

VEREINBARKEIT VON ERWERBS- & PRIVATLEBEN IN M-V 2014/15

Ergebnisse | Entwicklungen | Handlungsbedarf
Eine Untersuchung

LANDESZENTRUM
FÜR GLEICHSTELLUNG
UND VEREINBARKEIT 



INHALT

Zusammenfassung	3
1. Ansatz und Ziel der Untersuchung	4
2. Online-Befragung erwerbstätiger Einwohner und Einwohnerinnen in M-V	5
2.1. Datenlage der Teilnehmenden	5
2.2. Ergebnisse	7
2.2.1. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in M-V – Sichtweisen nach Geschlecht, Branchen, Länge des Arbeitsweges und Regionen	7
2.2.1.1. Geschlecht	7
2.2.1.2. Branchen	8
2.2.1.3. Länge des Arbeitsweges	9
2.2.1.4. Regionen	9
Hansestadt Rostock	9
Landkreis Rostock	10
Ludwigslust-Parchim	11
Nordwestmecklenburg	12
Schwerin	12
Mecklenburgische Seenplatte	13
Vorpommern-Greifswald	14
Vorpommern-Rügen	14
2.2.2. Was ermöglichen Arbeitgebende?	17
2.2.3. Exkurs: Weiterbildung, Ehrenamt, Gesundheitsförderung	19
2.2.4. Geringe Spielräume und Lösungsansätze	21
3. Ergebnisse der Interviews mit Fachleuten bzw. mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Mecklenburg-Vorpommern	23
3.1. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben – Wie wird das Thema im Land eingeschätzt?	23
3.2. Welche konkreten Aspekte benennen die Interviewten beim Thema Vereinbarkeit?	24
3.3. Welche Handlungsfelder gibt es bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben?	25
3.3.1. Unternehmen und unternehmensnahe Strukturen	25
3.3.2. Infrastrukturen	26
3.3.3. Gesellschaft	26
Exkurs Interkulturelle Herausforderungen – Vereinbarkeit und Integration	27
4. Handlungsempfehlungen für die künftige Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben	28
Anhang - Interviewleitfaden und Onlinefragebogen	32

ZUSAMMENFASSUNG

Das vorliegende Papier beinhaltet die Auswertung einer Online-Befragung sowie die Ergebnisse von 15 Interviews mit Fachleuten bzw. Multiplikatorinnen im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern. Bei der Untersuchung handelt es sich um eine nichtrepräsentative Befragung, die einen Einblick in die Problemlagen der Beschäftigten in M-V und in mögliche Lösungsansätze bietet.

An der Online-Befragung im Nov./ Dez. 2014 nahmen 347 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen aus M-V teil. Da nicht alle Personen Angaben zum Geschlecht gemacht haben, beträgt die Gesamtheit nach Geschlecht nur 319 Personen – 234 Frauen (73,4%) und 85 Männer (26,6%).

Die Teilnehmenden kamen vor allem aus den Branchen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (39%), Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (15,6%), Dienstleistungen (13,9%), Erziehung und Unterricht (13%) und Sonstiges (13%).

Der Großteil der Teilnehmenden hatte einen Arbeitsweg unter 50 km (90,2%). Beschäftigte mit einem längeren Arbeitsweg gaben in deutlich geringerem Umfang an, Vereinbarkeitsangebote von ihren Arbeitgebenden zu erhalten, als Beschäftigte mit kürzeren Arbeitswegen. Über 78% der Teilnehmenden hatten Mitsprachemöglichkeiten bei der Urlaubsplanung. 67% konnten ihre Arbeitszeiten, mehr als 58% ihre Pausen flexibel gestalten. Weniger verbreitet waren Möglichkeiten der Selbstorganisation (38,9%), Gesundheitsangebote durch den Betrieb (34,6%) oder punktuelles Arbeiten von zu Hause aus (23,6%). Sehr wenig gebräuchlich war zum Zeitpunkt der Befragung die Telearbeit (7,8%).

Beide Geschlechter sahen Vereinbarkeitsschwierigkeiten vor allem bei den Öffnungszeiten von Arztpraxen und Behörden (Frauen: 53,4%; Männer: 51,8%). Bei Frauen folgten Aufgaben im Haushalt (32,1%) und die Fahrzeiten des ÖPNV (22,6%). Die Plätze zwei und drei bei den Männern belegten die Fahrzeiten des ÖPNV (28,2%) sowie die Öffnungszeiten von Kitas und Tagespflegepersonen (25,9%).

Die Lösungsideen der Teilnehmenden für ihre Vereinbarkeitsprobleme gingen in Richtung Flexibilisierung von

Arbeitszeit und Arbeitsort. Oft zeigte sich der Wunsch nach Verringerung, nur selten nach Verlängerung der Arbeitszeit.

Die Interviews mit den Fachleuten, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zeigten, dass Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben bei vielen mittlerweile ein Thema ist, teilweise nur unter einem oder zwei Aspekten (z.B. Kinderbetreuung, Pflege), zunehmend allerdings auch breiter (Ehrenamt, Weiterbildung, Gesunderhaltung).

Aus den Erkenntnissen der Befragung, der Interviews und den Erfahrungen der eigenen Arbeit hat das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V **Handlungsempfehlungen für künftige Aktivitäten zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben erarbeitet:**

- 1 Dem gestiegenen Vereinbarkeitsbewusstsein in aktiven Unternehmen und dem daraus entstehenden tiefergehenden Bedarf sollte mit spezifischen Beratungen und Angeboten begegnet werden, insbesondere zum Thema Arbeitszeit.
- 2 Es braucht weiterhin eine Informationsvermittlung zum Thema Vereinbarkeit, vor allem im Hinblick auf kleinere und mittlere Unternehmen und des gewerblichen Bereiches.
- 3 Es sollte versucht werden, die Erreichbarkeit von Behörden und Arztpraxen zu erhöhen.
- 4 Es empfiehlt sich Männer mit Familienverantwortung sowie Unternehmensinhaberinnen und -inhaber verstärkt als Zielgruppe für Projektangebote zu adressieren.
- 5 Informationsangebote für pflegende Angehörige sollten weitergeführt werden.
- 6 Das Bedürfnis von Menschen für ihre Gesundheit aktiv zu sein, sollte aufgegriffen und Möglichkeiten der Realisierung überlegt werden.

1. ANSATZ UND ZIEL DER UNTERSUCHUNG

Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V verfügt über ein fundiertes Wissen zur Umsetzung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern. Dieses beruht auf den Vorerfahrungen der Mitarbeitenden aus der Regiestellenfunktion für zwei aus ESF- und Landesmitteln geförderten Aktionsprogrammen zur Förderung der Vereinbarkeit. Um dieses Wissen mit den Erfahrungen von anderen Akteurinnen und Akteuren aus dem Land abzugleichen und um diese zu ergänzen, führte das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V von September 2014 bis März 2015 eine Untersuchung zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (VEP) in Mecklenburg-Vorpommern durch.¹

Ziel war es, Aussagen über Erreichtes treffen zu können sowie zukünftige Handlungsfelder auszumachen, die möglichst nahe an der Lebenswirklichkeit der Menschen sind.

Dafür wurden sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer aus M-V zwischen November und Dezember 2014 aufgerufen, sich an einer **Online-Befragung** zu beteiligen, in der persönliche Vereinbarkeitsengpässe und Lösungsansätze erfragt wurden.

Des Weiteren wurden stichprobenartig Sichtweisen von Fachleuten bzw. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eingeholt. Angefragt wurden Personen, die:

- mit ihrer Arbeit dafür sorgen, dass Beschäftigte bzw. Kundinnen und Kunden ein Mehr an Vereinbarkeit erfahren (z.B. in Projekten).
- aufgrund ihrer Aufgaben einen Überblick über Einstellungen und Problemlagen von Menschen gewinnen, so dass anzunehmen war, dass sie eine Einschätzung zur VEP-Thematik in ihrem Bereich/ ihrer Region treffen können (z.B. Wirtschafts-, Gleichstellungsvertretungen).

Die **Interviews** sollten konkret dazu dienen,

- einen Eindruck von der Entwicklung/Implementierung des Themas in den vergangenen Jahren zu erhalten.
- wirksame Ansätze/Strukturen zu identifizieren, die nachhaltig sind oder einen besonderen Effekt erzielten und (weiter) befördert werden sollten.
- regionale Unterschiede oder Besonderheiten zu erkennen.
- künftige Handlungsfelder für Mecklenburg-Vorpommern zu benennen.

Für ein Interview wurden insgesamt 26 Personen angefragt – verteilt auf ganz M-V:

- Projektmitarbeitende aus den Aktionsprogrammen „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ sowie deren Träger (9)
- Wirtschaftsfördergesellschaften (2), Unternehmensverbände (3), Deutscher Gewerkschaftsbund (1), Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt von Arbeitsagenturen und Jobcenter (4), Gleichstellungsbeauftragte (2), Industrie- und Handelskammern (2), Lokales Bündnis für Familie bzw. Mehrgenerationenhaus (2), sonstige (1)

Interviewzusagen kamen von 15 Personen. Mit ihnen wurden leitfadengestützte telefonische oder Face-to-Face Interviews geführt.

¹ Die vorliegende Untersuchung ist nichtrepräsentativ, bietet jedoch einen guten Einblick in die Problemlagen der Beschäftigten in M-V und mögliche Lösungsansätze.

2. ONLINE-BEFragung ERWERBSTÄTIGER EINWOHNER UND EINWOHNERINNEN IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Die Online-Befragung richtete sich an erwerbstätige Frauen und Männer in Mecklenburg-Vorpommern und war in den Monaten November – Dezember 2014 freigeschaltet. In der Befragung (siehe Anhang) wurde um Angaben gebeten:

- zur Person (Geschlecht, Alter, Region, Branche, Arbeitsverhältnis)
- zu beruflichen Erfordernissen (Schichtarbeit, Saisonarbeit, etc.)
- zu Vereinbarkeitsmaßnahmen von Seiten des/der Arbeitgebenden
- zu Aspekten, die sich schwer mit dem Erwerbsleben vereinbaren lassen (Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt, Mobilitätsanforderungen, Gesundheitsangebote)
- die Aufschluss darüber geben, ob private oder berufliche Gründe verantwortlich für Vereinbarkeitsprobleme sind
- dazu, was den Befragten am meisten helfen würde.

2.1. Datenlage der Teilnehmenden

An der Online-Befragung nahmen insgesamt 347 Personen teil (Grundgesamtheit). Da nicht alle Personen Angaben zum Geschlecht gemacht haben, beträgt die Gesamtheit nach Geschlecht nur 319 Personen – 234

Frauen (73,4%) und 85 Männer (26,6%).² Die meisten Teilnehmenden waren im Alter zwischen 26 und 45 Jahren (61,1%). 23% waren zwischen 46 und 55 Jahren alt, 11% zwischen 56 und 67 Jahren. 4,7% der Teilnehmenden waren unter 25 Jahre alt.³

Über die Hälfte aller Teilnehmenden kam aus der Hansestadt Rostock (28,4%), dem Landkreis Rostock (14,8%) sowie aus Vorpommern-Greifswald (13,6%).

Bezogen auf die Gesamtheit der 234 Teilnehmerinnen und 85 Teilnehmer haben sich in der Hansestadt Rostock prozentual mehr als doppelt so viele Frauen an der Befragung beteiligt (33,5%) wie Männer (15,5%). In Vorpommern-Greifswald war es umgekehrt: Dort lag der Männeranteil – gemessen an allen Teilnehmern der Befragung – am höchsten (26,2%) und prozentual mehr als doppelt so hoch wie der der sich beteiligenden Frauen (10,3%) dieser Region – gemessen an allen Teilnehmerinnen. Ludwigslust-Parchim weist als dritte Region ebenfalls noch einen erkennbaren Unterschied in der Beteiligung von Männern (16,7%) und Frauen (10,3%) auf.

² Die Zahlen sind im Folgenden dort nach Geschlecht aufbereitet, wo ein nennenswerter Unterschied zwischen Frauen und Männern zu verzeichnen ist.
³ Nur 344 Personen machten Angaben zu ihrer Altersgruppe.

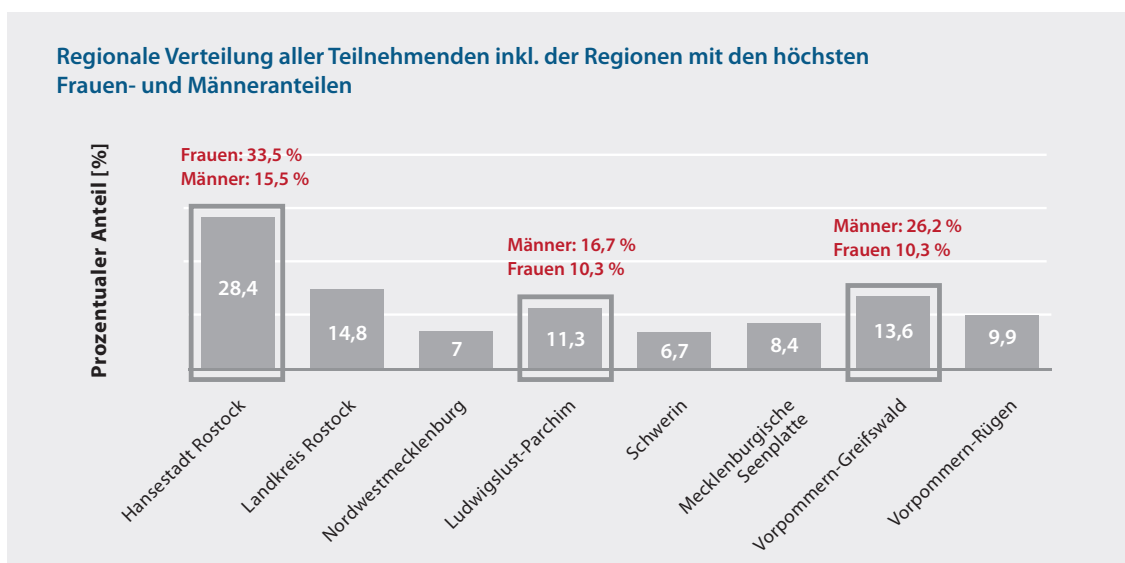


Abbildung 1: Verteilung der Befragten nach Regionen

Die Teilnehmenden befanden sich in folgenden Arbeitsverhältnissen :

- 82,6% angestellt (86,2% der Frauen; 71,8% der Männer)
- 9,6% verbeamtet (6,5% der Frauen; 16,5% der Männer)
- 2,3% Arbeiter_in (0,9% der Frauen; 7,1% der Männer)
- 5,5% selbstständig (6,5% der Frauen; 4,7% der Männer)

Die Teilnehmenden waren größtenteils in folgenden Branchen⁴ tätig:

- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (39%)
- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (15,6%)
- Dienstleistungen (13,9%)
- Erziehung und Unterricht (13%)
- Produzierendes/verarbeitendes Gewerbe (2,6%)
- Sonstige (13%)

4 Für die Landwirtschaft in M-V liegt eine Untersuchung zum Thema Vereinbarkeit vom Landesfrauenrat M-V e. V. vor: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in landwirtschaftlichen Betrieben (Autorin: Steffi Kühn), 2014

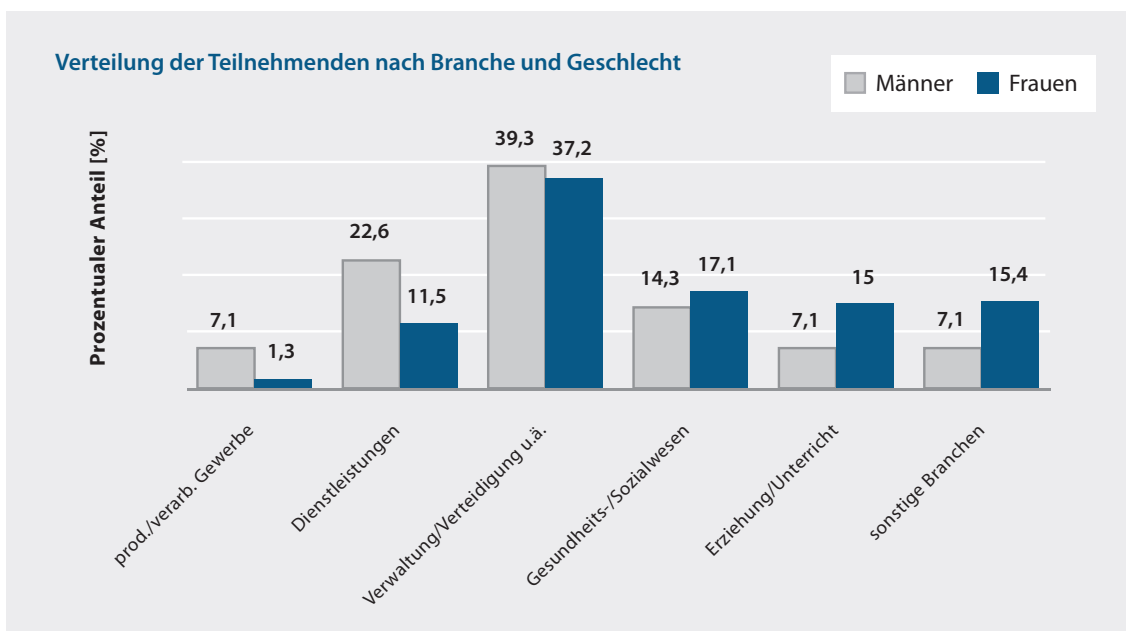


Abbildung 2: Verteilung der Befragten nach Branchen und Geschlecht

Für die Bereiche Handel, Gastgewerbe, Verkehr sowie Land- und Forstwirtschaft/ Fischerei lagen die Teilnahmezahlen jeweils unter einem Prozentpunkt.⁵

Die meisten Teilnehmer kamen aus dem Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (39,3%) und aus der Dienstleistungsbranche (22,6%).

Die Teilnehmerinnen waren überwiegend in den Branchen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (37,2%) sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (17,1%) tätig.

Die Teilnehmenden leisten ihre Erwerbsarbeit zu folgenden Zeiten (Mehrfachnennungen waren möglich):

- 88,2% Montag bis Freitag
- 27,1% an Wochenenden
- 12,1% in Schichten
- 0,9% saisonal

Der Großteil der Teilnehmenden hat einen Arbeitsweg unter 50 km (90,2%). Unter den 34 Personen mit einem Arbeitsweg über 50 km sind 16 Frauen und 16 Männer.⁶ Das ergibt – gemessen jeweils an ihrer Gesamtzahl – bei den Frauen einen Anteil von 6,8%, bei den Männern von 18,8%. Die meisten von ihnen (42,4%) waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 26 und 35 Jahren alt. Der

5 Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft

6 Zwei Personen haben keine Angabe zum Geschlecht gemacht.

Landkreis Ludwigslust-Parchim ist für 21,2% der Teilnehmenden der Ausgangspunkt ihres langen Arbeitsweges, gefolgt von der Hansestadt Rostock (18,2%) sowie dem Landkreis Rostock (15,2%). Am geringsten betroffen von weiten Arbeitswegen sind die Teilnehmenden der Landkreise Nordwestmecklenburg (3%) sowie der Mecklenburgischen Seenplatte und Vorpommern-Greifswald (je 9,1%). 26,5% der Personen mit Fahrtwegen über 50 km sind regelmäßig auf Montage oder ausliegend.

2.2. Ergebnisse

2.2.1. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in M-V – Sichtweisen nach Geschlecht, Branchen, Länge des Arbeitsweges und Regionen

Die Teilnehmenden der Online-Befragung wurden um Auskunft darüber gebeten, welche Aspekte ihres Privatlebens sich schwer mit ihrer Erwerbsarbeit vereinbaren lassen. Mehrfachnennungen waren möglich. Für die meisten standen die Öffnungszeiten von Behörden und Arztpraxen (53,6%) an erster Stelle⁷, gefolgt von Aufgaben im Haushalt (29,4%) und den Fahrzeiten des ÖPNV (25,1%). Kinderbetreuungszeiten sind für Eltern ebenfalls nach wie vor ein Thema, wie die Ausschläge bei den Öffnungszeiten von Kitas/ Tagespflegepersonen (21,3%) und Horten (12,4%) zeigen.

⁷ Die Freitextangaben im Fragebogen deuten darauf hin, dass sich die Unzufriedenheit der Befragten besonders auf den Besuch von Arztpraxen bezieht.

2.2.1.1. Geschlecht

Frauen (53,4%) und Männer (51,8%) sehen Vereinbarkeitsschwierigkeiten vor allem bei den Öffnungszeiten von Arztpraxen und Behörden. Bei den Frauen folgen die Aufgaben im Haushalt (32,1%), dann die Fahrzeiten des ÖPNV (22,6%). Bei den Männern nehmen die Fahrzeiten des ÖPNV (28,2%) sowie die Betreuungszeiten in Kitas und Tagespflege (25,9%) die Plätze zwei und drei bei den Vereinbarkeitshindernissen ein. Auffallend mehr Frauen (32,1%) als Männer (23,5%) empfinden Haushaltsaufgaben als nachteilig für die Vereinbarkeit. Andererseits bemängeln eher Männer die Fahrzeiten des ÖPNV (28,2%) sowie weite Fahrtwege (21,2%) als Frauen (22,6% bzw. 14,5%). Auch sehen sie in etwas höherem Maße als Frauen die Betreuungszeiten von Kitas/ Tagespflegepersonen (25,9%) und Horten (14,1%) als schwer vereinbar mit dem Erwerbsleben (21,8% bzw. 12,8%). Die Pflege von Angehörigen identifizieren immer noch, wenn auch nur mit geringem Abstand, eher Frauen (16,2%) als Männer (11,8%) als Vereinbarkeitshindernis.⁸

⁸ Der Befund deutet darauf hin, dass Frauen ihre Arbeitszeit stärker um Betreuungspflichten herum organisieren (können). Ähnliche Ergebnisse sind in der repräsentativen Sinus SocioVision Studie (2009), S. 30, zu lesen: Bei Wahl des Arbeitsplatzes sind Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible oder kürzere Arbeitszeiten für Frauen wichtiger als für Männer. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/sinusstudie-entgeltungleichheit-depdf,property=pdf;bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

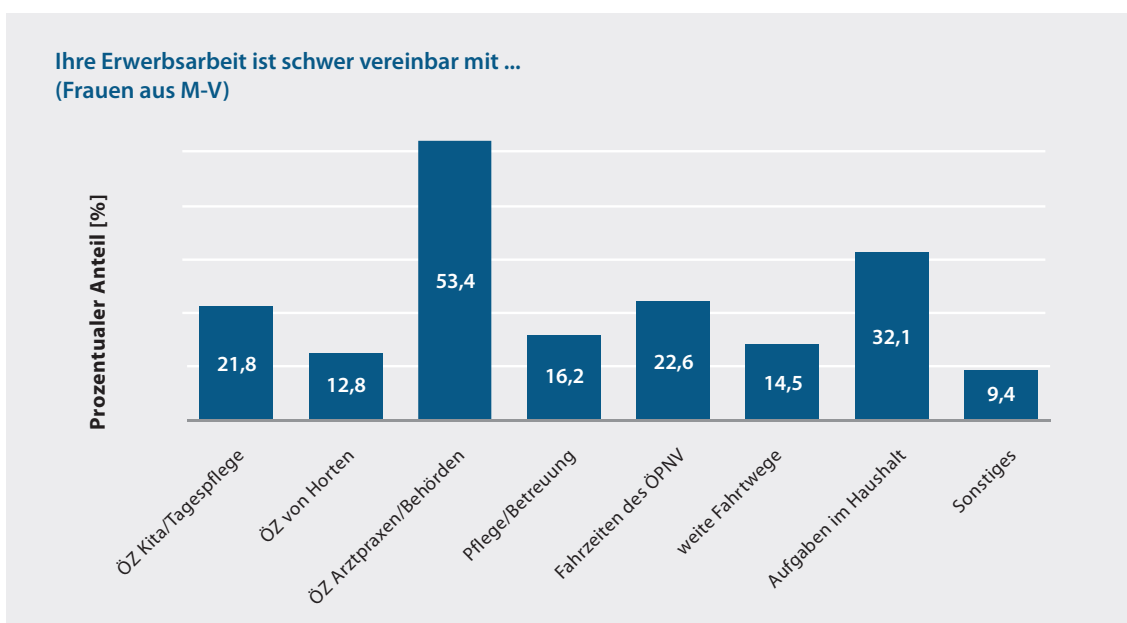


Abbildung 3: Vereinbarkeitsprobleme aus Sicht der befragten Frauen

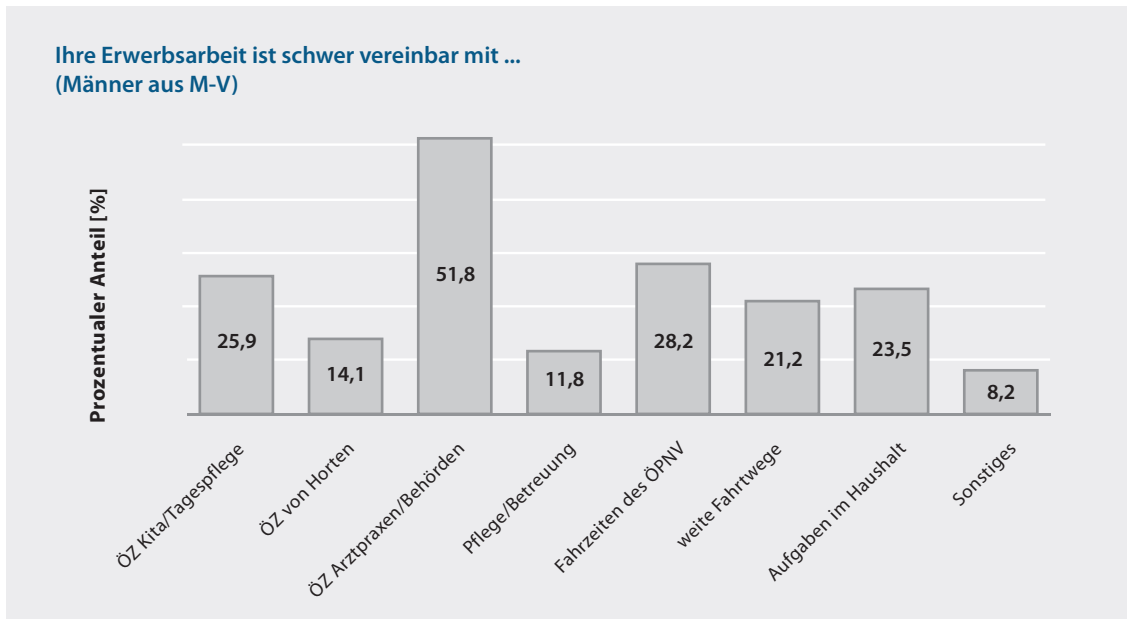


Abbildung 4: Vereinbarkeitsprobleme aus Sicht der befragten Männer

2.2.1.2. Branchen

Augenfällig, wenn ansonsten aufgrund der geringen Teilnahme auch nicht in die weitere Auswertung aufgenommen, sind die hohen Unzufriedenheitswerte der neun Frauen und Männer aus dem Produzierenden Gewerbe – 100% bei den Öffnungszeiten von Behörden/Arztpraxen und 55 % bei den Öffnungszeiten von Kitas und Tagespflege. Eine ebenfalls deutliche Unzufriedenheit mit den eben genannten Öffnungszeiten zeigt sich bei den Verwaltungsangestellten und den Beschäftigten im Bereich

Erziehung/ Unterricht. Ansonsten werden die Vereinbarkeitsprobleme über die Branchen hinweg, wie in Tabelle 1 sichtbar, ähnlich eingeschätzt, ausgenommen das produzierende Gewerbe. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen liegen bei 6 bis 13 Prozentpunkten.

Tabelle 1: Prozentualer Anteil der Beschäftigten nach Branchen, die von ausgewählten Vereinbarkeitsproblemen betroffen sind

Branche/ Problem	Verwaltung	Gesundheits- & Sozialwesen	Dienst- leistungen	Erziehung/ Unterricht	Produzierendes Gewerbe	Sonstige
	135 TN	54 TN	48 TN	45 TN	9 TN	45 TN
ÖZ von Kitas/ Tagespflege	19,3 %	24,1 %	18,8 %	<u>17,8 %</u>	55,6 %	20 %
ÖZ von Horten	9,6 %	16,7 %	12,5 %	11,1 %	33,3 %	<u>8,9 %</u>
ÖZ von Arztpraxen/ Behörden	62,2 %	46,3 %	<u>43,8 %</u>	55,6 %	100 %	42,2 %
Pflege/ Betreuung von Angehörigen	17,8 %	14,8 %	<u>14,6 %</u>	20 %	22,2 %	15,6 %
Fahrzeiten ÖPNV	21,5 %	27,8 %	27,1 %	<u>20 %</u>	44,4 %	28,9 %
Weite Fahrtwege	<u>11,9 %</u>	20,4 %	18,8 %	20 %	33,3 %	17,8 %
Haushaltsaufgabe	27,4 %	<u>24,1 %</u>	37,5 %	37,8 %	11,1 %	28,9 %
Sonstige	6,7 %	9,3 %	14,6 %	<u>6,7 %</u>	11,1 %	11,1 %

Fettgedruckte Zahlen zeigen den höchsten Vergleichswert an, unterstrichene den geringsten.

2.2.1.3. Länge des Arbeitsweges

Personen mit Fahrtwegen von 50 km und mehr sahen z.T. stärkere Hindernisse darin, ihr Privatleben mit ihrer Erwerbsarbeit zu vereinbaren, als Personen mit kürzeren Wegen zur Arbeitsstätte. Das ist vor allem bei den Punkten weite Fahrtwege (76,5% zu 9,6%) und Fahrtzeiten

des ÖPNV (41,2% zu 23,4%) zu erkennen sowie bei den Öffnungszeiten von Kitas/Tagespflege (35,3% zu 19,9%). Weiterhin betrifft dies: Aufgaben im Haushalt (38,2% zu 28,5%) sowie die Pflege/Betreuung von Angehörigen (26,5% zu 16%).

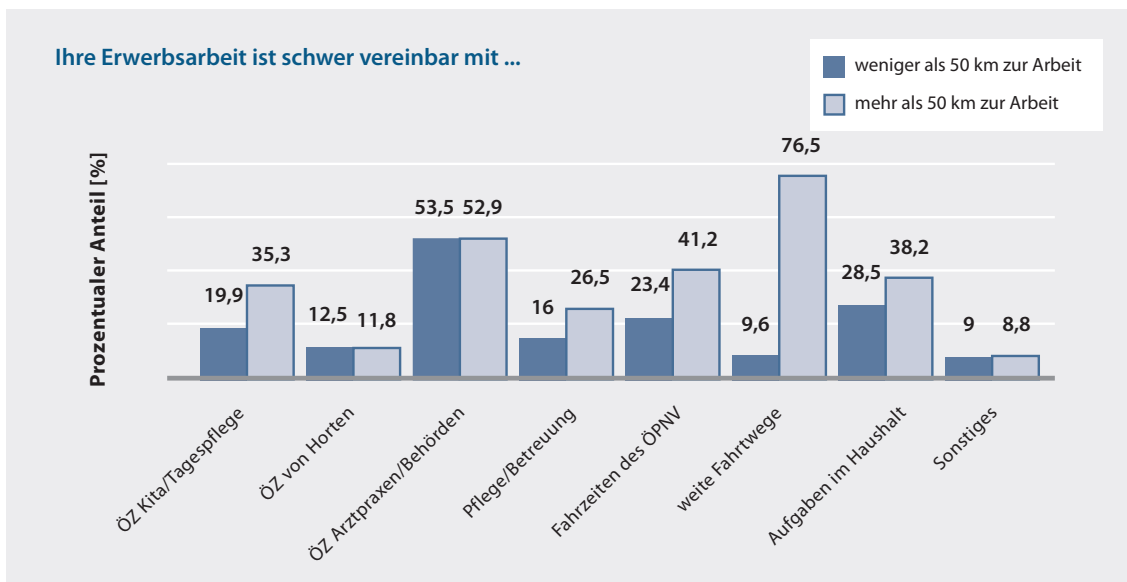


Abbildung 5: Vereinbarkeitsproblem nach Länge des Arbeitsweges

2.2.1.4. Regionen

Hansestadt Rostock

Aus Rostock nahmen 98 Personen an der Befragung teil – 78 Frauen, 13 Männer, sieben Personen machten keine Angaben zum Geschlecht. In Rostock allgemein dominieren die Öffnungszeiten von Arztpraxen und Behörden die Vereinbarkeitsproblematik (58,2%), gefolgt von Aufgaben im Haushalt (34,7%) und den Öffnungszeiten von Kitas / Tagespflegepersonen (24,5%).⁹ Letzteres ist für Männer in höherem Maße ein Hindernis (30,8%) als für Frauen (25,6%), ebenso die Öffnungszeiten von Horteinrichtungen (23,1% zu 17,9%).

Noch deutlichere geschlechtsspezifische Unterschiede sind in zwei anderen Bereichen zu erkennen: Für Männer sind weite Fahrtwege (23,1%) sowie die Fahrzeiten im ÖPNV (23,1%) schwieriger mit ihrer Erwerbsarbeit zu ver-

einbaren als für Frauen (6,4% bzw. 10,3%). Für sie hingegen stellt die Pflege von Angehörigen (15,4%) eher ein Problem dar, als für die teilnehmenden Männer (7,7%).

Auf die Frage: „Was würde Ihnen am meisten helfen, Erwerbsarbeit und Privatleben zu vereinbaren?“ antworteten 54 Teilnehmende aus der Hansestadt Rostock. Aus den Antworten lassen sich folgende – nach Häufigkeit aufgeführte – Schwerpunkte herauskristallisieren:

- geringere Arbeitszeit (z.T. verbunden mit dem Wunsch keine finanziellen Einbußen zu haben)
- flexible Arbeitszeiten
- flexiblere/längere Öffnungszeiten von Kitas und Horten inkl. Alternativen bei Schließtagen
- Home Office
- freie Wochenenden/freie zusammenhängende Tage
- mehr Mitarbeitende/weniger Überstunden
- flexiblere ÖZ von Behörden/ Arztpraxen + mehr Online-Angebote von Behörden

⁹ Da nur 91 von 98 Personen Angaben zum Geschlecht gemacht haben, unterscheiden sich die allgemeinen Aussagen über beide Geschlechter (beruhend auf 98 Personen) leicht von den geschlechtsspezifischen Aussagen (beruhend auf 91 Personen).

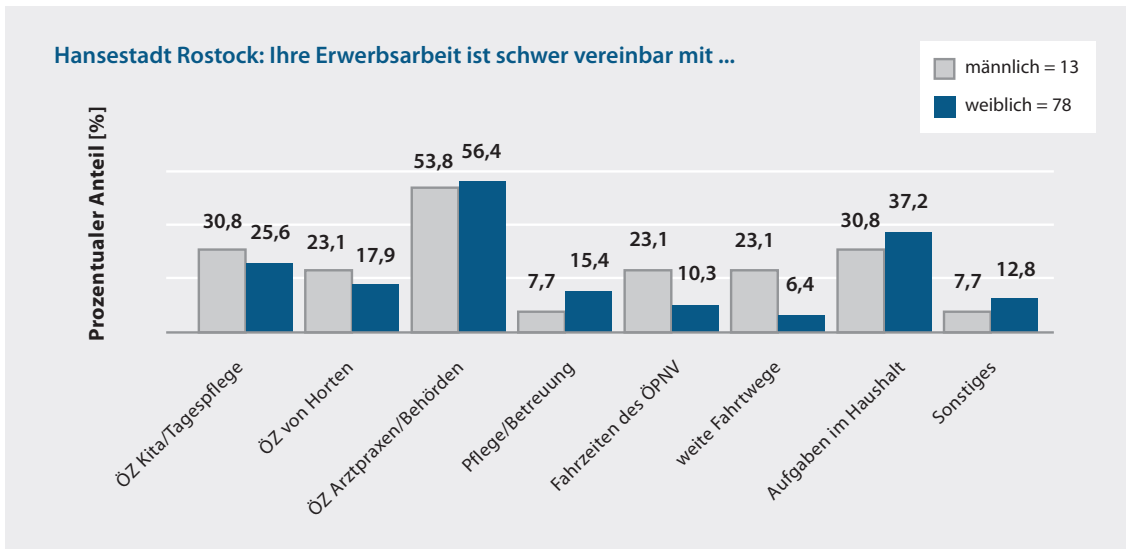


Abbildung 6: Vereinbarkeitsprobleme in der Hansestadt Rostock nach Geschlecht

Landkreis Rostock

Die 51 Teilnehmenden aus dem Landkreis Rostock – 12 Männer, 31 Frauen, acht Personen ohne Angabe zum Geschlecht¹⁰ – bemängeln ebenfalls die Öffnungszeiten von Behörden und Arztpraxen (54,9%). Männer und Frauen taten dies in ähnlichem Ausmaß (50% bzw. 51,6%). Anders als in Rostock sind beide Geschlechter mit den Fahrzeiten des ÖPNV unzufrieden – die Frauen sogar sichtbar mehr (41,9%) als die Männer (33,3%).

Eine Erklärung bieten hier möglicherweise die Antworten auf die Frage, warum der ÖPNV nicht genutzt werden kann. Geschrieben wurde z.B. weil:

- „die Kinder auf die Einrichtungen ‚verteilt‘ werden müssen und das ohne Auto nicht geht.“
- „meine Arbeitsstätte vom ÖPNV nicht mehr angefahren wird. Es kann nur der Schülerbus genutzt werden.“

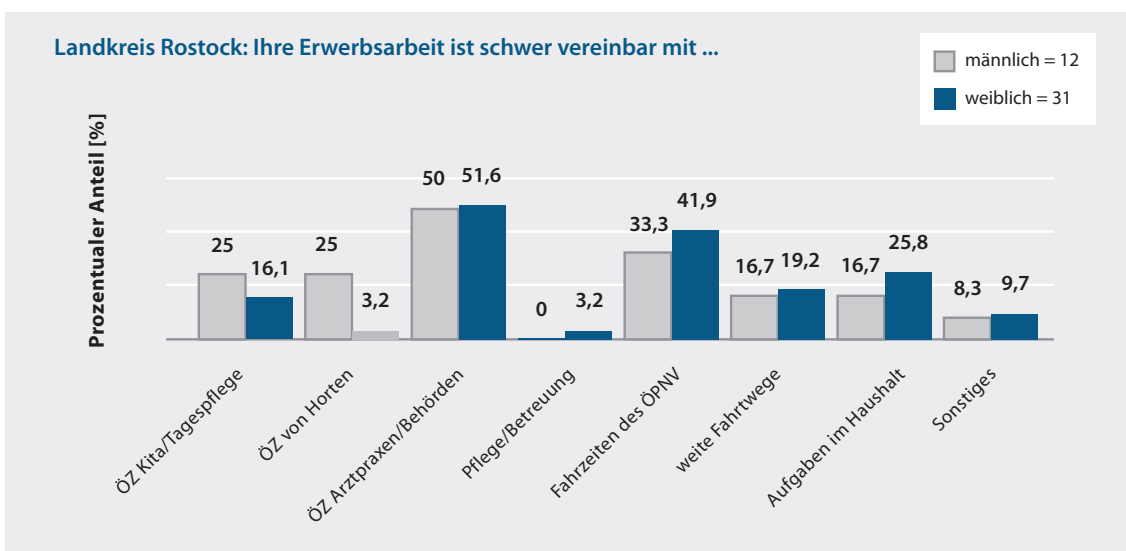


Abbildung 7: Vereinbarkeitsprobleme im Landkreis Rostock nach Geschlecht

¹⁰ Da nur 43 Personen Angaben zum Geschlecht gemacht haben, unterscheiden sich die allgemeinen Aussagen über beide Geschlechter (beruhend auf 51 Personen) leicht von den geschlechtsspezifischen Aussagen (beruhend auf 43 Personen).

- „ÖPNV morgens gut nutzbar, abends oft sehr lange Wartezeiten“
- „doppelte Anfahrtszeit wie mit dem PKW“

Für mehr als ein Viertel der Frauen (25,8%) stellen die Aufgaben im Haushalt ein Vereinbarkeitsthema dar, für die Männer nur zu 16,7%. Auffallend ist, dass im Landkreis Rostock (noch deutlich stärker als in der Hansestadt Rostock) mehr Männer als Frauen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit Öffnungszeiten von Kitas/Tagespflegepersonen (Männer: 25%, Frauen: 16,1%) anzeigen. Dasselbe gilt hinsichtlich der Öffnungszeiten von Horten (Männer: 25%, Frauen: 3,2%). Auf die Frage

was Ihnen diesbezüglich am meisten helfen würde, antworteten 31 Personen. Die Antworten zeigen folgende Kerngedanken nach der Häufigkeit ihrer Nennungen:

- Flexiblere Arbeitszeiten
- Geringere Arbeitszeit (z.T. verbunden mit dem Wunsch keine finanziellen Einbußen zu haben)
- Bessere/höhere Taktzeiten beim ÖPNV
- Arbeitsort am bzw. nahe am Wohnort
- flexiblere Betreuungszeiten + bessere Abdeckung von Kita und Hort

Ludwigslust-Parchim

Aus dem Landkreis Ludwigslust-Parchim liegen Angaben von 39 Personen vor – davon 14 Männer, 24 Frauen, eine Person ohne Angabe zum Geschlecht.

Gemessen an den Aussagen von Frauen und Männern resultieren hier die größten Vereinbarkeitsschwierigkeiten aus den Fahrzeiten des ÖPNV (38,5%), den Öffnungszeiten von Behörden und Arztpraxen (35,9%) sowie den Öffnungszeiten bei Kitas und Tagespflegepersonen (20,5%). Letzteres bemängeln im Verhältnis gesehen aber weitaus mehr Männer (42,9%) als Frauen (8,3%). Auch die Öffnungszeiten von Horten bzw. die Aufgaben im Haushalt fallen für mehr Männer ins Gewicht als für Frauen. Das Thema Pflege stellt im Landkreis Ludwigslust-Parchim für Frauen (20,8%) wie Männer (21,4%) gleichermaßen ein Problem dar; anders als beispielsweise im Landkreis Rostock (Frauen: 3,2%, Männer: 0%), in Vorpommern-

Greifswald (Frauen: 25%, Männer: 4,5%) oder in Nordwestmecklenburg (Frauen: 17,6%, Männer: 0%).

Die Frage was ihnen am meisten helfen würde, beantworteten 19 Teilnehmende dieser Region: Sie nannten vor allem folgende Ansätze:

- Geringere Arbeitszeit
- Flexiblere Arbeitszeit, Telearbeit
- Arbeitsort am bzw. nahe am Wohnort

Drei Personen äußerten „Alles ist in Ordnung“.

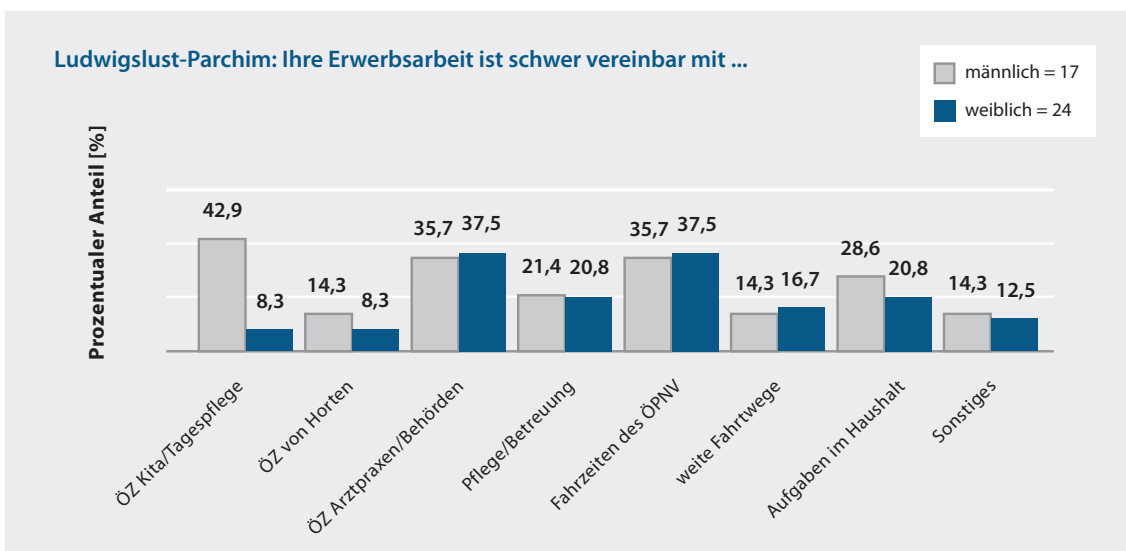


Abbildung 8: Vereinbarkeitsprobleme im Landkreis Ludwigslust-Parchim nach Geschlecht

Nordwestmecklenburg

In dieser Region nahmen 24 Personen an der Befragung teil – vier Männer, 17 Frauen. Drei Personen machten keine Angaben zu ihrem Geschlecht. Mit Blick auf beide Geschlechter dominieren in Nordwestmecklenburg die Öffnungszeiten von Arztpraxen und Behörden die Vereinbarkeitsproblematik (58,3%), gefolgt von den Fahrzeiten des ÖPNV (37,5%) sowie den Öffnungszeiten der Kitas / Tagespflegepersonen (33,3%).

Aufgrund der geringen Teilnahme von Männern lassen sich für diese Gruppe keine verlässlichen geschlechtsspezifischen Aussagen treffen. Für die Frauen stellen neben den Öffnungszeiten der Arztpraxen/ Behörden

(58,5%), vor allem die Fahrzeiten des ÖPNV (35,5%) sowie die Aufgaben im Haushalt und die Öffnungszeiten von Kitas/ Tagespflegepersonen (je 29,4%) Vereinbarkeitshindernisse dar.

Auf die Frage, was hilfreich wäre, um das Erwerbs- und Privatleben besser vereinbaren zu können, gab es unter den 14 Kommentaren vor allem folgende Lösungsansätze:

- Geringere Arbeitszeit
- Flexiblere Arbeitszeit
- Telearbeit, Home Office

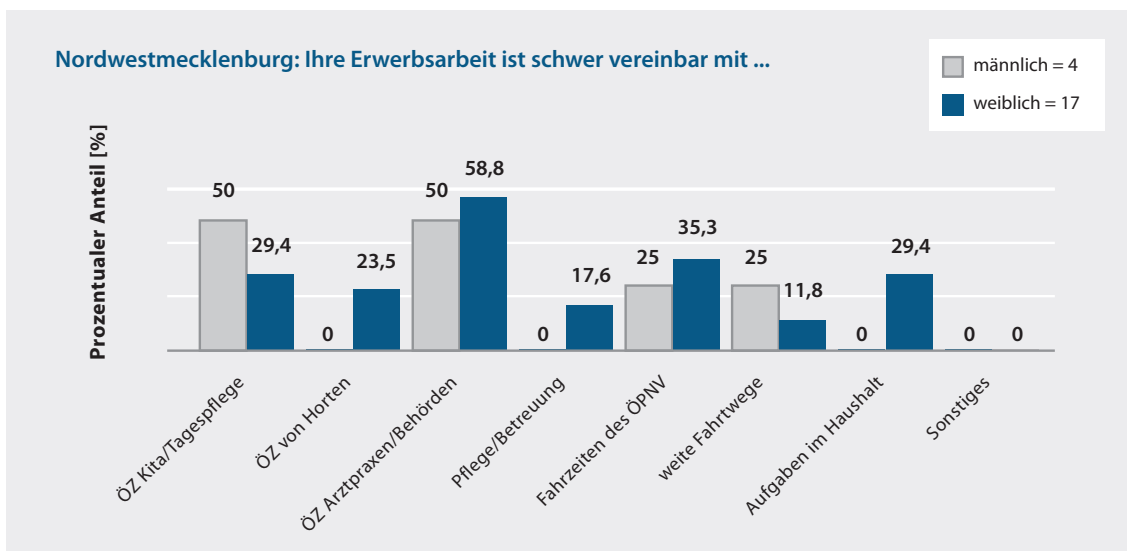


Abbildung 9: Vereinbarkeitsprobleme im Landkreis Nordwestmecklenburg nach Geschlecht

Schwerin

Aus Schwerin liegen Angaben von 23 Personen vor – von fünf Männern, 17 Frauen und einer Person ohne Geschlechtsangabe.

Ebenso wie in Nordwestmecklenburg sind hier für die Gruppe der Männer keine verlässlichen Aussagen möglich. Die hohen Ausschläge bei den Öffnungszeiten von Arztpraxen/ Behörden sowie bei der Pflege von Angehörigen auf Seiten der Männer werfen Fragen über deren Ursache auf. Diese können hier allerdings nicht beantwortet werden. Gleichzeitig lassen die Werte keine Rückschlüsse auf eine allgemeine Tendenz für die Region zu. Auffallend an den Zahlen für Schwerin ist, im Vergleich mit allen anderen Regionen, die geringe Unzufriedenheit mit den Fahrzeiten des ÖPNV.

Aus den 16 Kommentaren der Teilnehmenden aus Schwerin lassen sich folgende Schwerpunkte herauskristallisieren. Sie sind entsprechend ihrer Häufigkeit aufgeführt:

- Flexiblere/längere Öffnungszeiten von Kitas und Horten¹¹
- Arbeitsort nahe dem Wohnort
- Geringere Arbeitszeit, Unterstützung im Haushalt

¹¹ Auch wenn flexiblere/längere Öffnungszeiten von Kitas und Horten praktisch notwendig sind, hinterfragen manche Personen die Sinnhaftigkeit. Ein Kommentar ging in die Richtung: „Mehr Verständnis dafür, dass es weder möglich noch sinnvoll ist, Kinder immer „wegzuorganisieren“. Die 24h-Kitas und sehr frühen und sehr späten Kita-Öffnungszeiten vermitteln hier meiner Meinung nach ein falsches Bild.“

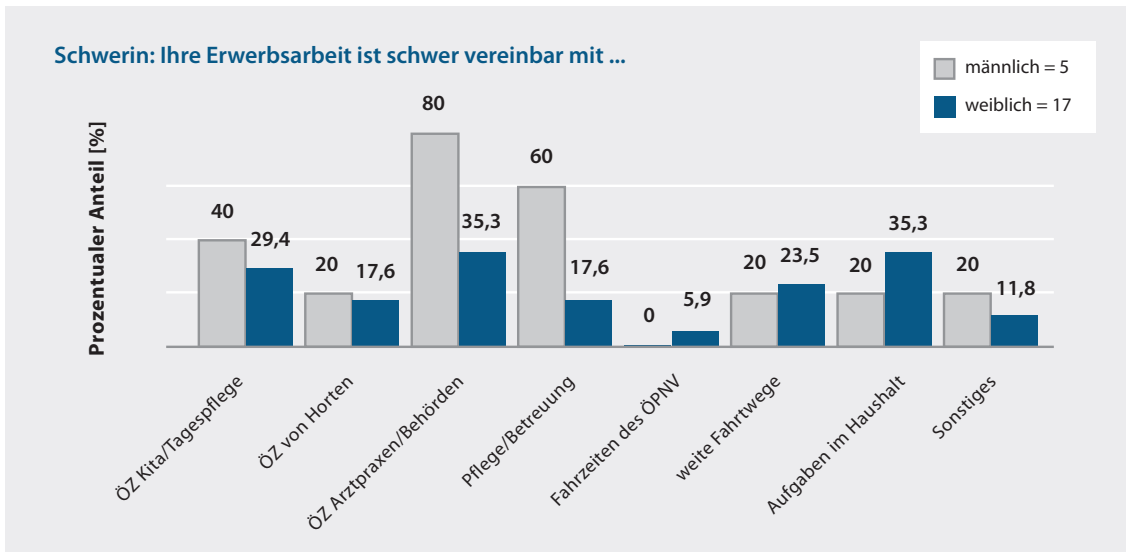


Abbildung 10: Vereinbarkeitsprobleme in Schwerin nach Geschlecht

Mecklenburgische Seenplatte

In der Region Mecklenburgische Seenplatte füllten 29 Personen den Fragebogen aus – neun Männer, 17 Frauen, drei Personen ohne Angabe zum Geschlecht. Auch in dieser Region zeigt sich das bereits bekannte Bild: Das höchste Vereinbarkeitsmanko sehen die Frauen und Männer bei den Öffnungszeiten von Arztpraxen und Behörden (41,4%), gefolgt von den Aufgaben im Haushalt (31%) und den Fahrzeiten des ÖPNV (27,6%). Frauen und Männer liegen in ihren Einschätzungen nicht nennenswert auseinander. Auf die Frage was als hilfreich für die Vereinbarkeit erachtet würde, wurden 14 Kommentare abgegeben. Folgende Aspekte wurden dabei genannt und hier

entsprechend ihrer Häufigkeit angeführt:

- Mehr Mitarbeitende/Reduzierung des Arbeitsvolumens
- Flexiblere Arbeitszeit
- Geringere Arbeitszeit
- Telearbeit, Home Office

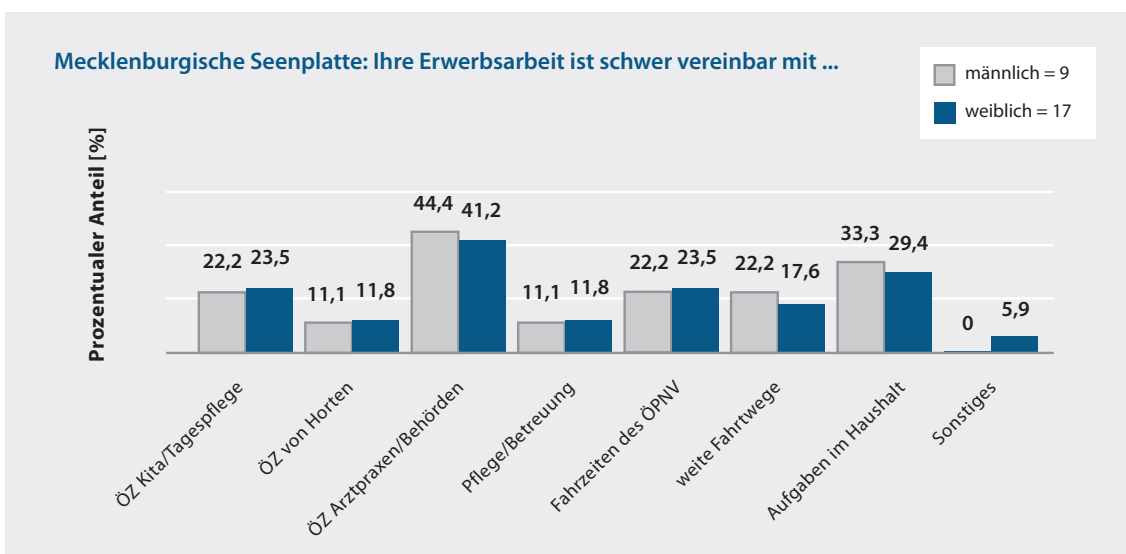


Abbildung 11: Vereinbarkeitsprobleme im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte nach Geschlecht

Vorpommern-Greifswald

In der Region Vorpommern-Greifswald haben 47 Personen den Fragebogen ausgefüllt – 22 Männer und 24 Frauen, eine Person ohne Angabe zum Geschlecht. In keiner anderen Region haben sich so viele Männer beteiligt. Das führt zu einer guten Vergleichbarkeit der Geschlechter hinsichtlich ihrer Vereinbarkeitshindernisse, die sie recht unterschiedlich einschätzen, z. B.

- Öffnungszeiten von Kitas und Tagespflegepersonen (Frauen: 29,2%, Männer: 9,1%)
- Pflege und Betreuung von Angehörigen (Frauen: 25%, Männer: 4,5%)
- Aufgaben im Haushalt (Frauen: 50%, Männer: 13,6%)

Bemerkenswert ist, dass anders als in anderen Regionen die Öffnungszeiten von Kitas und Tagespflegepersonen für die Männer kaum ein Problem darstellen. Grundsätzlich ist aber auch hier die Unzufriedenheit mit den Öffnungs-

zeiten von Arztpraxen/ Behörden bei beiden Geschlechtern mit insgesamt 57,4% am höchsten, wenngleich die Frauen diese in deutlich höherem Maße ausdrücken als die Männer.

Auf die Frage was als hilfreich für die Vereinbarkeit erachtet würde, wurden 23 Kommentare abgegeben. Insbesondere die folgenden Aspekte wurden dabei genannt und hier entsprechend ihrer Häufigkeit angeführt:

- Geringere Arbeitszeit
- Arbeitsort am bzw. nahe am Wohnort
- Flexiblere/längere Öffnungszeiten von Kitas und Horten
- Flexiblere Arbeitszeit
- Telearbeit, Home Office

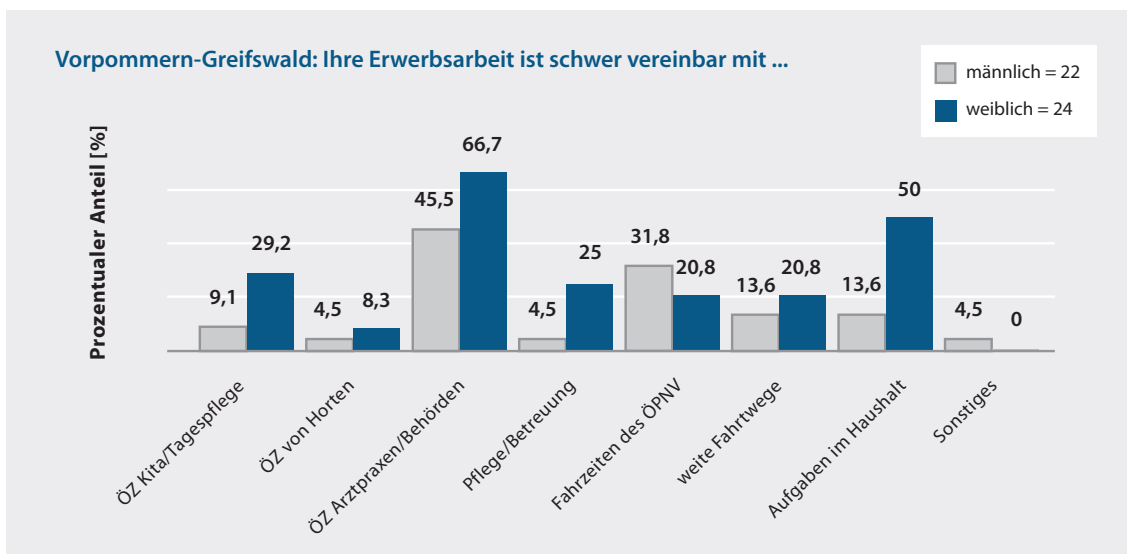


Abbildung 12: Vereinbarkeitsprobleme im Landkreis Vorpommern-Greifswald nach Geschlecht

Vorpommern-Rügen

Im Landkreis Vorpommern-Rügen haben sich 34 Personen an der Befragung beteiligt – 5 Männer, 25 Frauen. Vier Personen haben auf die Angabe des Geschlechtes verzichtet. In Vorpommern-Rügen besteht M-V-weit die größte Unzufriedenheit wenn es um die Öffnungszeiten von Arztpraxen und Behörden geht (64,7%). Sie findet sich bei allen Teilnehmern des Landkreises und bei fast zwei Dritteln der Teilnehmerinnen.¹² Unser nordöstlich-

ster Landkreis weist noch in einem anderen Punkt den höchsten Ausschlag auf – nämlich beim Punkt der weiten Fahrwege (23,5%). Bis auf Rostock (8,2%), Schwerin (21,7%) und die Mecklenburgische Seenplatte (20,7%) haben sich hier fast alle anderen Regionen bei 16-17% eingeepegelt. Auf der anderen Seite herrscht bei den Befragten aus Vorpommern-Rügen am wenigsten Unmut über Öffnungszeiten von Kitas/Tagespflegepersonen (11,8%), anders als beispielsweise in Schwerin (30,4%) und Nordwestmecklenburg (33,3%).

¹² Auf weiterführende Aussagen zu geschlechtsspezifischen Tendenzen wird aufgrund der geringen Teilnahme von Männern verzichtet.

Gefragt danach, was ihnen jeweils am meisten helfen würde, antworteten 14 Personen. Ihre Lösungen lassen sich folgendermaßen gewichten:

- Geringere Arbeitszeit
- Home Office, Telearbeit

- Arbeitsort am bzw. nahe dem Wohnort
- Flexiblere Arbeitszeit
- Bessere/höhere Taktung des ÖPNV
- Flexiblere/längere Öffnungszeiten von Ärzten und Behörden

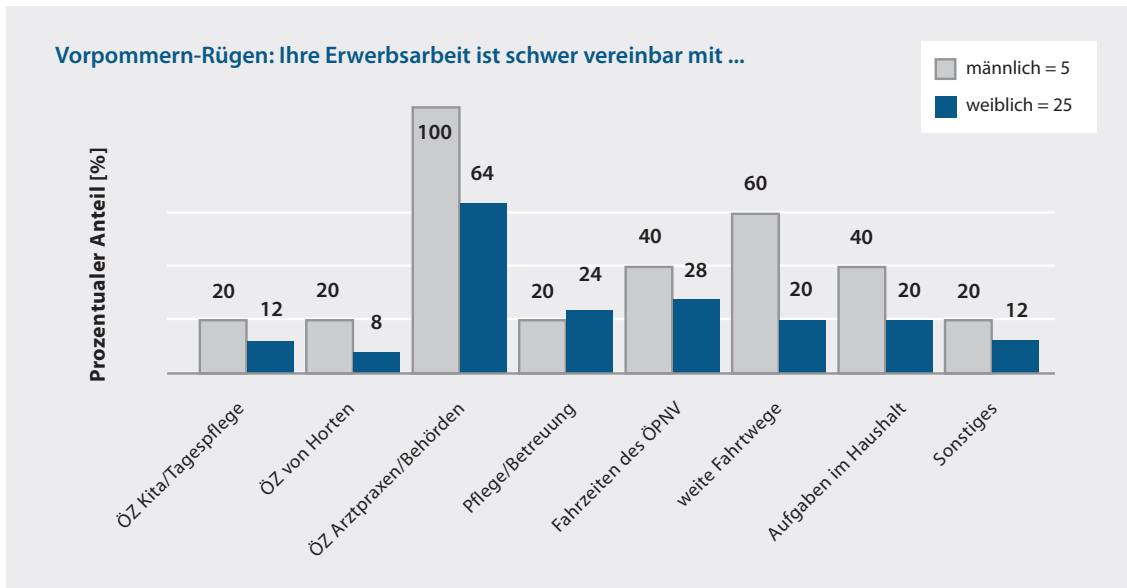


Abbildung 13: Vereinbarkeitsprobleme im Landkreis Vorpommern-Rügen nach Geschlecht

Zusammenfassend lässt sich über alle Regionen hinweg deutlich der Wunsch nach Veränderungen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben erkennen.

In den nachfolgenden Tabellen sind die Lösungsvorschläge der Teilnehmenden aufgenommen worden, die in einer Region mindestens zweimal genannt worden sind. Die Lösungsideen wurden in zwei Gruppen unterteilt: einerseits die arbeitsplatzbezogenen (Tabelle 2) und andererseits die infrastrukturellen Lösungsansätze (Tabelle 3). Um die Anzahl der Vorschläge sichtbar werden zu lassen, wurde zusätzlich eine Gewichtung vorgenommen.

Erkennbar ist, dass in allen Regionen des Landes eine Verringerung der Arbeitszeit (z. T. bei gleichem Einkommen), die Flexibilisierung von Arbeitszeit oder Arbeit in der Nähe des Wohnortes also direkte Lösungen für Arbeitnehmende von den Befragten als besonders hilfreich eingeschätzt werden. Infrastrukturellen Unterstützungsangebote bzw. Angebote zur Daseinsvorsorge werden stellenweise (dringend) benötigt, z.B. Kinderbetreuung, Fachärzte oder ÖPNV, sie sind aber scheinbar mehr eine Frage des lokalen oder regionalen Bedarfes.

Tabelle 2: Regionale Verteilung arbeitsplatzbezogener Lösungsvorschläge der Teilnehmenden

Arbeitsplatzbezogene Lösungsansätze	HRO	LK Rost.	L-P	MSE	NWM	SN	V-G	V-R
Geringere Arbeitszeit (bei gleichem Einkommen)	X	X	X	X	X	X	X	X
Flexiblere Arbeitszeit	X	X	X	X	X		X	X
Home Office	X	X			X		X	X
Telearbeit					X			X
Arbeitsort am bzw. nahe am Wohnort	X	X	X			X	X	X
Mehr MA/weniger Überstunden/Reduzierung des Arbeitsvolumens	X	X		X			X	
Freie WE/ freie zusammenhängende Tage; Urlaub	X			X				X
Geregelter Arbeitstag/ Kernarbeitszeit		X						
Festanstellung/ Vollzeitvertrag	X							
Verständnis beim AG		X						
Frühe Urlaubsplanung (mit Berücksichtigung von Familien)	X							
Beratung/Coaching zur VEP					X			

10 - 15 Äußerungen ■
 5 - 10 Äußerungen ■
 2 - 4 Äußerungen ■

Tabelle 3: Regionale Verteilung infrastrukturbezogener Lösungsvorschläge der Teilnehmenden

Infrastrukturelle Lösungsansätze	HRO	LK Rost.	L-P	MSE	NWM	SN	V-G	V-R
Flexiblere ÖZ von Kitas / Tagespflege + Alternativen bei Schließtagen	X	X		X		X	X	
Flexiblere ÖZ von Horten	X					X		
Flexiblere ÖZ von Behörden/ Arztpraxen	X	X					X	
Bessere Verbindungen/ Taktung des ÖPNV		X						X
Finanz. Unterstützung bei Kitakosten	X							
Haushaltsnahe Dienstleistungen/ Haushaltstag/ Haushaltshilfe						X		
Mehr Fachärzte		X						
Flexiblere ÖZ von Behörden/ Arztpraxen bzw. mehr Online-Angebote von Behörden	X	X					X	X
Kinderbetreuung /Babysitter/ Leihoma am WE	X							

10 - 15 Äußerungen ■
 5 - 10 Äußerungen ■
 2 - 4 Äußerungen ■

2.2.2. Was ermöglichen Arbeitgebende?

Beschäftigte aus den teilnehmenden Branchen erhalten von ihren Arbeitgebern unter Vereinbarkeitsaspekten eine Reihe von (Mit-)Gestaltungsoptionen:

Über 78% der Teilnehmenden haben Mitsprachemöglichkeiten bei der Urlaubsplanung. 67% können ihre Arbeitszeiten, mehr als 58% ihre Pausen flexibel gestalten. Weniger verbreitet sind Möglichkeiten der Selbstorganisation (38,9%), Gesundheitsangebote durch den Betrieb (34,6%) oder punktuell Arbeiten von zu Hause aus (23,6%).

Bislang sehr wenig gebräuchlich ist die Telearbeit (7,8%). Obgleich das Thema Vereinbarkeit bereits seit mehreren Jahren in der Öffentlichkeit aktuell ist, geben immer noch 8,4% der Teilnehmenden an, dass es an ihrem Arbeitsplatz keinerlei Angebote in dieser Hinsicht gibt.

Beim Blick auf das Geschlecht fällt auf, dass mehr Männer (41,2%) von ihrem Betrieb gesundheitsfördernde Angebote erhalten als Frauen (31,2%).

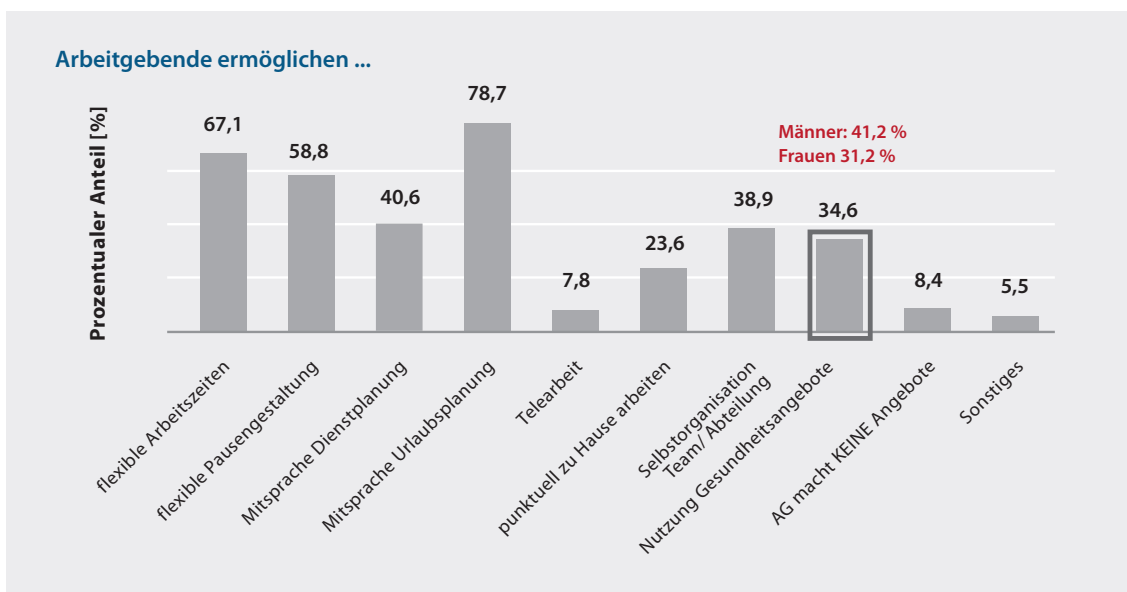


Abbildung 14: Welche Vereinbarkeitsangebote werden von Arbeitgebern gemacht?

Aussagen zu branchenspezifischen Vereinbarkeitsangeboten lassen sich für die Bereiche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen, Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht treffen (siehe Tab. 5). Aus dem Produzierenden Gewerbe ist die Teilnahmezahl so gering, dass keine belastbaren Aussagen möglich und die Ergebnisse in der nachfolgenden Tabelle daher lediglich zur Information mitaufgeführt sind.

Die Beschäftigten aus dem **Verwaltungsbereich** geben in hohem Maße an, über flexible Arbeitszeiten zu verfügen. Auch Pausenzeiten können von mehr als 2/3 der Beschäftigten frei eingeteilt werden. Mitsprache bei der Dienstplanung sowie Selbstorganisation von Team oder Abteilung sind – im Vergleich mit den anderen Branchen – auffallend wenig verbreitet. Ebenfalls gering sind die Möglichkeiten von zu Hause aus zu arbeiten, ob punktuell oder durch organisierte Telearbeit.

Im **Gesundheits- und Sozialwesen** erhalten die Beschäftigten überwiegend die Möglichkeit zur Mitgestaltung bei der Dienst- und Urlaubsplanung. Bei der Dienstplanung zeigen sich hier sogar die höchsten Werte im Vergleich der Branchen. Die geringsten Werte weist diese Branche im Vergleich aller bei der Telearbeit und der Möglichkeit auf, von zu Hause aus zu arbeiten, was wahrscheinlich damit zusammen hängt, dass ein Großteil der hier Tätigen sogenannte Präsenzberufe ausübt. Erwähnenswert ist zusätzlich, dass Arbeitgebende dieser Branche häufiger Vereinbarkeitsangebote machen als alle anderen.

Im **Dienstleistungsbereich** gibt es vor allem die Möglichkeiten zur Mitsprache bei der Urlaubsplanung. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden können ihre Arbeits- und Pausenzeiten flexibel gestalten, 12,5% sogar Telearbeit nutzen. Dies ist der höchste Wert aller Branchen. Gesundheitsfördernde Angebote sind bei allen Branchen ein eher

wenig genutztes Instrument. Die Befragungsteilnehmenden aus dem Dienstleistungsbereich erhalten derartige Angebote allerdings am seltensten. Zudem sagen fast viermal so viele Teilnehmende im Vergleich zum Gesundheits- und Sozialwesen und fast doppelt so viele im Vergleich zum Verwaltungsbereich, dass sie keine Angebote zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben durch den Betrieb erhalten.

Die Beschäftigten des Bereiches **Erziehung und Unterricht** haben am wenigsten von allen Teilnehmenden die Möglichkeit, Arbeits- und Pausenzeiten flexibel zu gestalten oder bei der Urlaubsplanung mitzuwirken. Dies ist möglicherweise den vorgegebenen Unterrichts- und Pauseneinheiten an unseren Bildungseinrichtungen geschuldet. Gleichwohl könnte es interessant sein, diesen Aspekt näher zu beleuchten: Was ist bei den Personen im Bereich Erziehung und Unterricht, die die genannten Möglichkeiten haben, anders? Was bei dieser Branche

weiterhin auffällt, ist, dass die Beschäftigten gegenüber den anderen einen deutlichen Vorsprung bei der Selbstorganisation von Teams und Abteilungen haben, am häufigsten gesundheitsfördernde Angebote erhalten, allerdings auch am häufigsten gar keine Vereinbarkeitsangebote.

Personen, die sich bei „**Sonstiges**“ eingeordnet haben, arbeiten zumeist an der Universität bzw. im Bereich Forschung und Wissenschaft sowie in Vereinen. Weitere, einzelne Angaben waren: Bauwesen, Versorgungsunternehmen, Energiedienstleister, Garten- und Landschaftsbau, Werkstatt oder Außendienst und Industrie. Diese Teilnehmenden verfügen im Vergleich zu anderen Befragten über ein hohes Maß an Flexibilität bei den Pausenzeiten, können bei der Urlaubsplanung am meisten mitbestimmen und am häufigsten von zu Hause aus arbeiten.

Tabelle 4: Vereinbarkeitsangebote an die Beschäftigten nach Branchen

VEP-Angebote	Verwaltung (135 TN)	Gesundheits- u. Sozialwesen (54 TN)	Dienst- leistungen (48 TN)	Erziehung/ Unterricht (45 TN)	Prod. Gewerbe* (9 TN)	Sonstige (45 TN)
Flexible Arbeitszeiten	82,2 %	59,3 %	66,7 %	<u>44,4 %</u>	33,3 %	73,3 %
Flexible Pausenzeiten	62,2 %	57,4 %	54,4 %	<u>48,9 %</u>	22,2 %	80 %
Mitsprache bei Dienstplanung	<u>28,1 %</u>	61,1 %	41,7 %	48,9 %	22,2 %	46,7 %
Mitsprache bei Urlaubsplanung	77 %	85,2 %	79,2 %	<u>73,3 %</u>	77,8 %	86,7 %
Telearbeit	7,4 %	<u>5,6 %</u>	12,5 %	8,9 %	11,1 %	6,7 %
von zu Hause arbeiten	18,5 %	<u>9,3 %</u>	27,1 %	28,9 %	11,1 %	55,6 %
Selbstorganisation	<u>27,4 %</u>	38,9 %	47,9 %	60 %	22,2 %	53,3 %
Nutzung gesundheitsfördernder Angebote	36,3 %	35,2 %	<u>31,3 %</u>	42,2 %	22,2 %	28,9 %
Keine VEP-Angebot	6,7 %	<u>3,7 %</u>	14,6 %	15,6 %	11,1 %	4,4 %
Sonstiges	4,4 %	3,7 %	2,1 %	6,7 %	0 %	15,6 %

Fettgedruckte Zahlen zeigen den höchsten Vergleichswert an, unterstrichene den geringsten.

* Das Produzierende Gewerbe wurde zur Information mitaufgeführt. Aufgrund der wenigen Teilnehmenden aus dieser Branche sind die Zahlen nicht belastbar.

Die Beschäftigten mit einem Arbeitsweg über 50 km gaben in geringerem Umfang an, Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben von ihren Arbeitgebern zu erhalten als die Teilnehmenden mit kürzeren Arbeitswegen: Sie können zwar etwas öfter von zu Hause aus arbeiten (29,4%) und sich an der Dienstplanung (47,1%) beteiligen als die Personen, deren Arbeits-

weg nicht so lang ist (22,8% bzw. 39,7%), weisen aber in den meisten anderen abgefragten Punkten geringere Werte auf. Außerdem geben 14,7% an, überhaupt keine Vereinbarkeitsangebote zu erhalten, während dies in der anderen Gruppe nur 7,7% sind.

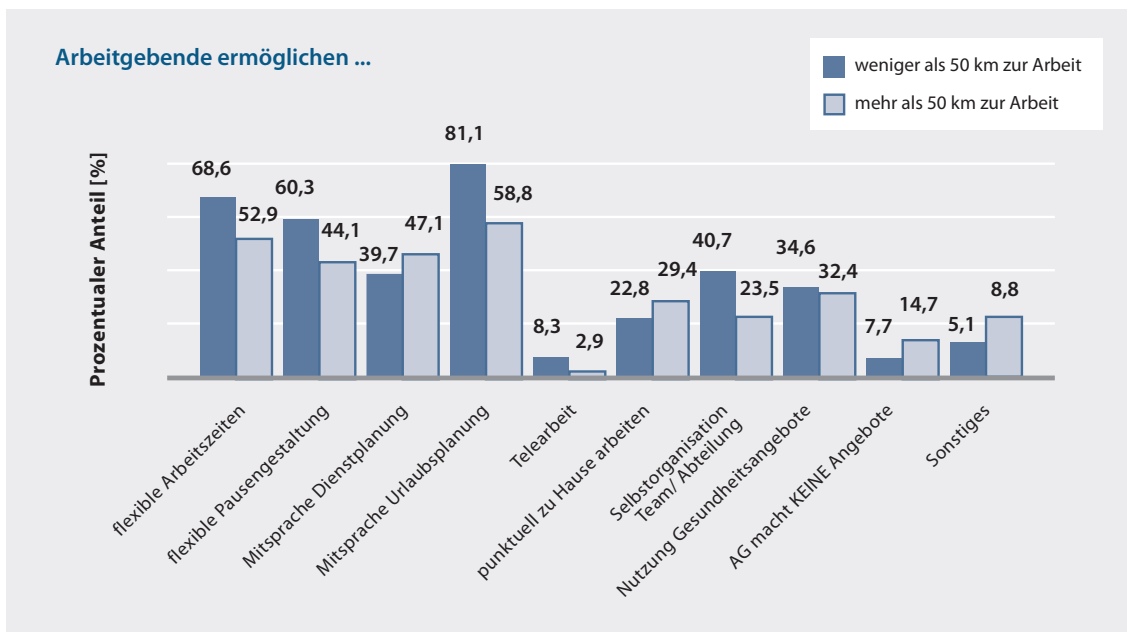


Abbildung 15: Vereinbarkeitsangebote an die Beschäftigten nach Länge des Arbeitsweges

2.2.3. Exkurs: Weiterbildung, Ehrenamt, Gesundheitsförderung

Um zu erfahren, welche Auswirkungen die beruflichen und privaten Verpflichtungen bzw. Vereinbarkeitsprobleme gegebenenfalls noch mit sich bringen, wurden die Teilnehmenden nach **grundlegenden Interessen**¹³ wie Weiterbildung, ehrenamtliche Tätigkeiten, gesundheitsfördernden sowie weit entfernt liegenden beruflichen Angeboten gefragt.

Im Ergebnis ist ein sehr **großes Interesse an Bildungsmöglichkeiten** festzustellen – bei Männern (80%) und Frauen (79,9%) gleichermaßen. Besonders die Teilnehmenden aus den Bereichen Gesundheit (92,6%), Erziehung (91,1%) und Produzierendes Gewerbe (88,9%) zeigten sich an Weiterbildungen interessiert, gefolgt von jenen aus dem Dienstleistungsbereich (75%) und der Verwaltung (74,8%).

Das Interesse an **gesundheitsfördernden Angeboten** ist ebenfalls hoch. Dieses äußerten allerdings klar mehr Frauen (70,1%) als Männer (50,6%). Der Blick auf die Branche zeigt folgende Reihung: Verwaltung 70,4%, Gesundheit 63%, Erziehung 66,7%, Dienstleistung 60,4%, Produzierendes Gewerbe 55,6%. Merklliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es auch in Sachen ehrenamtliche Arbeit. Hier zeigten Männer in deutlich höherem Maße ein grundlegendes Interesse sich zu engagieren (51,8%) als Frauen (30,8%).

Die Einschätzung der Teilnehmenden, ob eher **berufliche oder private Gründe** sie davon abhalten, entsprechende Angebote bzw. Tätigkeiten anzunehmen, offenbart folgendes:

¹³ Mehrfachnennungen waren möglich.

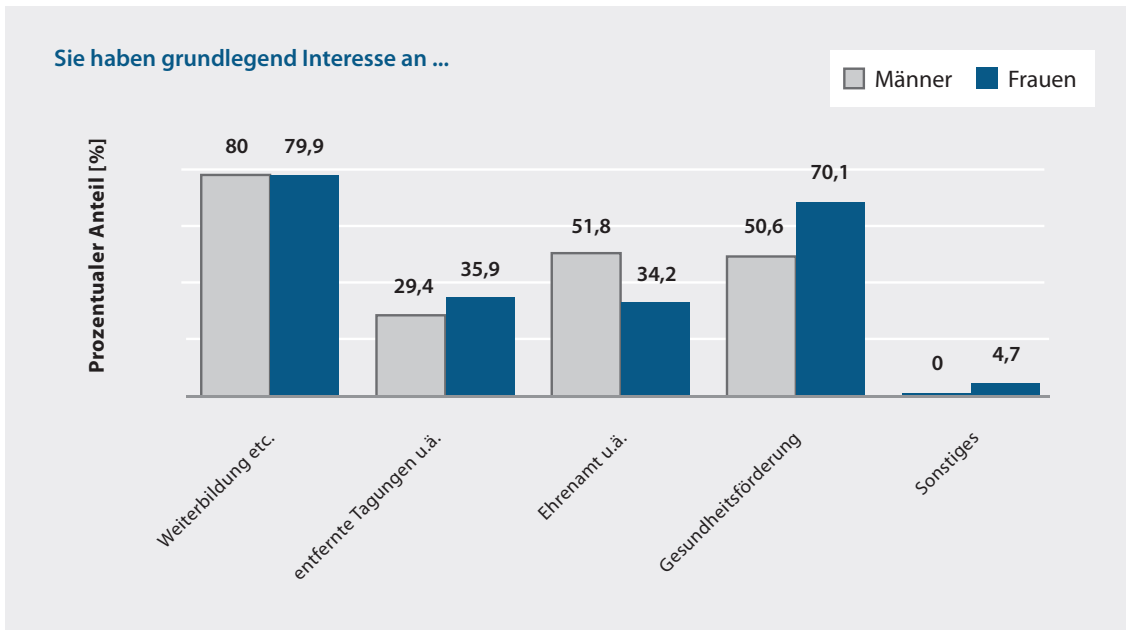


Abbildung 16: Grundlegende Interessen der befragten Personen

Aufgrund **beruflicher Verpflichtungen** kommen bei Teilnehmenden die Gesundheitsförderung, Ehrenamtstätigkeiten und Weiterbildungen deutlich zu kurz. Selbst berufliche Angebote mit weiten Anfahrtswegen wie Tagungen werden von fast einem Viertel der Befragten selten wahrgenommen. Diese Aussagen treffen beide Geschlechter in ähnlichem Maße, wenngleich Frauen etwas mehr im Hinblick auf Gesundheitsförderung (47,4% zu

42,4%) und berufliche Angebote mit weiten Anfahrtswegen (24,4% zu 20%), Männer hingegen bezüglich Ehrenamtstätigkeiten (31,8% zu 30,8%) und Weiterbildungen (29,4% zu 28,2%).

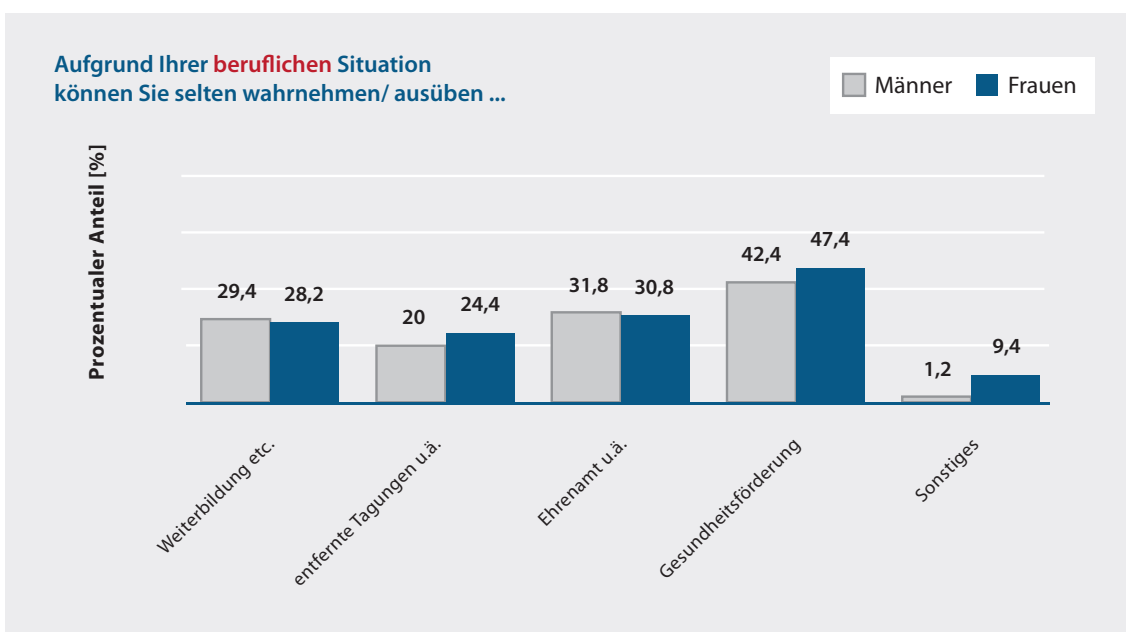


Abbildung 17: Welche Interessen sind aus beruflichen Gründen für die Befragten schwer vereinbar?

Ein Blick auf die **privaten Gründe** eröffnet folgendes: Die Gesundheitsförderung steht als selten in Anspruch genommener Aspekt an erster Stelle. Er wird wiederum häufiger von Frauen (36,8%) als von Männern (25,9%) genannt, allerdings mit einem deutlicheren Abstand als bei den beruflichen Gründen. Dieses Ergebnis wird übrigens durch die Freitextangaben von Frauen und Män-

nern, auf die Frage, wofür zu wenig Spielraum bleibt (siehe Abschnitt 2.2.4) bestätigt. Aus privaten statt beruflichen Gründen lassen sich eher Frauen (29,1% zu 24,4%) als Männer (20% zu 29,4%) von beruflichen Angeboten mit weiten Fahrtwegen abbringen. Männer stecken in Puncto Weiterbildung (23,5%) eher aus privaten Gründen zurück als Frauen (20,1%).

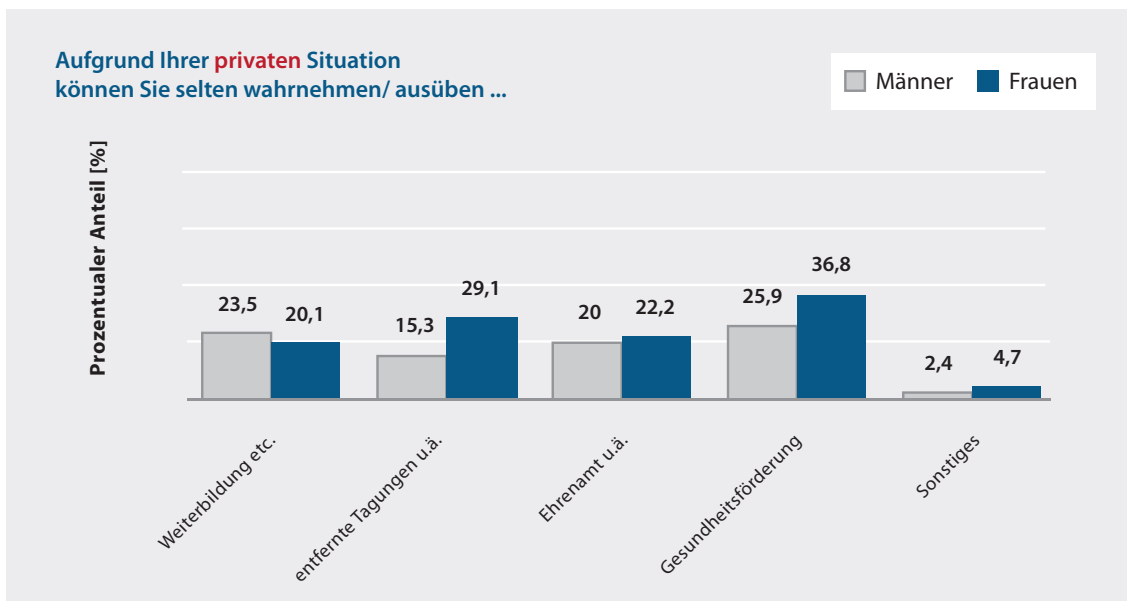


Abbildung 18: Welche Interessen sind aus privaten Gründen für die Befragten schwer vereinbar?

2.2.4. Geringe Spielräume und Lösungsansätze

Auf die Frage danach, wofür sie **zu wenig Spielraum** haben, antworteten 103 Frauen und 29 Männer.¹⁴ Auch hier gab es deutliche Unterschiede in der Einschätzung zwischen den Geschlechtern. Zwar wünschten sich die meisten Männer und Frauen mehr Zeit für Familie und Kinder. Bei den Frauen folgte dann jedoch der Wunsch mehr für sich zu tun, was bedeutet sich zu erholen, kreativ sein zu können, sich verwirklichen sowie eigenen Interessen und Hobbys nachgehen zu können. Konkret dominierten **bei den Frauen** die folgenden Aspekte:

- Familie, Aktivitäten der Kinder wie Kitafeste, Besuch von Sportvereinen (29 Nennungen)
- Persönliche Erholung/ Zeit für sich selbst (29 Nennungen)
- Freizeit/ Hobbys (26 Nennungen)
- Sport (19 Nennungen)
- Eigene Arzt- und Therapietermine sowie die der Kinder (12 Nennungen)

- Haushalt/ Einkauf (11 Nennungen)
- Gesundheitsvorsorge (7 Nennungen)
- Partnerschaft, Freunde (je 4 Nennungen)

Männer wünschten sich neben der Zeit für Familie und Kinder, Ressourcen für Freizeit, für Hobbies oder Sport und im Verhältnis gesehen deutlich öfter als Frauen Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten. Zu wenig Spielraum sahen **die Männer** für:

- Familie/Kinder (10 Nennungen)
- Freizeit/ Hobbies (8 Nennungen)
- Sport (7 Nennungen)
- Haus(halts)angelegenheiten (6 Nennungen)
- Ehrenamt (4 Nennungen)
- Arzt- und Behördenbesuche, Freunde (jeweils 3 Nennungen)
- Weiterbildung, Entspannung, berufliche Vorbereitung (je 2 Nennungen)

¹⁴ Mehrfachnennungen waren möglich.

Am Ende der Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Gedanken zu äußern, welche Lösungen ihre individuellen Vereinbarkeitsschwierigkeiten am ehesten reduzieren würden. Dazu sollten sie folgenden Satz ergänzen: **„Um Ihr Erwerbs- und Privatleben besser vereinbaren zu können, würde Ihnen am meisten helfen ...“**. Die Antworten waren vielfältig. Manchmal gab es eine Lösung. Oftmals waren es unterschiedliche Ansätze, die entweder verschiedene Alternativen darstellten oder in Ergänzung zueinander als hilfreich angesehen wurden. Aus den insgesamt 185 Kommentaren ließen sich folgende Schwerpunkte bilden:

- Flexible Arbeitszeiten, Home Office, Telearbeit (53 Nennungen)
- Geringere Arbeitszeit, vielfach mit dem Wunsch nach gleichem Einkommen (43)
- Flexiblere/längere Öffnungszeiten von Kitas/ Horten (22)
- Arbeitsort näher bzw. gleich am Wohnort (19)
- Geregelter Arbeitstag/Kernarbeitszeiten (11)
- Mehr Mitarbeitende/geringeres Arbeitsvolumen/weniger Überstunden (13)
- Bessere Verbindungen/höhere Taktung des ÖPNV (9)

Zu den weniger häufigen Nennungen zählten z.B. Fachärzte auf dem Land, Unterstützung im Haushalt, mehr On-

line-Angebote von Behörden, Freistellung für Ehrenamt und familienbezogene Arzt- bzw. Behördengänge, mehr Akzeptanz von Arbeitgebenden für Familienleben bzw. Ehrenamt, mehr freie Wochenenden, frühere Urlaubsplanung mit Berücksichtigung von Familien, Haushaltstage, längere Arbeitszeiten oder Festanstellungen. Auf der anderen Seite gab es auch sechs Rückmeldungen, bei denen mit „alles in Ordnung“ (bzw. ähnlichen Aussagen) angezeigt wurde, dass das Erwerbs- und Privatleben gut miteinander zu vereinbaren ist.

3. ERGEBNISSE DER INTERVIEWS MIT FACHLEUTEN BZW. MIT MULTIPLIKATORINNEN UND MULTIPLIKATOREN AUS M-V

3.1. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben – Wie wird das Thema im Land eingeschätzt?

In den 15 Interviews mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. Fachleuten wurde ein unterschiedlich breites Verständnis hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben deutlich.

Einige Gesprächspartner_innen beschrieben eine z.T. sehr umfassende Sicht auf das Thema. Für sie gehören nicht nur Kinderbetreuung und Pflege zu den Aufgabenfeldern, sondern auch Ehrenamt, Gesunderhaltung oder persönliche Freizeit bzw. eine größtmögliche Flexibilität. Selbst eine gerechte Entlohnung sei ein Faktor, der einen Einfluss auf die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit habe.

„Vereinbarkeit ist nicht nur Familie und Kinderbetreuung oder Frau und Kinderbetreuung, so wie es anfangs Schwerpunkt war. Zur Vereinbarkeit gehören Pflege, Kinderbetreuung, Ehrenamt, Hobby – alles was zum Leben dazu gehört.“

„Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben bedeutet Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort.“

„Vereinbarkeit ist ein umfassender Begriff und meint mehr als nur Vater, Mutter, Kind. Es geht um Schnittstellen zwischen dem Privaten und dem Erwerbsleben. Und Schnittstellen gibt es viele, da kaum noch eine Trennung zwischen Privatem und Arbeit besteht, z.B. Pflege, Gesunderhaltung, Ehrenamt.“

„Für uns ist aber auch wichtig: Wie funktioniert Arbeit für Frauen und Männer? Da sind Bezahlung oder Führungspositionen mit zu betrachten und dann sind wir wieder bei Gleichstellung und Vereinbarkeit.“

In manchen Gesprächen lag der Vereinbarkeitsfokus v.a. auf der Kinderbetreuungs- und/oder Pflege thematik. Andere Punkte, z.B. bürgerschaftliches Engagement, werden nur am Rande wahrgenommen, nicht als Aufgabe für die Institution eingestuft oder es werden erst auf Nachfrage Aussagen dazu getroffen.

„In bestimmten Branchen (Hotel, Gastronomie) liegt der Fokus auf Kinderbetreuung, Stichwort 24h-Kita.“

„Ehrenamt zählt natürlich auch mit rein, wenn wir auch nicht so viel damit zu tun haben.“

„Ehrenamt und Pflege sind nicht im Fokus. Zurzeit sind es Einzelfälle. In der Zukunft wird es mehr werden. Das wissen die Unternehmen auch.“

Vereinbarkeitsangebote werden vor allem als **Mittel im Wettbewerb** um Fachkräfte betrachtet, besonders dort, wo es bei der Arbeit darauf ankommt, Fachkräfte und Unternehmen in die Region zu ziehen bzw. dort zu halten. Um diese Ziele zu erreichen, sensibilisieren und informieren die entsprechenden Institutionen die Unternehmen zu Vereinbarkeitsaspekten oder wirken daran mit, Vereinbarkeitshindernisse in ihrer Region zu minimieren. Lösungsideen zielen auf:

- Kinderbetreuung in Randzeiten bzw. betriebliche Kinderbetreuung,
- Mobilitäts- und Homeoffice-Lösungen,
- gelegentlich auf die Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum oder
- auf Änderungen von Öffnungszeiten bei Behörden bzw. Terminen bei Fachärzten ab.

Von anderen Seiten wurde gemahnt, dass zu einseitig auf der Basis der Bedürfnisse der Wirtschaft diskutiert wird, statt aus Gleichstellungs- oder Familiensicht.

„Wirtschaft ändert sich und damit auch deren Bedarfe, die werden angepasst. Gerechtigkeit und Veränderung von Rollenmustern ist jedoch nachhaltiger als rein wirtschaftliche Interessen.“

„Was ist denn wirklich wichtig? Wenn der Partner oder das Kind krank ist, ist es wichtig, Zeit mit dieser Person zu verbringen. In so einem Fall habe ich doch sowieso den Kopf auf Arbeit nicht frei.“

In einzelnen Interviews war immer wieder zu hören, dass das Thema Vereinbarkeit noch nicht überall wirklich angekommen ist, bzw. es war Skepsis zu vernehmen im Hinblick auf eine ernstgemeinte Umsetzung. Hierbei wurden vor allem kleine und mittlere Unternehmen genannt sowie Betriebe im gewerblichen Bereich. Aber auch die eine oder andere Institution habe das Thema Vereinbarkeit „verschlafen“.

„Vielen Unternehmen ist nicht klar, dass Vereinbarkeit eine Möglichkeit ist, Fachkräfte zu sichern und zu gewinnen. Sie müssen sensibilisiert werden.“

„Große Arbeitgeber machen sich viele Gedanken um ihre Arbeitskräfte. KMU stehen dem hilflos gegenüber. Was können sie konkret tun? Dafür haben sie keine (gedanklichen) Ressourcen. Die Handwerkskammer hat das Thema verschlafen. In den Unternehmen spielt es keine Rolle.“

„Mehr Verständnis bei Unternehmen ist nicht spürbar: Sie zeigen den Mitarbeitern was sie tun können, aber das müssen die dann alleine machen. Oder aber die Unternehmer reden darüber, sich engagieren zu wollen, tun es am Ende aber nicht.“

3.2. Welche konkreten Aspekte benennen die Interviewten beim Thema Vereinbarkeit?

Kinderbetreuung. Alle Befragten führten Kinderbetreuung als einen Aspekt der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben an. Hier sei in den zurückliegenden Jahren viel voran gebracht worden. Allgemein, so die mehrfach geäußerte Meinung, ist das Thema bereits gut bearbeitet. Heute stellen sich vor allem Fragen zur Randzeitenbetreuung, zu Pendelwegen oder landkreisübergreifenden Lösungen (z.B. bei arbeitsplatznaher Betreuung). Hier fehlen (gemeinsame) Lösungen, ebenso bei der Hort- und Ferienbetreuung. Die Anzahl der Ferientage von Schulkindern übersteigt den Urlaubsanspruch erwerbstätiger Eltern deutlich. Die an Ferientagen bereitgestellten sechs Stunden Betreuung stellen somit für viele Arbeitnehmende ein Organisationsproblem und damit auch einen Stressfaktor dar. Des Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass die Betreuung kranker Kinder ab dem 12. Lebensjahr schwierig sei, da Eltern ab diesem Zeitpunkt keine Krankschreibung mehr erhalten.

„Das Thema ist noch nicht ganz durch, wenn auch schon viel gut läuft; es sind die Besonderheiten, die Lösungen brauchen.“

Obgleich die Quantität der Kinderbetreuung in M-V gewürdigt wurde, gab es Stimmen, die mehr Qualität in der Betreuung anmahnten. Es wurde ebenfalls darauf hingewiesen, dass es beim Thema Vereinbarkeit mittlerweile zu wenig darum gehen würde Familienleben zu fördern, sondern dieses der Arbeit unterzuordnen.

„Die Betreuungsstruktur in M-V ist gut. Allerdings ist der Betreuungsschlüssel schlecht, wenn man Fachkräfte anziehen will. Die Qualität der Betreuung muss verbessert werden!“

„Wir haben bisher Dienstleistungsangebote initiiert. Diese wurden

vielfach genutzt, um die Kinder weg zu organisieren, vor allem in Randzeiten.“

Pflege. Das Thema Pflege haben die meisten Befragten ebenfalls bereits auf ihrer Vereinbarkeitsagenda. Für manche ist es normal, Pflege in ihrer (Sensibilisierungs-)Arbeit zu berücksichtigen, sogar gleichwertig zum Aspekt Kinderbetreuung. Vereinzelt wird es eher noch als Zukunftsthema eingeschätzt bzw. gar nicht als Vereinbarkeitsaspekt genannt.

„Vereinbarkeit und Pflege ist ein zartes Pflänzchen geworden mit viel Wachstumspotential. Es wird ein Thema für die nächsten Jahre.“

Zwei Interviewpartnerinnen betonen, dass bei diesem Themenfeld stärker die Gesunderhaltung der Pflegenden im Blick sein müsse. Dazu zähle z.T. auch mehr Akzeptanz für die Belastungen der Betroffenen bzw. Angebote durch die Arbeitgeberseite.

„Ein plötzlicher Pflegefall in der Familie, das hat zuletzt mehrere Kollegen fast ausgeknockt. Wie kann man Arbeitnehmern da was Gutes tun? Die Servicestelle Schwarz war ein guter Ansatz, wirkt da entlastend.“

Bürgerschaftliches Engagement. Dieser Aspekt wurde von den Befragten selten selbst thematisiert, erst auf Nachfrage. Bei den Interviewenden entstand der Eindruck, dass darüber in Zusammenhang mit Vereinbarkeitsbedürfnissen oder -angeboten (außer von den o.g. Personen, die eine umfassende Perspektive zeigten) nicht wirklich nachgedacht wird.

„Als Arbeitgeber interessiert mich Ehrenamt nicht. Privat sehe ich, dass es ohne Ehrenamt zukünftig nicht gehen wird. Arbeitgeber müssen dafür aufgeschlossen werden.“

Männer mit Familienverantwortung. Wer heute über Vereinbarkeit spricht, tut dies vielfach wie selbstverständlich in Bezug auf Frauen und Männer. So auch in diesen Interviews. Es gab darüber hinaus aber auch Stimmen, die darauf hinwiesen, dass Männer explizit als Zielgruppe stärker in den Fokus von Vereinbarkeitsangeboten rücken müssen, da sie mittlerweile mehr Familienverantwortung übernehmen (wollen). Dieser Fakt werde aber in vielen Unternehmen noch nicht gesehen oder zu wenig thematisiert.

„Der Blick auf Männer und deren Themen muss gefördert werden. Das kommt schließlich am Ende auch den Frauen zugute.“

„Väter sollen und wollen mehr Freizeit für ihre Familie haben. Da ist bei Unternehmen noch viel zu tun, vor allem beim verarbeitenden Gewerbe. Ich habe mal einen Geschäftsführer nach Vereinbarkeit in seinem Unternehmen gefragt. Der fragte: Wieso? Wir haben doch nur eine Frau.“

Mobilität. Drei Befragte sprachen konkret die Problematik der Mobilität an, welche v.a. in den ländlichen Regionen nach wie vor sehr viel Zeit in Anspruch nimmt. Während zweimal allgemein von den Wegen der Beschäftigten zwischen Arbeits- und Wohnort gesprochen wurde, wies ein Befragter auf die langen Wegstrecken hin, die sich im Privatleben ergeben können.

„Ehrenamtliche haben teilweise richtig lange Wege. Unser Kammerbezirk reicht von Boizenburg bis Wismar.“

Weitere Aspekte, die einzelne Befragte zur Vereinbarkeitsthematik hinzuzählten, waren:

- die Gesunderhaltung der Beschäftigten, insbesondere wenn diese Angehörigen pflegen
- Öffnungszeiten von Behörden oder Arztpraxen
- die Organisation von Facharztterminen oder Wohnraum für Beschäftigte
- Organisation von Hausarbeit in der Familie

3.3. Welche Handlungsfelder gibt es bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben?

Die Interviewpartnerinnen und -partner gaben eine Reihe von Anstößen für zukünftige Aktivitäten beim Thema Vereinbarkeit, deren Großteil direkt bei Unternehmen ansetzen.

3.3.1. Unternehmen und unternehmensnahe Strukturen

Allgemeine Informationen zur Verfügung stellen und individuelle Lösungen befördern

In mehreren Interviews wurde geäußert, dass weiterhin allgemein zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben informiert werden muss, weil das Thema noch nicht überall in seiner inhaltlichen Breite angekommen ist. Außerdem sollten Projekte direkt bei den Unternehmen oder Beschäftigten ankommen und weniger übergeordnet ausgerichtet sein (unter Einbeziehung von Unternehmensverbänden, Stammtischen, IHK's).

„Arbeitgeber müssen weiterhin sensibilisiert werden. Sie wissen immer was nicht geht und denken immer im Großen, z.B. an betriebliche Kinderbetreuung, statt die kleinen Dinge zu sehen, die möglich sind.“

„Unternehmen, besonders des verarbeitenden Gewerbes, müssen sensibilisiert werden.“

„Wir müssen raus an die Front und an der Basis sensibilisieren für Familien und Familienaufgaben.“

Bei jenen Unternehmen, die bereits eine Offenheit für das Thema zeigen, braucht es nach Einschätzung mehrerer Interviewpartner_innen individuelle Lösungen und dahingehende Unterstützung, vor allem im Hinblick auf das Thema Arbeitszeit.

„Unternehmen müssen sensibilisiert werden, sich dem Thema zu öffnen. Es muss aber auch konkret auf die Situationen der Unternehmen eingegangen werden, da es da sehr große Unterschiede wie Branche und Größe gibt. Das heißt, es braucht zugeschnittene Angebote und Lösungen.“

„Es braucht Handwerkszeug für die Unternehmen, z.B. welche Arbeitszeitmodelle gibt es, um Ehrenamt oder Arzttermin mit Schichtarbeit zu verbinden. Unternehmen sehen häufig nicht, wie Arbeitszeitmodelle und anderes bei ihnen konkret umsetzbar sind. Sie sagen dann: ‚Das geht bei uns nicht‘. Da ist Hilfestellung bzw. Beratung nötig.“

„In Sachen Arbeitszeit müssen auch Arbeitgeberverbände überzeugt werden, z.B. in dem man Unternehmen findet, die schon was machen und überzeugen können.“

In diesem Zusammenhang wurde eine Problematik immer wieder angedeutet: Bei Arbeitgebenden und Führungskräften müsse das Bewusstsein bzw. die Akzeptanz gefördert werden, dass Mitarbeitende ein Leben außerhalb ihrer Erwerbstätigkeit haben, in das sie Ressourcen stecken. Führungskräfte müssten familiäre Leistungen stärker wertschätzen bzw. dies lernen. Auch das Klima der Beschäftigten untereinander und der Selbstwert der Arbeitnehmenden brauche teilweise positive Stärkung. Die Sensibilisierungen und Beratungen seien, laut einigen Interviewpartnerinnen und -partnern, zudem weiterhin mit Informationen zu infrastrukturellen Angeboten (die bspw. bei Pflege z. T. auch noch zu verbessern seien) sowie zu guten Lösungen, die in Unternehmen der Umgebung oder in Mecklenburg-Vorpommern praktiziert werden, zu flankieren. Hingewiesen wurde auch darauf, dass den wenigen Jugendlichen bzw. Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern mit Informationen zu Unternehmen und (mehr) vereinbarkeitsfördernden Strukturen eine Perspektive aufgezeigt werden könne, im Land zu bleiben. In diesem Zusammenhang wurde die Notwendigkeit genannt Teilzeitausbildung weiter zu etablieren bzw. auszubauen.

Zielgruppen: Männer sowie Inhaberinnen und Inhaber von KMU

Wie bereits erwähnt, mehren sich die Stimmen derjenigen, die Männer noch stärker als Zielgruppe von Vereinbarkeitsmaßnahmen in den Fokus gerückt sehen wollen. Männer übernehmen zwar immer mehr Familienverant-

wortung und wollen dies auch, ihnen wird jedoch weniger Akzeptanz beim Wunsch nach Vereinbarkeitsmöglichkeiten entgegengebracht als Frauen.

Die meisten Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sind inhabergeführt. Speziell diese Gruppe sollte auf der Suche nach Vereinbarkeitslösungen mehr in den Fokus gerückt werden, was eine doppelte Wirkung zeigen könnte.

„Inhaber leben völlig entgrenzt. Sie haben keine Vereinbarkeitsmöglichkeiten. Es würde eine Vorbildwirkung haben, wenn sie selber Vereinbarkeit leben können und gesund sind.“

Des Weiteren könnten Inhaber_innen mehr für „Randgruppen“ wie Alleinerziehende sensibilisiert werden, die sie sich oft nicht trauen einzustellen.

3.3.2. Infrastrukturen

Immer wieder wurde auf fehlende bzw. unzureichende Infrastrukturen verwiesen, die am Ende auch der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben im Wege stehen und daher zukünftig weiter verbessert werden sollten. Die Hinweise richteten sich zumeist auf die Bedingungen in den ländlichen Räumen. Als Beispiele seien hier genannt:

- fehlende Fachärzte und Fachärztinnen in ländlichen Regionen
- Öffentlicher Personennahverkehr
- Wie kommen Menschen zum Arzt und wieder zurück?
- Wie komme ich in den Ferien ohne Schulbus zur Arbeit und wieder nach Hause?
- vereinzelt zu wenig Kinderbetreuung
- v.a. in Randzeiten, wobei Unternehmen stärker mit in die Verantwortung gehen sollten, wenn die bei ihnen beschäftigten Eltern(-teile) deren Unterstützung benötigen
- Wenig Freizeitangebote, wenn nicht etwas über die Schule läuft
- Förderung ehrenamtlich Tätiger (z.B. Freistellungen, Änderung der Arbeitsorganisation) oder Lokaler Bündnisse für Familie

„Im ländlichen Raum gibt es infrastrukturelle Probleme wie ÖPNV und Ärztliche Versorgung. Die Vereinbarkeitsfrage spielt da rein: Wenn ich weit fahren muss, um die Oma zum Arzt zu bringen oder einen Spezialtermin habe in Schwerin oder Hamburg, geht gleich ein ganzer Tag drauf.“

„Ärztelhäuser müssten Sprechstunden am Abend und am Wochenende haben. Banken und Ämter sind in unserer ländlichen Region online kaum erreichbar.“

3.3.3. Gesellschaft

Auch wenn sich kaum jemand im Einzelnen dazu geäußert hat, waren doch viele Interviewpartner_innen der Ansicht, dass das Thema Pflege ein Zukunftsthema ist. Bereits „aufgrund der demographischen Entwicklung“ ist hier „Druck im System“. Für die Zukunft sei es daher auch wichtig auf den Gesundheitsschutz derjenigen Beschäftigten zu achten, die Angehörige pflegen.

Zwei Gesprächspartnerinnen brachten ein, dass der **Begriff Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben** umgedreht und im Zuge dessen auch selber Familien sensibilisiert werden sollten. Eltern würden sich oftmals allzu sehr dem Mechanismus „Alles für die Arbeit“ unterwerfen und dabei übersehen, wie wenig Zeit sie in den relevanten Entwicklungsphasen mit ihrer Familie haben.

EXKURS: INTERKULTURELLE HERAUSFORDERUNGEN – VEREINBARKEIT UND INTEGRATION

In zwei Gesprächen wurde auf interkulturelle Herausforderungen hingewiesen, die durch die Anwerbung ausländischer Fachkräfte und die Aufnahme von Flüchtlingen entstehen.

Dieses Handlungsfeld weist zunächst keinen unmittelbaren Vereinbarkeitsbezug auf, jedoch einen deutlichen Bezug zum Querschnittsziel des Europäischen Sozialfonds Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Da es sich bei der Thematik um einen sehr aktuellen, bedenkenswerten Aspekt handelt, lohnt es auch hier die Vereinbarkeitsrelevanz zu reflektieren:

Hier tätige ausländische Auszubildende und Fachkräfte, so die **Erfahrung der Interviewten**, würden eher mangelhaft in der deutschen Sprache unterrichtet und gesellschaftlich nicht bzw. kaum integriert, mitunter sogar offen abgelehnt werden. Ein Beispiel hierfür wurde aus dem Pflegebereich genannt: Manche alten Menschen wollen sich z.B. nicht von polnischen Fachkräften pflegen lassen.

Ausländische Auszubildende zeigten außerdem mehr Lebenserfahrung, weil sie oft älter als die einheimischen seien. Allerdings würden ihre geringeren Deutschkenntnisse vielfach „eine echte Herausforderung für Berufsschullehrkräfte“ darstellen. **Sowohl Auszubildende als auch Berufsschullehrkräfte benötigen daher Unterstützung**, damit gesellschaftliche Integration befördert werden kann. Aus einer Vereinbarkeitsperspektive muss für die Auszubildenden ihre Arbeitszeit zudem so gestaltbar sein, dass diese ihre Berufs- und Sprachlernziele gleichermaßen erfolgreich verfolgen können.

Des Weiteren stellten sich mit den derzeitigen Flüchtlingen aus Syrien und anderen Ländern große Herausforderungen an Kommunen und Zivilgesellschaft. In Deutschland haben 2014 laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 173.072 Personen erstmals einen Antrag auf Asyl gestellt. Die Mehrheit davon war männlich (66,6%).¹⁵ Kinder unter 16 Jahre machten 27,9% der Asylsuchenden aus, davon waren 46,7%

15 Von den 4.367 Personen, die zum 31.12.2013 in Mecklenburg-Vorpommern Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen, waren 63,2% männlich und 36,8% weiblich. Siehe Statistisches Bundesamt: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Asylbewerberleistungen/Tabellen/Tabellen_ErnfangerBL.html

Mädchen und 53,3% Jungen. Etwas mehr als 70% der Personen, die Asyl beantragt haben, sind im erwerbsfähigen Alter. Innerhalb dieser Gruppe bilden Männer in allen Altersgruppen (bis auf die Gruppe der 60 bis unter 65-Jährigen) eine deutliche Mehrheit, wobei der Frauenanteil mit dem Alter ansteigt. Sind nur 22,5% der Asylsuchenden im Alter von 18 bis unter 25 Jahren weiblich, liegt der Anteil der Frauen bereits ab der Altersgruppe der 30-Jährigen bei etwa einem Drittel, und über 40% in den Altersgruppen ab 50 Jahren.¹⁶

Für Geflüchtete ist **Deutschlernen** eine wichtige Voraussetzung für die Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt, ebenso die Möglichkeit, einer **Arbeitsgelegenheit oder Beschäftigung** nachzugehen.¹⁷ Diese Integrationschritte mit Fürsorgearbeiten, vor allem der Frauen, zu vereinbaren, ist ein Thema für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten.¹⁸

Auch die **Frage der Mobilität** und damit nach der Finanzierung bzw. der Qualität der ÖPNV-Anbindungen stellt sich in Mecklenburg-Vorpommern. Gerade für jene Asylsuchenden, die in ländlichen Räumen in Sammel- oder dezentralen Unterkünften untergebracht sind, kann dies eine zusätzliche Herausforderung hinsichtlich der Möglichkeit sein, eine Arbeit aufzunehmen oder ggf. Sprachkurse zu besuchen.

Für eine gelingende Integration braucht es jedoch auch bürgerschaftliches Engagement und damit zeitliche Ressourcen der Ortsansässigen (z.B. für die Unterstützung bei Behörden(vor)gängen, in Arztpraxen oder für Deutsch- bzw. Nachhilfeunterricht). Das bedeutet, die interkulturellen Herausforderungen anzunehmen und Integration zu gestalten, ist nicht zuletzt eine Vereinbarkeitsfrage für diejenigen, die diese ehrenamtliche Arbeit leisten wollen.

16 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015) Bundesamt in Zahlen 2014 – Asyl, S. 19-20

17 Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) 2015, Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland: Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung: https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Die_Arbeitsintegration_von_Fluechtlingen_in_Deutschland_2015.pdf

18 Siehe: Sunjic, M. 2012, Sensibilität für Flüchtlingsfrauen steigt allmählich. In: Hausbacher, E./ Klaus, E./ Poole, R./ Brandl, U. und Schmutzhart, I. (Hrsg.) 2012 Migration und Geschlechterverhältnisse: Kann die Migrantin sprechen? Springer VS, Wiesbaden. S. 161-178. Siehe auch: Foda, F. und Kadur, M. 2005 Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin. S.43

4. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE KÜNFTIGE FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND PRIVATLEBEN

In den vergangenen Jahren wurden durch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns, u.a. mit ESF-Mitteln, zahlreiche Projekte und Initiativen, gestartet, die sowohl über das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben informierten, als auch durch konkrete Maßnahmen vereinbarkeitsfreundliche Lösungen umsetzen konnten.

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ihren Beschäftigten bereits Angebote unterbreiten – manches noch in geringem Umfang, anderes häufig (siehe Abschnitt: Was ermöglichen Arbeitgebende?).

Die Regiestelle für die Aktionsprogramme zur Vereinbarkeit konnte in den vergangenen Jahren feststellen, dass die Sensibilität und das Wissen rund um das Thema und seine vielfältigen Aspekte zugenommen haben. Die Interviewergebnisse mit Fachleuten, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bestätigen diesen Eindruck. Sie lassen aber, ebenso wie die Online-Befragung, erkennen, dass weitere Bemühungen empfehlenswert sind, um Stressfaktoren zu reduzieren, Informationen an Mann und Frau zu bringen oder Angebotslücken zu schließen. Für das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben lässt sich bei folgenden Punkten Handlungsbedarf erkennen:

1 Die Sensibilisierungserfolge der vergangenen Jahre führten bei einem Teil der Adressierten zu einem Vereinbarkeitsbewusstsein und deckten tiefergehenden Bedarf auf.

► Unternehmer und Unternehmerinnen stellen sich nun Fragen wie z.B.: Welches Schichtsystem ist für mein Unternehmen das richtige und zugleich mitarbeiterfreundlich? Welche Vereinbarkeitsangebote mache ich Beschäftigten, die keine kleinen Kinder (mehr) haben? Wie erfahre ich, ob unsere Gleitzeitregelungen unseren Beschäftigten auch wirklich bei der Vereinbarkeit helfen?

Es braucht zunehmend spezifische Beratungen für Unternehmen, v.a. zum Thema Arbeitszeit. Derartige Beratungsangebote sollten in Kooperation mit wirtschaftsfördernden Institutionen entwickelt und über sie verbreitet werden. Die häufigste Einzellösung in der Online-Befragung „Arbeitszeitreduzierung (bei gleichen Gehalt)“ dürfte hierbei am schwersten zu verwirklichen sein. Kostenneutral umsetzbar und daher attraktiver für Arbeitgebende ist diese Lösung derzeit nur dann, wenn es gelingt die Produktivität durch Effizienzgewinne in den Arbeitsabläufen zu steigern. Hierfür müssen auch Beratungsangebote geschaffen werden.

2

Allgemeine Sensibilisierung und Information zu Vereinbarkeitsaspekten ist weiterhin nötig.

Die Online-Befragung hat aufgezeigt, dass Arbeitszeitflexibilität für mehr als zwei Drittel der Beschäftigten möglich ist. Andererseits äußerte eine Vielzahl von Personen den Wunsch nach mehr Flexibilität. Das deutet darauf hin, dass die gemachten Flexibilisierungsangebote an den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden vorbeigehen. Daher sollten Veränderungsprozesse, wie die Einführung von Arbeitszeitmodellen in Unternehmen, stets zusammen mit den Beschäftigten durchgeführt werden.

► Nicht alles ist bereits bei allen angekommen. Insbesondere bei den kleinen und Kleinstunternehmen im gewerblichen Bereich besteht ein Informationsdefizit zu vereinbarkeitsfördernden Instrumenten und deren Umsetzungsmöglichkeiten. Diese Feststellung hängt vielfach mit der Unternehmensstruktur zusammen.

Typischen „Ein-Mann/Ein-Frau“ Unternehmen fehlen im Alltagsgeschäft die (Zeit-)Ressourcen, um sich mit der Thematik zu beschäftigen. So können für die angesprochene Zielgruppe neben Gesprächs- und Diskussionsangeboten auch zukünftig v.a. konkrete Handlungsoptionen nützlich sein, z.B. Informationen zu steuerlichen Vergünstigungen, gesetzliche Regelungen zu Eltern- und Pflegezeiten, Hinweise zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie zu Unterstützungsangeboten in M-V (famBeKi, Servicestelle Leben + Arbeit in M-V, Pflegestützpunkte).

3

Die Erreichbarkeit von Behörden und Arztpraxen zu erhöhen, sollte weiterhin angestrebt werden.

► Die bisherigen Angebote wurden in der Online-Befragung und z.T. in den Interviews als (sehr) vereinbarkeitshinderlich eingeschätzt. Gleichzeitig haben die Teilnehmenden der Umfrage kaum direkte Lösungen dafür gefordert oder entsprechende Vorschläge unterbreitet. (siehe Abschnitt „Geringe Spielräume und Lösungsansätze“ und Tabelle 3). Dies mag zum einen daran liegen, dass es bei Lösungen für die Erreichbarkeit und Nutzung von gesellschaftlichen Dienstleistungen wie z.B. Arztpraxen oder Behörden unterschiedliche Hürden gibt, auf die die Menschen wenige Einflussmöglichkeiten zu haben glauben. Dazu gehören gering ausgebaute digitale Infrastruktur, Fehlinformationen auf Internetseiten von Ämtern und Behörden, z.B. durch veraltete Formulare oder Öffnungszeiten, weite Fahrtwege zu Behörden oder (Fach)Ärzten sowie bei Letzteren zum Teil lange Wartezeiten. Zum anderen lässt sich vermuten, dass sich mit flexibleren Arbeitszeiten die Brisanz dieses Problem für viele Menschen verringern würde. Für diejenigen, die in Präsenzberufen arbeiten, dürfte das Problem jedoch größtenteils

bestehen bleiben. Bei Maßnahmen zur Flexibilisierung von Öffnungszeiten sollten in jedem Falle die Bedürfnisse der in diesen Dienstleistungszweigen beschäftigten Frauen und Männer berücksichtigt werden. Am erfolgversprechendsten scheint es, eine so komplexe Aufgabe modellhaft in einer interessierten Kommune bzw. einem Landkreis anzugehen, z.B. im Zuge einer Facharztinitiative für ländliche Räume.

4

Mit konkreten Angeboten sollten Unternehmer_innen und Männer gezielt angesprochen werden.

▶ Mit konkreten Gesprächs- bzw. Projektangeboten für Männer mit Familienverantwortung sowie Unternehmensinhaberinnen und -inhaber könnten Zielgruppen erreicht werden, die bislang oft „mitgemeint“ oder gar nicht angesprochen waren. Hier bieten sich ein verstärktes Zugehen auf männerdominierte Branchen und Betriebe sowie eine intensivere Zusammenarbeit mit Handwerkskammern oder wirtschaftsbezogenen Netzwerken an.

5

Informationsangebote und Anlaufstellen für Pflegende sollten ausgebaut werden.

▶ Beim Thema Pflege von Angehörigen ist durch Bund und Land bereits viel initiiert worden. Dennoch verfügen viele Menschen im Land nicht über die nötigen Informationen zu ihren Rechten, Handlungsoptionen, Anlaufpunkten oder Kontaktmöglichkeiten, wenn sie sie am dringendsten brauchen – vor allem beim plötzlichen Eintritt eines Pflegefalls. Dieses Defizit zu reduzieren, sollte Ziel weiterer Aktivitäten sein – in Privathaushalten, in Betrieben sowie im öffentlichen Raum. Ein besonderes Augenmerk sollten Betriebe auf langjährig Pflegende legen und sie aufgrund ihrer Mehrfachbelastung gesundheitlich besonders unterstützen. Von Maßnahmen, wie Sensibilisierungs- und Beratungsangeboten zur Arbeitszeitorganisation (siehe Punkt 1 der Schlussfolgerungen) würden pflegende Angehörige ebenfalls profitieren.

6

Der Bedarf an Kinderbetreuung zu Rand- und Ferienzeiten sollte beachtet werden.

▶ Bei der Kinderbetreuung wurde bis heute viel vorgebracht. Es fehlen derzeit noch Lösungen für (regionale) Randzeitenbetreuungsbedarfe sowie für die Urlaubs- und Ferienzeit.

Es gilt zu prüfen, wie dem Bedürfnis der Menschen nach gesundheitsfördernden Angeboten besser entsprochen werden kann.

► Gesundheitsfördernde Angebote erhielten bereits knapp 35% der Teilnehmenden von ihren Arbeitgebenden (siehe Abschnitt Was ermöglichen Arbeitgebende?). Zugleich nutzten die Beschäftigten sowohl aus beruflichen als auch aus privaten Gründen gesundheitsfördernde Angebote eher wenig, äußerten aber ein hohes Interesse daran (siehe Abschnitt Exkurs: Weiterbildung, Ehrenamt, Gesundheitsförderung). Für Frauen gilt dies noch stärker als für Männer. Nicht zuletzt im Sinne einer Vermeidung von Ausfallzeiten erscheint es lohnenswert zu überlegen, wie das Bedürfnis vieler Menschen danach, gesundheitsfördernde Angebote zu nutzen, stärker Realität werden kann.

Interviewleitfaden und Onlinefragebogen

Interviewleitfaden für Fachleute/ Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Frau/Herr, Institution, Region

Allgemeine Einordnung

1. Welche Funktion üben Sie aus und welche Aufgabenbereiche zählen dazu?
2. Was bedeutet für Sie VEP allgemein? Welche Aspekte zählen Sie dazu?
3. Seit wann sind Sie (in Ihrem Tätigkeitsfeld) beim Thema VEP aktiv bzw. wie lange haben Sie bereits Berührung mit dem Thema?
4. Gab es Veränderungen/andere Schwerpunktsetzungen bezüglich der Vereinbarkeitsthemen in Ihrer Arbeit – zu Beginn/ heute? Wenn ja, welche? Benennen Sie Gründe für die Veränderung!
5. Wo liegt derzeit der Schwerpunkt in Ihrer Region bezüglich Gleichstellung/VEP?
6. Welche Veränderungen wollen Sie im Bereich Gleichstellung/ VEP derzeit bewirken mit welcher konkreten Zielstellung?
7. Welche Instrumente, Methoden, Handlungsansätze nutzen Sie hierbei?

VEP im Netzwerk/ in der Region

1. Können Sie Kooperationspartner/innen und Ansprechpersonen benennen, die gegenüber VEP besonders offen sind? Wenn ja, welche?
2. Können Sie Zielgruppen benennen, die dem Thema gegenüber (noch) nicht aufgeschlossen gegenüber stehen? Wenn ja, welche?
3. Nennen Sie konkrete Ergebnisse, die durch Entwicklungen im VEP-Bereich in den letzten 7 Jahren in Ihrer Region entstanden sind! (z.B. Ergebnisse Ihrer direkten Arbeit, Ergebnisse aufgrund Netzwerkarbeit, Ergebnisse durch regionale Projektförderungen, etc.)
4. Welche Impulse sind insgesamt durch VEP z.B. im Sinne der Steigerung der regionalen Standortqualität/ der Verbesserung der Arbeitsqualität/ der Zugangsmöglichkeiten und sozialen Integration etc. in Ihrer Region gesetzt worden?

Zukunft

1. In welchen Bereichen der Gleichstellung/VEP sehen Sie weiterhin Handlungsbedarf und worauf beruht diese Einschätzung?
 - a) In M-V
 - b) In Ihrer Region
2. Welcher Schwerpunkt sollte als nächster weiterführender Schritt in Ihrer Region gesetzt werden? Begründung!
3. Sollten regionale Besonderheiten beachtet werden? Wenn ja, welche?

MUSTER

EvaSys

"Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in M-V - Erfahrungen und Trends. Eine



"Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in M-V - Erfahrungen und Trends. Eine



Markieren Sie so: Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.
Korrektur: Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

Informationen zur Umfrage



Die Betreuungszeiten der Kita sind viel kürzer als Ihre Arbeitszeiten? Um Ämterbesuche oder Arzttermine wahrnehmen zu können, müssen Sie stets einen ganzen Urlaubstag opfern? Weil Sie ein Familienmitglied pflegen wollen, müssen Sie Ihre Arbeitsstelle aufgeben?

Diese und viele andere Fragen berühren alle ein und dasselbe Thema: die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Das „Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V“ engagiert sich unter anderem dafür, dass diese in Zukunft den Menschen in M-V noch besser gelingen kann. Als Projekt der Universität Greifswald wird das Landeszentrum gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Damit Aktionen und Impulse, die von unterschiedlichen Akteuren gesetzt werden auch möglichst nah an der Lebenswirklichkeit der Menschen im Land sind, möchten wir von Ihnen gerne wissen, wie gut oder schlecht Sie persönlich Ihr Erwerbs- und Privatleben miteinander vereinbaren können.

Die Teilnahme an der Umfrage erfolgt anonym und dauert höchstens fünf Minuten. Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Grundlegende Informationen

Geschlecht	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> keine Angabe
Alter	<input type="checkbox"/> 18 - 25	<input type="checkbox"/> 26 - 35	<input type="checkbox"/> 36 - 45
	<input type="checkbox"/> 46 - 55	<input type="checkbox"/> 56 - 67	<input type="checkbox"/> keine Angabe
In welcher Region wohnen Sie? (Hauptwohnsitz)	<input type="checkbox"/> Hansestadt Rostock	<input type="checkbox"/> Landkreis Rostock	<input type="checkbox"/> Nordwestmecklenburg
	<input type="checkbox"/> Ludwigslust-Parchim	<input type="checkbox"/> Schwerin	<input type="checkbox"/> Mecklenburgische Seenplatte
	<input type="checkbox"/> Vorpommern-Greifswald	<input type="checkbox"/> Vorpommern-Rügen	
In welcher Branche arbeiten Sie?	<input type="checkbox"/> Produzierendes/Verarbeitendes Gewerbe	<input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<input type="checkbox"/> Dienstleistungen
	<input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	<input type="checkbox"/> Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen	<input type="checkbox"/> Handel
	<input type="checkbox"/> Verkehr	<input type="checkbox"/> Gastgewerbe	<input type="checkbox"/> Erziehung und Unterricht
	<input type="checkbox"/> Sonstiges		
Sonstiges:	<input type="text"/>		
In welchem Arbeitsverhältnis stehen Sie?	<input type="checkbox"/> Beamter / Beamtin	<input type="checkbox"/> Angestellte/-r	<input type="checkbox"/> Arbeiter/-in
	<input type="checkbox"/> Selbstständige/-r		

Fragen zu Ihrer Vereinbarkeit

Leisten Sie in Ihrer Erwerbstätigkeit (Mehrfachnennung möglich):

<input type="checkbox"/> Saisonarbeit?	<input type="checkbox"/> Schichtarbeit?	<input type="checkbox"/> Wochenendarbeit?
<input type="checkbox"/> Arbeit Montag - Freitag (Standardarbeitszeit)?		

MUSTER

EvaSys

"Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in M-V - Erfahrungen und Trends. Eine



Fragen zu Ihrer Vereinbarkeit [Fortsetzung]

Schwerpunktmäßig in diesen Monaten (Mehrfachnennung möglich):

- | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Januar | <input type="checkbox"/> Februar | <input type="checkbox"/> März |
| <input type="checkbox"/> April | <input type="checkbox"/> Mai | <input type="checkbox"/> Juni |
| <input type="checkbox"/> Juli | <input type="checkbox"/> August | <input type="checkbox"/> September |
| <input type="checkbox"/> Oktober | <input type="checkbox"/> November | <input type="checkbox"/> Dezember |

keine besonderen Schwerpunktmonate

Liegt Ihre Arbeitsstätte mehr als 50 km von Ihrem Wohnort entfernt? Ja Nein

Ist Ihr Arbeitsort mit dem ÖPNV zu erreichen? Ja Nein ÖPNV kann nicht genutzt werden, weil:

Weil:

Sind Sie regelmäßig auf Montage und ausliegend? Ja Nein

Ihr Arbeitgeber ermöglicht Ihnen (Mehrfachnennung möglich):

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> flexible Arbeitszeiten | <input type="checkbox"/> flexible Gestaltung der Pausenzeiten | <input type="checkbox"/> Mitsprache bei der Dienstplanung |
| <input type="checkbox"/> Mitsprache bei der Urlaubsplanung | <input type="checkbox"/> Telearbeit | <input type="checkbox"/> punktuell zu Hause zu arbeiten, wenn es möglich oder nötig ist |
| <input type="checkbox"/> Selbstorganisation des Teams / der Abteilung | <input type="checkbox"/> Nutzung gesundheitsförderlicher Angebote | <input type="checkbox"/> Mein Arbeitgeber macht keine Angebote zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. |

Sonstiges

Sonstiges:

Ihre Erwerbsarbeit ist mit folgenden Aspekten Ihres Privatlebens schwer zu vereinbaren (Mehrfachnennung möglich):

- | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Öffnungszeiten von Kitas und Tagespflegepersonen | <input type="checkbox"/> Öffnungszeiten von Horten | <input type="checkbox"/> Öffnungszeiten von Arztpraxen und/oder Behörden sind ungünstig |
| <input type="checkbox"/> Pflege / Betreuung von Angehörigen | <input type="checkbox"/> Fahrzeiten des ÖPNV | <input type="checkbox"/> weite Fahrtwege |
| <input type="checkbox"/> Aufgaben im Haushalt | <input type="checkbox"/> Sonstiges | |

Sonstiges:

Sie haben grundlegend Interesse an (Mehrfachnennung möglich):

- | | | |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Weiterbildung / Bildungsmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> Berufliche Angebote mit weiten Anfahrtswegen (z.B. Tagungen) | <input type="checkbox"/> Ehrenamt / bürgerschaftliches Engagement |
| <input type="checkbox"/> Gesundheitsfördernden Angeboten | <input type="checkbox"/> Sonstiges | |

Sonstiges:

Aufgrund Ihrer **beruflichen** Situation können Sie selten wahrnehmen / ausüben (Mehrfachnennung möglich):

- | | | |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Weiterbildung / Bildungsmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> Berufliche Angebote mit weiten Anfahrtswegen (z.B. Tagungen) | <input type="checkbox"/> Ehrenamt / bürgerschaftliches Engagement |
| <input type="checkbox"/> Gesundheitsfördernde Angebote | <input type="checkbox"/> Sonstiges | |

Sonstiges:

Aufgrund Ihrer **privaten** Situation können Sie selten wahrnehmen / ausüben (Mehrfachnennung möglich):

- | | | |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Weiterbildung / Bildungsmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> Berufliche Angebote mit weiten Anfahrtswegen (z.B. Tagungen) | <input type="checkbox"/> Ehrenamt / bürgerschaftliches Engagement |
| <input type="checkbox"/> Gesundheitsfördernde Angebote | <input type="checkbox"/> Sonstiges | |

Sonstiges:

Sie haben zu wenig zeitlichen Spielraum für:

MUSTER

EvaSys

"Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in M-V - Erfahrungen und Trends. Eine



Fragen zu Ihrer Vereinbarkeit [Fortsetzung]

Um Ihr Erwerbs- und Privatleben besser vereinbaren zu können, würde Ihnen am meisten helfen:

Links

Bei direkten oder indirekten Verweisen auf fremde Webseiten („Hyperlinks“), die außerhalb des Verantwortungsbereiches des Herausgebers liegen, würde eine Haftungsverpflichtung ausschließlich in dem Fall in Kraft treten, in dem der Herausgeber von den Inhalten Kenntnis hat und es ihm technisch möglich und zumutbar wäre, die Nutzung im Falle rechtswidriger Inhalte zu verhindern.

Der Herausgeber erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf den zu verlinkenden Seiten erkennbar waren. Auf die aktuelle und zukünftige Gestaltung, die Inhalte oder die Urheberschaft der verlinkten/verknüpften Seiten hat der Herausgeber keinerlei Einfluss. Deshalb distanziert er sich hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller verlinkten/verknüpften Seiten, die nach der Linksetzung verändert wurden. Für illegale, fehlerhafte oder unvollständige Inhalte und insbesondere für Schäden, die aus der Nutzung oder Nichtnutzung solcherart dargebotener Informationen entstehen, haftet allein der Anbieter der Seite, auf welche verwiesen wurde, nicht derjenige, der über Links auf die jeweilige Veröffentlichung lediglich verweist.

Satz und Layout: Grafikstudio Rostock

**Landeszentrum für Gleichstellung und
Vereinbarkeit in M-V**
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
Domstraße 11
17489 Greifswald

lzgv@uni-greifswald.de
www.landeszentrum-mv.de

Autor_innen: Karola Frömel,
Thomas Hauptmann, Maria Moynihan, unter
Mitwirkung von Julia Erdmann
Dezember 2015

Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V ist ein Projekt der Universität Greifswald.

ERNST MORITZ ARNDT
UNIVERSITÄT GREIFSWALD



Wissen
lockt.
Seit 1456

Das Projekt wird durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

**Mecklenburg
Vorpommern**
Ministerium für Arbeit,
Gleichstellung und Soziales

