbeitsplatz Benachteiligungen in Bezug auf ihre konkrete Lebenssituation zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit erfahren?
- Wie bekannt sind die Unterstützungsangebote der Arbeitgeberin zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, wie ist die Inanspruchnahme der Angebote? Wieviel Unterstützung erhalten die Befragten ihrer Meinung nach für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit? Welche Angebote zur Vereinbarkeit wünschen sich die Befragten darüber hinaus?

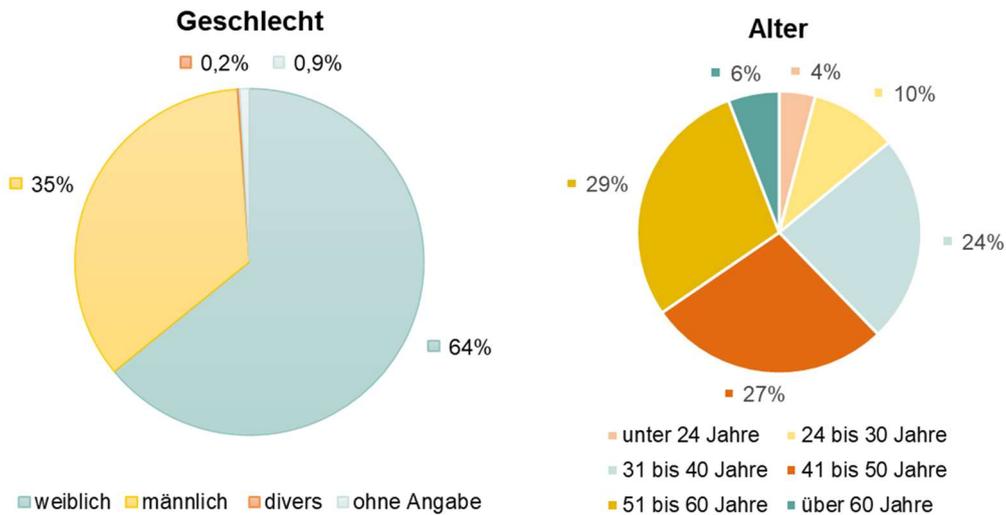
Insgesamt haben 4.890 Personen an der Befragung teilgenommen. Die hohe Beteiligung verweist zum einen auf die Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt München, egal ob sie derzeit Sorgearbeit leisten oder nicht. Zum anderen ermöglicht die hohe Rücklaufquote, belastbare Rückschlüsse aus den Ergebnissen zu ziehen.

Folgende Definition von Sorgearbeit ist fachliche Basis für die Befragung:

Im Rahmen der Befragung der Mitarbeiter\*innen bezeichnet Sorgearbeit unbezahlte Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung, Versorgung und des „Sich-Kümmern“ für Andere. Dabei

bezieht sich "Andere" auf Kinder unter 18 Jahren, Kinder mit Behinderung und zu pflegende Angehörige.

## 2. Sozialstatistische Angaben

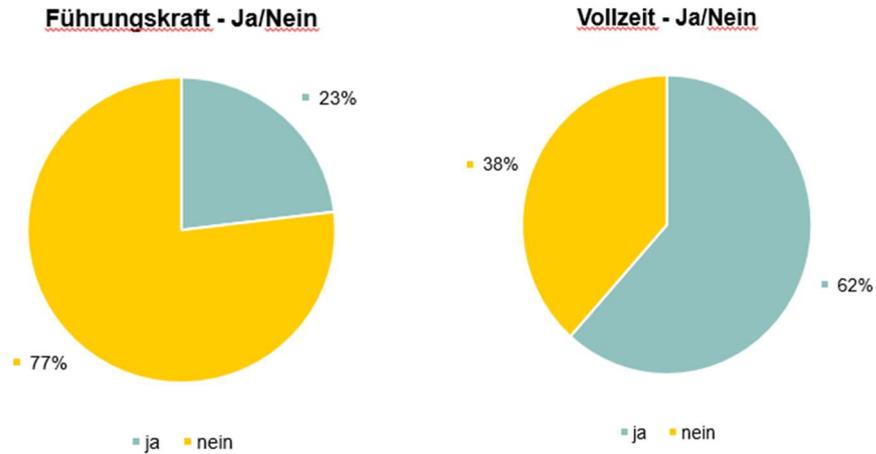


64 % der Teilnehmenden waren weiblich, 35 % männlich, 0,2 % divers und 0,9 % der Antworten entfielen auf „ohne Angabe“.

An der Befragung haben sich Kolleg\*innen aller bei der LHM vertretenen Altersgruppen beteiligt. 29 % der Befragten waren zwischen 51 und 60 Jahre alt, 27 % zwischen 41 und 50 Jahre alt und 24 % zwischen 31 und 40 Jahre alt.

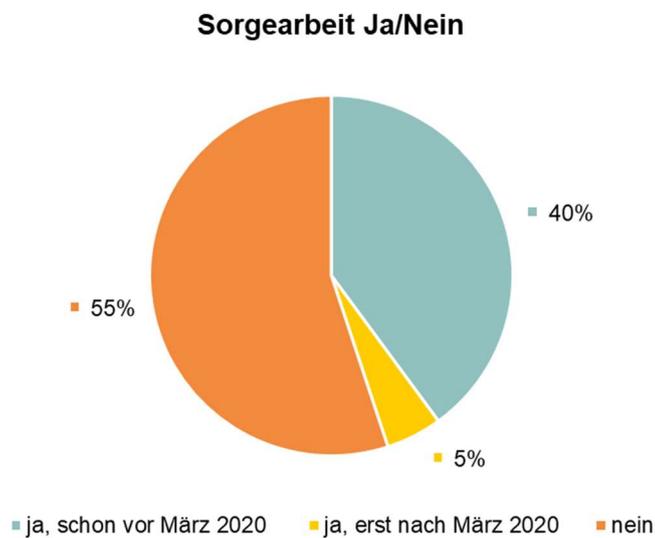


75 % der Befragten gaben an, verheiratet zu sein oder in einer festen Beziehung zu leben. 17% waren ledig, fast ein Zehntel geschieden oder getrenntlebend. 9 % der Teilnehmer\*innen waren alleinerziehend, 35 % haben keine Kinder.

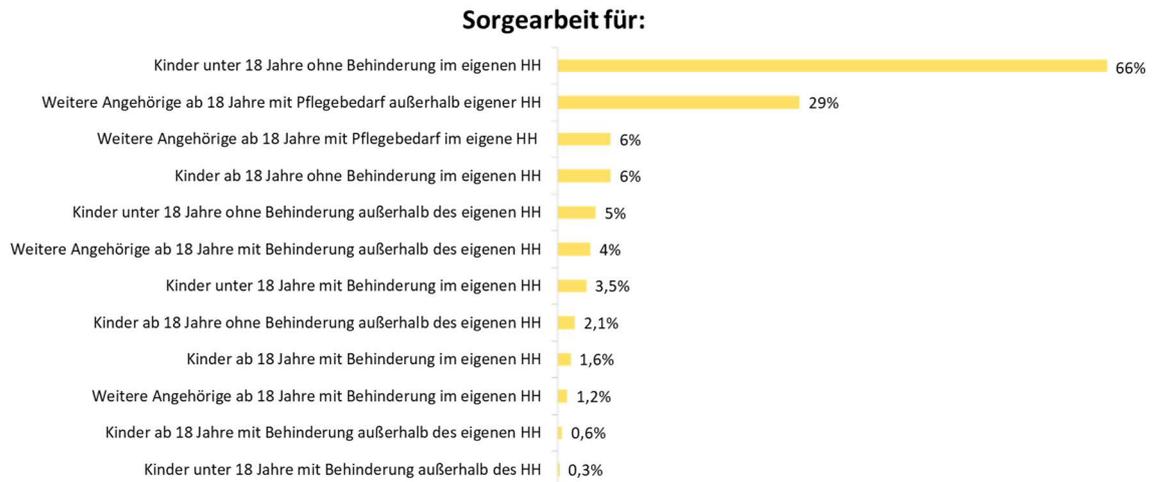


Knapp ein Viertel der Befragten waren Führungskraft, 62 % arbeiteten Vollzeit, 38 % Teilzeit.

### 3. Für wen wird Sorgearbeit geleistet und wie ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern?



45 % der Befragten leisten Sorgearbeit, darunter 5 % erst seit März 2020. 55 % gaben an, (derzeit) keine Sorgearbeit zu leisten. Wie eingangs erwähnt, wurden alle Mitarbeitenden gebeten, sich an der Befragung zu beteiligen, auch Kolleg\*innen, die noch nicht oder nicht mehr Sorgearbeit leisten.



Danach gefragt, für wen Sorgearbeit geleistet wird, entfielen 66 % der Antworten auf „Kinder unter 18 Jahren ohne Behinderung im eigenen Haushalt“. An zweiter Stelle (29 %) rangiert die Nennung „weitere Angehörige ab 18 Jahren mit Pflegebedarf außerhalb des eigenen Haushalts“.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass von den 45 Prozent der Befragten die Sorgearbeit leisten, rund zwei Drittel Sorgearbeit für Kinder und rund ein Drittel Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige leisten.

## Equal / Unequal Effekt

### Aufteilung der Care-Arbeit im Haushalt nach Personen – Angabe in Prozente

**Wie ist die Aufteilung der Sorgearbeit derzeit?**

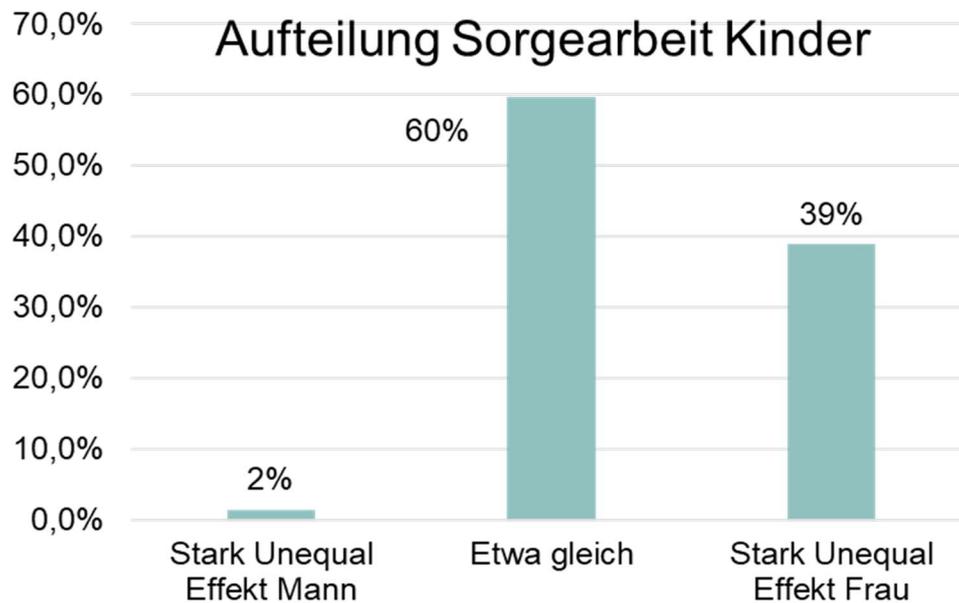
Einbezogen werden sollen die Tage von Montag bis Sonntag, Tag- und Nachtzeiten.  
Bitte schätzen Sie die Anteile in etwa in %.

Die Summe muss gleich 100 sein.  
 Jede Antwort darf maximal 100 sein  
 Nur ganzzahlige Werte können in diese Felder eingegeben werden.

mein Anteil	ca.	<input type="text"/>	%
Anteil meiner Partnerin bzw. Mutter der Kinder (im eigenen Haushalt lebend bzw. nicht)	ca.	<input type="text"/>	%
Anteil meines Partners bzw. Vater der Kinder (im eigenen Haushalt lebend bzw. nicht)	ca.	<input type="text"/>	%
Anteil anderer Personen (Großeltern, andere Verwandte, Nachbarn, Freunde..)	ca.	<input type="text"/>	%
Anteil reguläre Betreuungseinrichtungen / Bildungseinrichtungen (Kindergarten, Schule, etc.)	ca.	<input type="text"/>	%
Verbleibend:	ca.	100	%
Gesamt:		0	

Zur Verdeutlichung des Equal / Unequal Effekts zwischen den Geschlechtern wurde in der Befragung nach der prozentualen Aufteilung der Care-Arbeit zwischen Personen gefragt. Aus diesen Angaben ergaben sich folgende Klassifikationen:

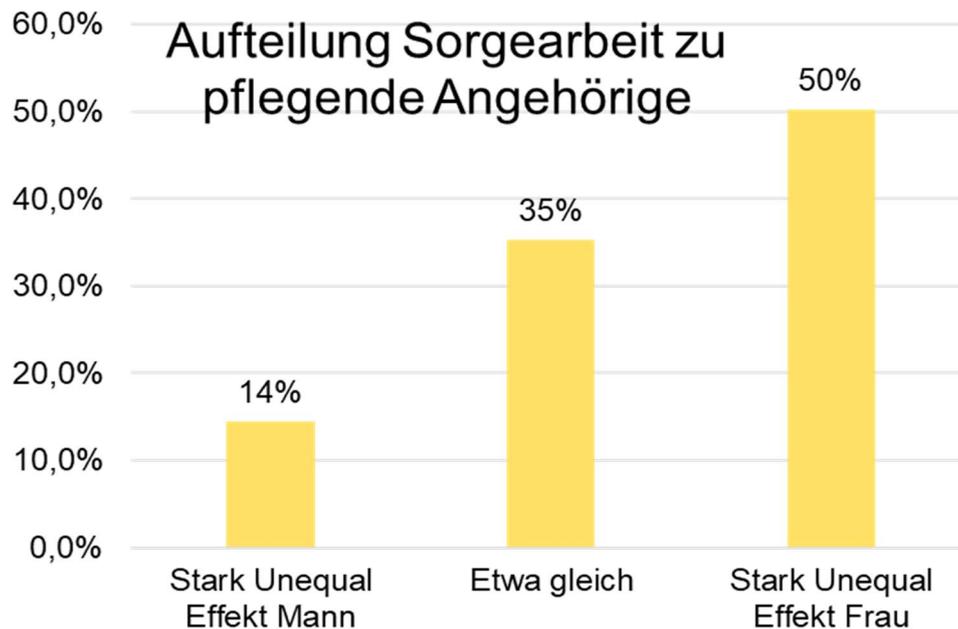
- Stark Unequal Effekt zu Lasten des Mannes
- Etwa gleich
- Stark Unequal Effekt zu Lasten der Frau



60 % der Befragten teilen sich die Sorgearbeit für Kinder in etwa zu gleichen Teilen, für rund 39 % ist die Sorgearbeit für Kinder stark ungleich zu Lasten der Frauen verteilt.

Interessant ist in diesem Zusammenhang ein Vergleich mit den Zahlen des aktuellen Familienbarometers. Der vom Bundesfamilienministerium herausgegebene Bericht zeigt, dass sich knapp die Hälfte der Eltern eine partnerschaftlich gleichberechtigte Aufteilung von Kinderbetreuung, Haushalt und Erwerbstätigkeit wünschen, sich aber nur 17 % der Eltern die Betreuung tatsächlich gleichberechtigt aufteilen.

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



Ein etwas anderes Bild zeigt sich hinsichtlich der Aufteilung der Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige. Nur gut ein Drittel der Befragten leisten diese Aufgabe in etwa zu gleichen Teilen, für 50 % ist sie stark ungleich zu Lasten der Frauen verteilt.<sup>1</sup>

Im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder fällt auf, dass Männer deutlich mehr Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige übernehmen. Vermutlich handelt es sich um Sorgearbeit für die eigenen Eltern, die Partner\*in oder für erwachsene Kinder mit Behinderung.

Gleichwohl ist die in etwa gleiche Verteilung der Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige geringer und erfolgt stärker zu Lasten der Frauen.

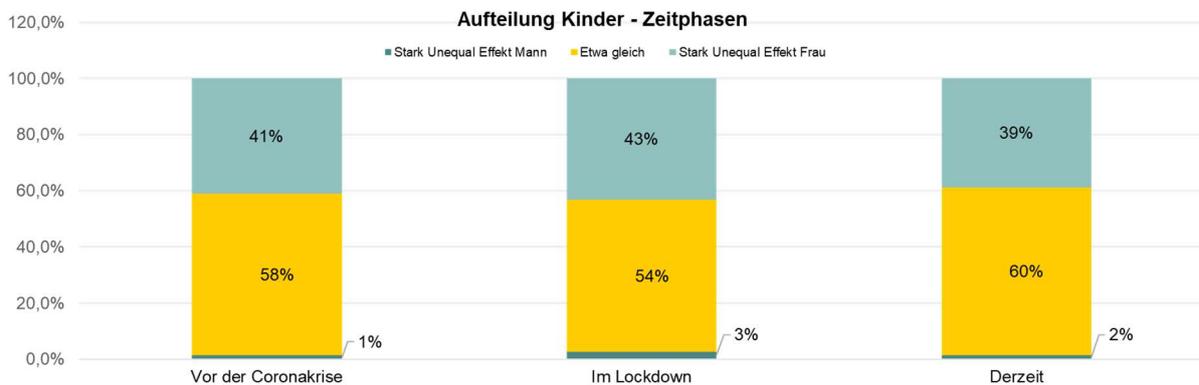
#### 4. Gründe für die Aufteilung der Sorgearbeit

Die Mitarbeiter\*innen wurden nach den Gründen für die Aufteilung der Sorgearbeit gefragt. Die drei häufigsten Nennungen sind:

- Arbeitszeit bzw. Ausübung einer Teilzeittätigkeit (78 %)
- Persönliche Vorstellungen: die Aufteilung ist zweckmäßig und/oder entspricht den Vorstellungen der Sorgearbeit Leistenden (78 %)
- Einkommensunterschiede, Partner\*in hat höheres Einkommen (64 %)

#### 5. Aufteilung der Sorgearbeit nach zeitlichen Phasen (vor Corona – im Lockdown und daran anschließende Lockerungen – derzeit)

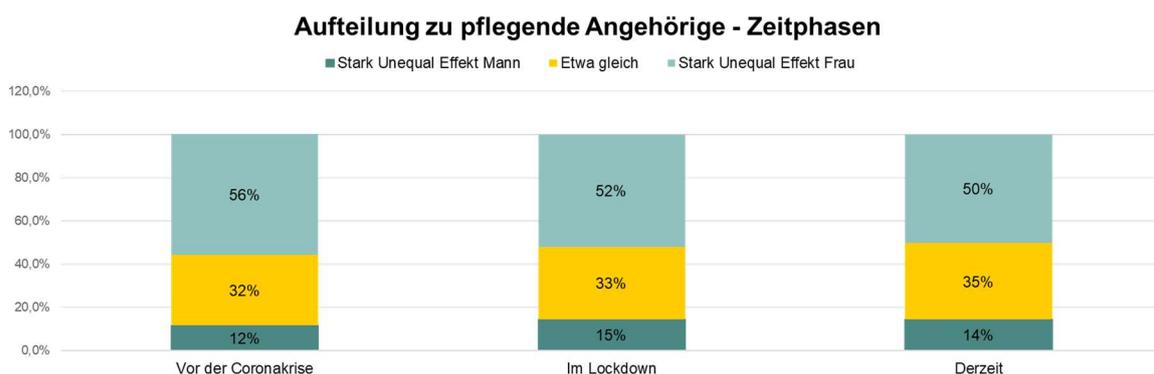
<sup>1</sup> Zur besseren Lesbarkeit wurden die Zahlen gerundet.



Die Teilnehmenden wurden danach gefragt, ob und wenn ja wie sich die Aufteilung der Sorgearbeit im Lockdown und den daran anschließenden Lockerungen (März bis Juli 2020) verändert hat.

Anders als in den Medien und vielen wissenschaftlichen Artikeln dargestellt, hat die Corona-Pandemie bei den Beschäftigten der LHM nicht zu einem Rückfall in alte Geschlechterrollen geführt. Die Aufteilung der Sorgearbeit für Kinder blieb in etwa gleich: vor der Coronakrise praktizierten 58 % eine in etwa egalitäre Aufteilung der Sorgearbeit für Kinder, während des Lockdowns fand eine geringfügige Veränderung auf 54 % statt und zum Zeitpunkt der Befragung waren es knapp 60 %.

Auch hier zeigt der Vergleich mit anderen Befragungsergebnissen ein interessantes Bild. Laut WSI-Bericht der Hans-Böckler-Stiftung teilten sich vor Beginn der Pandemie ein Drittel der Paare die Kinderbetreuung annähernd gleich auf. Durch die Coronakrise sank dieser Wert 2021 auf 22 % (<https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-gleichstellung-frauen-haben-in-bildung-und-job-aufgeholt-39188.htm>).

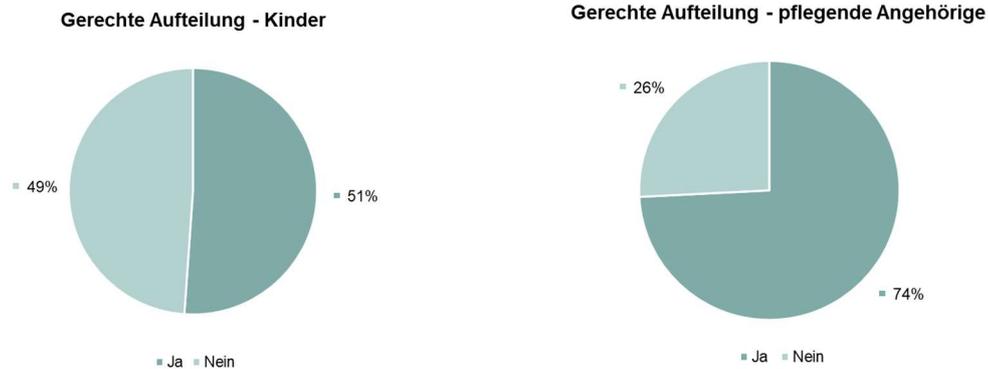


Anders als bei der Sorgearbeit für Kinder hat die Corona-Krise bei der Aufteilung der Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige eine – wenn auch geringfügige – Veränderung hinsichtlich der getroffenen Arrangements zwischen den Geschlechtern bewirkt. Vor der Pandemie ging die Sorgearbeit mit 56 % zu Lasten der Frauen, zum Zeitpunkt der Befragung lag der Wert bei 50 %.

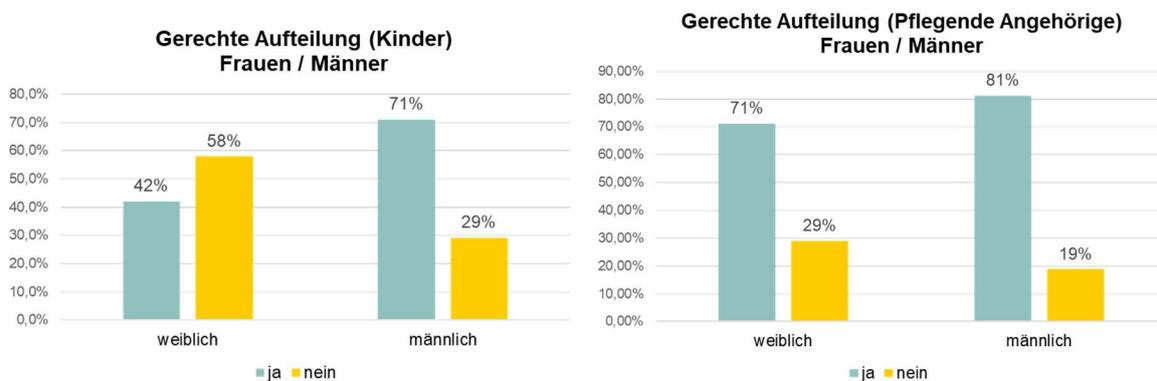
Dass die Pandemie bei den Beschäftigten der LHM nicht dazu geführt hat, dass die Verteilung der Sorgearbeit ungleicher wurde, sondern die getroffenen Arrangements im Großen und Ganzen beibehalten wurden, kann auch mit den Unterstützungsangeboten der Arbeitgeberin

erklärt werden. So waren Beschäftigten mit Familienpflichten im ersten Lockdown bei voller Bezahlung freigestellt und die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice wurde rasant ausgebaut.

## 6. Wird die Aufteilung der Sorgearbeit als gerecht empfunden?

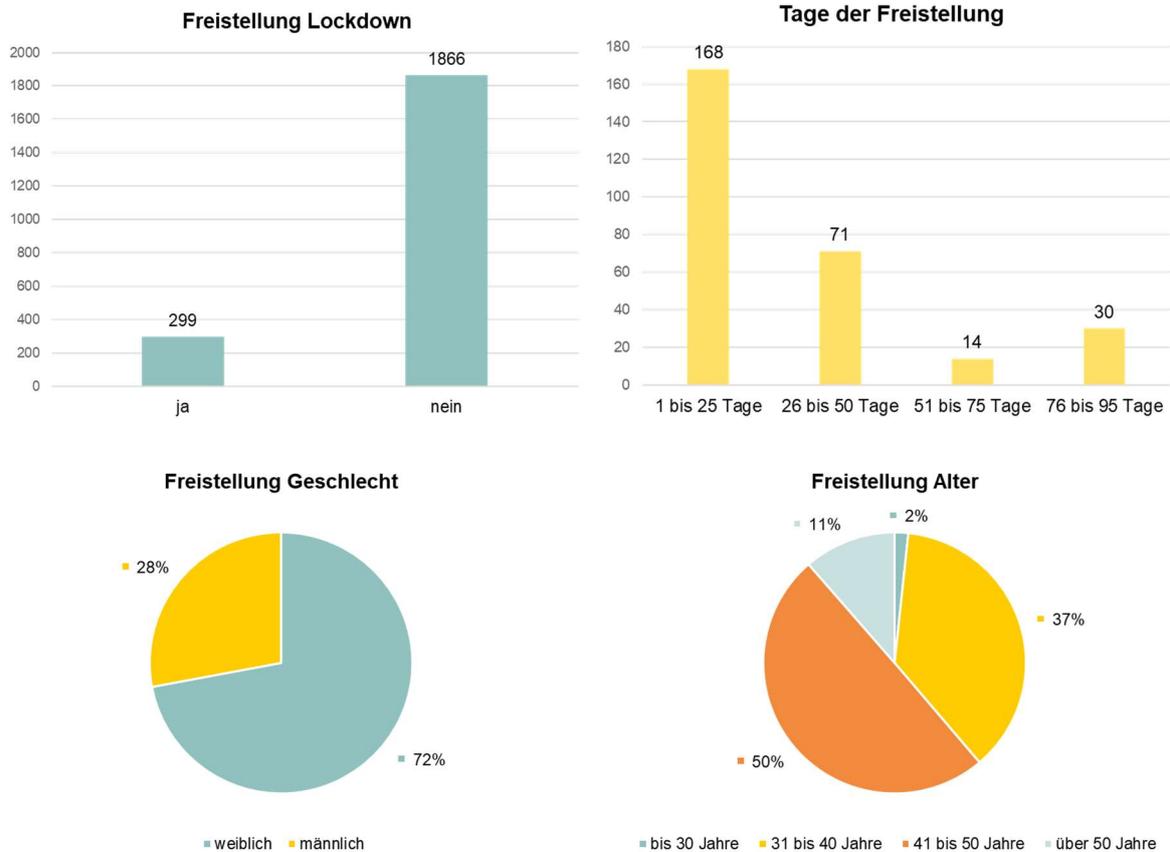


Danach gefragt, ob die zwischen den Geschlechtern praktizierten Arrangements gerecht sind, bejaht nur etwa die Hälfte diese Frage in Bezug auf die Sorgearbeit für Kinder, während drei Viertel die Aufteilung der Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige für gerecht hält.



Dabei fällt ein großer Unterschied sowohl zwischen den Geschlechtern als auch hinsichtlich Kindern und zu pflegenden Angehörigen auf. Nur 42 % der Frauen aber 71 % der Männer halten die Aufteilung der Sorgearbeit für Kinder für gerecht. Dass die Aufteilung der Sorgearbeit für zu pflegende Angehörige gerecht verteilt ist, bejahen hingegen 71 % der Frauen und 81 % der Männer.

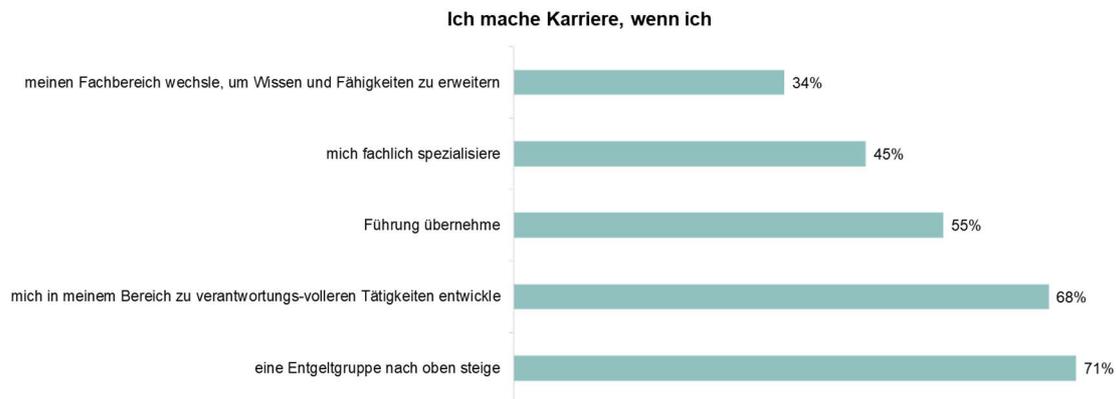
## 7. Freistellung während Lockdown



Wie bereits erwähnt, hat die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München ihre Beschäftigten mit Familienpflichten während des ersten Lockdowns, als Schulen und Kitas z.T. geschlossen waren, durch bezahlte Freistellung und Ausbau der Homeoffice-Möglichkeiten unterstützt. Daher fällt die Zahl derjenigen, die sich freistellen ließen, mit 299 sehr niedrig aus. Davon ließ sich die überwiegende Mehrheit (168 Nennungen) bis 25 Tage freistellen. Der Frauenanteil unter den Freigestellten betrug 72 %, die Altersgruppe der 41 bis 50jährigen war mit 50 % am stärksten vertreten, gefolgt von den über 50jährigen mit 37 %.

## 8. Was wird unter Karriere verstanden und welche Gründe sprechen gegen Karriereschritte?

Die Befragung hatte auch zum Ziel herauszufinden, ob die Befragten die Übernahme von Sorgearbeit als Hindernis in der beruflichen Entwicklung betrachten. Dazu wurde zunächst gefragt, was sie unter Karriere verstehen und was aus ihrer Sicht Gründe sind, die gegen einen Karriereschritt sprechen.



Unter die TOP 5-Nennungen hinsichtlich der Frage „Ich mache Karriere, wenn ich ...“ entfielen folgende Antworten:

- eine Entgeltgruppe aufsteige
- mich hin zu verantwortungsvolleren Tätigkeiten entwickle
- Führung übernehme
- mich fachlich spezialisiere
- meinen Fachbereich wechsele

Anschließend wurde danach gefragt, welche Gründe gegen den nächsten Karriereschritt sprechen und dies in Zusammenhang gesetzt mit dem Leisten von Sorgearbeit.



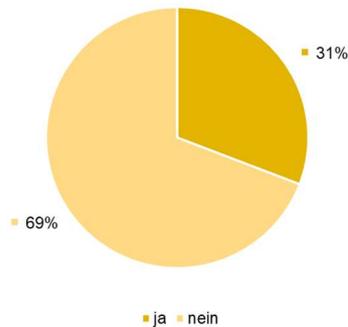
An erster Stelle rangiert die Aussage, dass aufgrund der Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle keine weiteren Karriereschritte angestrebt werden. Diese Aussage spricht dafür, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit bei der Landeshauptstadt München für viele Beschäftigte gut zu realisieren ist. Die zweithäufigste Nennung entfiel auf die Aussage, dass

aktuell keine passende höherwertige Stelle zur Verfügung steht. Auf Platz 3 und 4 der Gründe, die gegen den nächsten Karriereschritt sprechen, steht die Befürchtung, dass mit einem Stellenwechsel Arbeitskontext, Arbeitszeit, Flexibilität und Aufgaben bzw. der Stresslevel, Zeitdruck und das Maß an Verantwortung sich verschlechtern könnten. Erst an fünfter Stelle steht die Aussage, dass der mit der Sorgearbeit verbundene Zeit- und Arbeitsaufwand gegen einen nächsten Karriereschritt spricht.

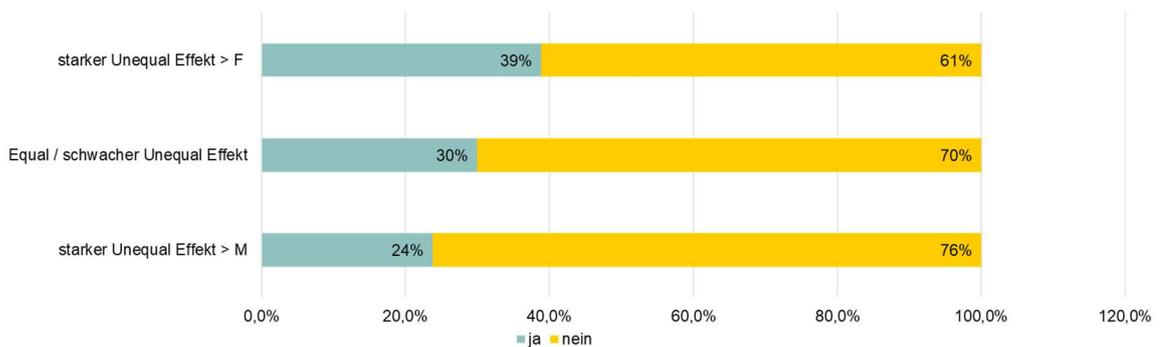
## 9. Benachteiligung am Arbeitsplatz durch Leisten von Sorgearbeit?

Die Mitarbeiter\*innen wurden danach gefragt, ob sie das Gefühl haben, an ihrem Arbeitsplatz Benachteiligungen durch ihre konkrete Lebenssituation in der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu erfahren. Mehrheitlich (69 %) trifft dies nicht zu.

Gefühl der Benachteiligung wegen Sorgearbeit



Gefühl der Benachteiligung klassiert nach "Unequal Effekt"



Unter dem knappen Drittel, die sich durch das Leisten von Sorgearbeit am Arbeitsplatz benachteiligt fühlen, ist dieses Gefühl am stärksten (39 %) bei der Gruppe ausgeprägt, bei der die Aufteilung der Sorgearbeit stark zu Lasten der Frauen geht. Aber auch 30 % derer, die eine egalitäre Aufteilung der Sorgearbeit praktizieren, fühlen sich dadurch am Arbeitsplatz benachteiligt.

## 10. Sind die Unterstützungsangebote der LHM hilfreich?

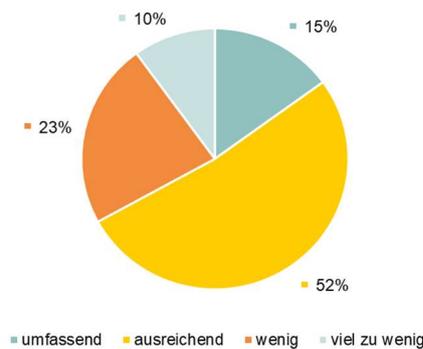
Die Arbeitgeberin unterstützt ihre Beschäftigten seit vielen Jahren durch ein umfangreiches Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Befragten bewerten diese Angebote als

hilfreich bzw. sehr hilfreich.



Insbesondere die flexiblen Arbeitszeiten, die individuellen Teilzeitmodelle und die Angebote der betriebliche Kinderbetreuung wie z.B. Belegplätze, Kontingentplätze und die kostenlose Kinderbetreuung durch den pme Familienservice (20 Tage pro Jahr) erfahren hohe Zustimmungswerte. Aber auch referatsinterne Angebote wie der Kindertag am Buß- und Bettag sowie referatsspezifische Angebote, Infoveranstaltungen, Broschüren und Newsletter werden als (sehr) hilfreich empfunden.

Unterstützung der Vereinbarkeit durch die LHM



Insgesamt sind gut zwei Drittel der Meinung, die Unterstützung seitens der Arbeitgeberin sei umfassend (15 %) bzw. ausreichend (52 %). 23 % hingegen sind der Meinung, es ist zu wenig, für 10 % ist es sogar viel zu wenig.



Danach gefragt, was sich die Mitarbeiter\*innen an weiteren Unterstützungsangeboten wünschen, sind die TOP 5-Nennungen:

- ein Zeitkontingent bzw. Freistellungen
- Homeoffice
- Erhöhung der Akzeptanz besonders bei Führungskräften
- Betreuungsangebote jeglicher Art
- Beratung/Marketing/Information