

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. 20-26 / V 09728

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.07.2023 (VB)

Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen zeichnet den Beschluss mit und bedankt sich für die Durchführung dieser komplexen Umfrage und für die kurze und übersichtliche Darstellung der Ergebnisse.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen befürwortet ausdrücklich die Einrichtung der „Care-Beratungsstelle“, die sich an dem Beratungsangebot der aufgelösten Teilzeit- und Beurlaubtenberatungsstelle orientieren und zusätzlich sowohl Eltern von behinderten Kindern als auch Alleinerziehende gesondert in den Fokus nehmen soll.

Ergebnisse zeigen, dass nur 42 % der Frauen aber 71 % der Männer die Aufteilung der Sorgearbeit für Kinder für gerecht halten. Das verdeutlicht den Bedarf an bewusstseinsbildenden Veranstaltungen zu traditionellen Rollenvorstellungen der Geschlechter.

Die Gleichstellungsstelle begrüßt, dass ausgehend von den Befragungsergebnissen einige Maßnahmen in die Leitsätze aufgenommen worden sind, u.a. Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz der Care-Arbeit am Arbeitsplatz. Denn es ist zwar erfreulich, dass 69 % der Befragten sich durch das Leisten der Sorgearbeit nicht am Arbeitsplatz benachteiligt fühlen, bedeutet aber im Umkehrschluss, dass 31 % Benachteiligung am Arbeitsplatz erleben bzw. empfinden.

Es ist auch erfreulich, dass die meisten Befragten angeben, zufrieden mit ihrer Stelle zu sein und nur deshalb keine Karriereschritte zu planen. Allerdings zeigt sich auch da, dass einige das Leisten von Sorgearbeit als Karrierehindernis sehen.

Ca. 30 % der Befragten geben als Karrierehindernis an, dass es keine passende Entwicklungsstellen bei der LHM für sie gebe. Nach vielen Umstellungen in den letzten Jahren im Recruiting-Bereich sollte im Rahmen von NeoHR überprüft werden, ob die Informationsmöglichkeiten über die freien Stellen im Stellenportal den Beschäftigten hinreichend bekannt und gut nutzbar sind und ob die Stellenbesetzung in Form von Direktbesetzungen auch dazu beiträgt, dass die freien Stellen durch fehlende Ausschreibungen dem Wettbewerb entzogen werden und der Eindruck erweckt wird, es gebe keine Entwicklungsmöglichkeiten. Um gute Fachkräfte zu halten, braucht es Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Gleichstellungsstelle unterstützt den Vorschlag des POR, keine Wiederholungsbefragung zur „Übernahme von Care-Arbeit in der Corona-Pandemie und Auswirkungen auf Karrieren“

durchzuführen, sondern Erkenntnisse aus der Care-Beratungsstelle für die Entwicklung von Maßnahmen und Angeboten zu nutzen sowie Fokus-Gruppenbefragungen durchzuführen. Dabei sollte auch der Fragestellung nachgegangen werden, was die Beschäftigten, die Care-Arbeit ausüben, als Benachteiligungen erleben oder empfinden. Hier wäre eine gesonderte Befragung von Alleinerziehenden ebenfalls sinnvoll.

Bei der Konzeption der Care-Beratungsstelle möchte die Gleichstellungsstelle eingebunden werden.

Die Gleichstellungsstelle bittet um die Beifügung der Stellungnahme als Anlage zur Beschlussvorlage.