

## Erste Ergebnisse der Bedarfserhebung

# Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von Till Westermayer und Sabine Blum

Im Frühjahr 2008 wurde an alle Beschäftigten der Landesforsten Rheinland-Pfalz ein Fragebogen<sup>1)</sup> zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verteilt. Nachfolgend werden einige Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitszeit, des Zeitbudgets und des Bedarfs für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgestellt.

### Wer macht die Familienarbeit?

81 % der Befragten leben mit einem Partner bzw. einer Partnerin zusammen. Für die weitaus meisten Beschäftigten der Landesforsten gilt dabei das für Deutschland weiterhin typische Modell der „Versorgerehe“ – es gibt einen männlichen Allein- oder Hauptverdiener, dafür ist die Frau weitgehend für Haushalts- und Familienarbeit zuständig. 80 % der befragten Männer geben an, den größeren Anteil am Haushaltseinkommen beizutragen oder dieses alleine zu erwirtschaften. Bei den Frauen trifft dies dagegen nur auf 33 % zu.

Ähnlich sieht es bei der Zeitverteilung aus. Frauen wenden Ø 29,7 Stunden pro Woche für Hausarbeit, Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen auf – Männer hingegen nur 15,6 Stunden pro Woche. Dies bedeutet allerdings nicht, dass nur Frauen Interesse an Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben.

Komplementär zur unbezahlten Haushalts- und Familienarbeit sieht die Situation bei der bezahlten Erwerbsarbeit aus.

<sup>1)</sup> Von den 2 200 Beschäftigten der Landesforsten haben sich 846 Personen an der Befragung beteiligt. Auswertbar waren letztlich 837 Fragebögen (Rücklaufquote von 38 %). Auszubildende, Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte haben sich dabei besonders häufig beteiligt, Forstwirtinnen und Forstwirte seltener. Frauenanteil (22 %) und Teilzeitquote (14 %) entsprechen den Daten für die Landesforsten Rheinland-Pfalz insgesamt.

Der Soziologe T. Westermayer und die Soziologin S. Blum bearbeiten das Projekt Bedarfserhebung und Genderanalyse am Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft der Universität Freiburg.



Till Westermayer

till.westermayer@fobawi.uni-freiburg.de

Teilzeit (hier definiert als vertragliche Arbeitszeit bis 35 Stunden pro Woche) ist bei den Landesforsten ein sehr stark weiblich geprägtes Phänomen und insbesondere im Bereich der Angestellten vorzufinden. Nur 2 % der männlichen, aber 57 % der weiblichen Beschäftigten arbeiten heute in Teilzeit. Dementsprechend liegt die vertragliche Wochenarbeitszeit fast aller Männer zwischen 38 und 42 Stunden, bei den Frauen gibt es eine viel größere Spannweite um einen Mittelwert von 28,9 Stunden pro Woche.

Werden bezahlte Vertragsarbeitszeit und unbezahlte Verpflichtungen wie Haushalts- und Familienarbeit addiert, so kommen bei den männlichen Beschäftigten 62,4 Stunden/Woche zusammen, bei den weiblichen Beschäftigten 64,2 Stunden pro Woche – Überstunden in beiden Fällen nicht mit eingerechnet.

Die „Gesamtarbeitszeit“ sieht also ziemlich ähnlich aus, der große Geschlechterunterschied liegt in der Verteilung zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit. Unterschiede gibt es auch zwischen Berufsgruppen: am niedrigsten liegt die Gesamtarbeitszeit der Auszubildenden, am höchsten ist sie bei verbeamteten Frauen sowie bei den wenigen Forstwirtinnen.

### Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nur sechs der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Landesforsten<sup>2)</sup> wurden zum Zeitpunkt der Befragung schon in einem relevanten Ausmaß genutzt (Abb. 1): an mit Abstand erster Stelle steht die flexibilisierte Arbeitszeit, die von jedem/r Zweiten<sup>3)</sup> genutzt wird, dann das Mitarbeitergespräch zum Thema „Beruf und Familie“ (16 %), die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (15 % inkl. Altersteilzeit), Telearbeit (9 %), Fortbildungen zum Thema

<sup>2)</sup> Die Bedarfserhebung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezieht sich auf die Zielvereinbarung zwischen Landesforsten und der gemeinnützigen Hertie-Stiftung im Rahmen des „audit berufundfamilie“.

<sup>3)</sup> Im Folgenden gelten die männlichen Begriffe für beide Geschlechter.

### Beschäftigtenstruktur der Landesforsten Rheinland-Pfalz

Festzustellen ist eine stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den Landesforsten. Der Frauenanteil beträgt bei den Verwaltungsangestellten 85 %, im höheren Dienst 10 %, im mittleren und gehobenen Dienst 5 % und bei den Forstwirten 2 %. Während nur 13 % der befragten Frauen angeben, dass Führung für ihre Arbeit relevant oder zentral ist, sagen dies über die Hälfte (53 %) der befragten Männer. Entsprechend unterschiedlich fällt der Frauenanteil in einzelnen Tätigkeitsfeldern aus: Überdurchschnittlich hoch ist er im Bereich der Verwaltungstätigkeiten (82 %), leicht überdurchschnittlich auch in der Waldpädagogik (25 %) und in der Öffentlichkeitsarbeit (23 %), äußerst gering dagegen im Management (11 %), in der Aus- und Weiterbildung (7 %), in der Forstams- und Revierleitung (4 %), in der Waldarbeit (4 %) und der technischen Betreuung (3 %). In den Bereichen Holzvermarktung, Privatwaldbetreuung und Naturschutz sind überhaupt keine der befragten Frauen vertreten.

Auffallend ist das hohe Durchschnittsalter der Belegschaft. Die Hälfte der Befragten ist älter als 47 Jahre. Bei den Beamten im mittleren und gehobenen Dienst liegt das mittlere Alter (Median) bei 49 Jahren, im höheren Dienst gar bei 52 Jahren.

Entsprechend wurde auch einige Male angemerkt, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen ja schön und gut seien, aber „für mich leider zu spät kommen“ oder „mich nicht mehr betreffen“. Gleichzeitig ist die Altersstruktur bereits ein Hinweis darauf, dass die Pflege von Angehörigen als Vereinbarkeitsthema an Gewicht gewinnt.

Die Hälfte der Befragten hat Kinder bis 18 Jahre, die noch zu Hause leben. Außerdem geben 21 % der Befragten an, pflegebedürftige Angehörige zu haben. 41 % aller Befragten gehen von einem zukünftig steigenden Zeitaufwand für die Pflege von Angehörigen aus. 10 % aller Befragten haben sowohl minderjährige Kinder wie auch pflegebedürftige Angehörige.

Vereinbarkeit (8 %) sowie die befristete Heimarbeit in familiären Ausnahmesituationen (4 %). Während der Bedarf für Maßnahmen aus dem Bereich Elternzeit/Kinderbetreuung jeweils bei 15 bis 20 % der Beschäftigten liegt (überproportional von Frauen nachgefragt), sind es besonders die Maßnahmen zur Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung sowie zur Hilfe bei der Pflege von Angehörigen, für die insgesamt ein sehr großer Bedarf besteht.

So liegt der zusätzliche Bedarf für die Hilfe bei der Suche nach Pflegeplätzen, für die befristete Heimarbeit und für Beratungen zum Thema Pflege von Angehörigen bei 35 bis 40 % der Befragten und übersteigt damit die Zahl derjenigen, die heute schon pflegebedürftige Angehörige betreuen, beträchtlich. Entsprechender Bedarf wird hier von Frauen und Männern gleichermaßen angemeldet. Fortbildungen und Mitarbeitergespräche zur Vereinbarkeit wünscht sich zusätzlich zu denjenigen, die diese Maßnahmen heute schon nutzen (8 bzw. 16 %), jeweils ein weiteres Viertel (27 %) der Befragten. Stark nachgefragt sind auch die Möglichkeit zur Telearbeit (40 %) und insbesondere flexibilisierte Arbeitszeiten (60 %). Der Bedarf nach Teilzeit ist doppelt so hoch wie die heutige Nutzung (s.u.).

Bei einzelnen Maßnahmen gibt es im Bedarf deutliche Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen. Die Nachfrage hängt zum einen von Geschlecht und Lebensalter ab. Zum anderen gibt es aber auch Maßnahmen, die in einzelnen Beschäftigtengruppen gut etabliert sind (so etwa das Mitarbeitergespräch zur Vereinbarkeit im gehobenen Dienst), aber durchaus auch von anderen Gruppen stark nachgefragt werden. Insbesondere gibt es Unterschiede zwischen den Beamten einerseits und den Forstwirten und Verwaltungsangestellten andererseits.

Die Beschäftigten wünschen sich vor allem die Möglichkeit zu zeitlicher und räumlicher Flexibilität sowie Verständnis für unterschiedliche Lebenslagen und Ausnahmesituationen vonseiten ihres bzw. ihrer Vorgesetzten. Formale Maßnahmen können nur den Rahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bilden, die letztlich ebenso stark vom Arbeitsklima und dem gegenseitigen Vertrauensverhältnis abhängt. Das kann dann auch heißen, dass das „Baby im Notfall zur Besprechung mitgebracht wird“.

## Bedarf an Teilzeitarbeit

Bei den Landesforsten arbeiten überwiegend Frauen in Teilzeit, die meisten von ihnen im Angestelltenbereich. Während

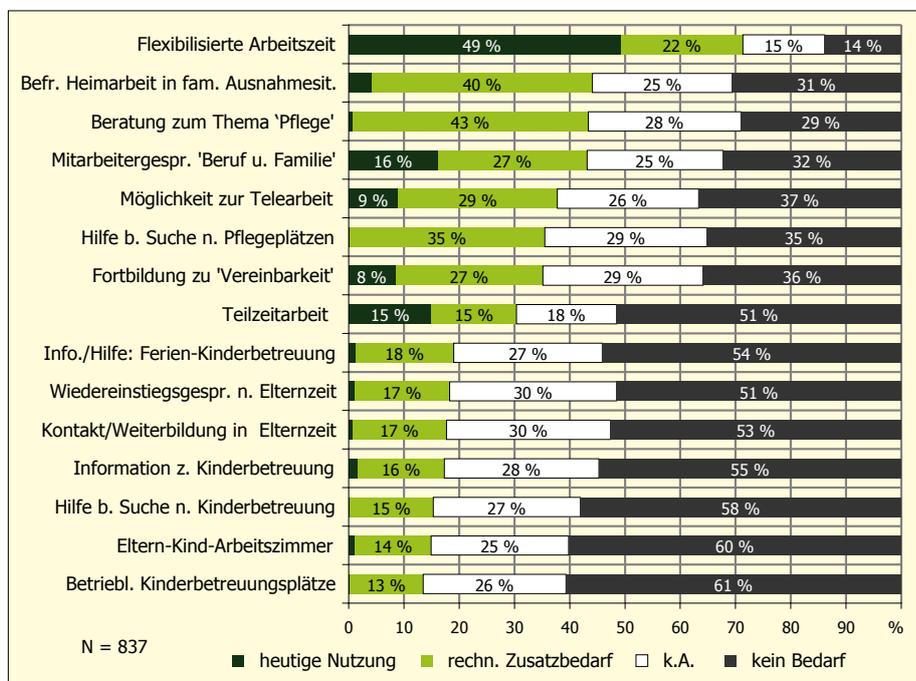


Abb. 1. Zukünftiger Bedarf für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

gut 25 % aller Beschäftigten ohne Leitungs- oder Führungsfunktion in Teilzeit arbeiten, sind es bei denjenigen, für die Führung zentrales Tätigkeitsmerkmal ist, nur 5 %. Im höheren Dienst arbeiten immerhin 8 % der Beschäftigten in Teilzeit; im mittleren und gehobenen Dienst sowie bei den Forstwirten sind es nur 3 %.

Neben der vertraglichen wurde auch die (bei gleichem Stundenlohn) eigentlich gewünschte Arbeitszeit erhoben. 16 % gaben keine Wunscharbeitszeit an, 22 % wünschen sich Arbeitszeiten bis zu 35 Stunden pro Woche (Teilzeit), 62 % möchten (weiterhin) in Vollzeit arbeiten (zum Teil im Sinne einer Bezahlung der tatsächlichen Arbeitszeit auch mit mehr als 40 Stunden pro Woche). Bei den männlichen Beschäftigten kommen zu den 2 %, die heute schon in Teilzeit arbeiten, 12 % hinzu, die gerne in Teilzeit wechseln würden. Bei den weiblichen Beschäftigten entspricht die Wunsch-Teilzeitquote dem heutigen Stand; es kommt jedoch zu internen Verschiebungen. So hätten 10 % der heute in Teilzeit arbeitenden Frauen lieber eine Vollzeitstelle, gleichzeitig würden mindestens 25 % aller heute in Vollzeit arbeitenden Frauen gerne in Teilzeit wechseln.

Unabhängig vom Geschlecht gibt es einen relevanten zusätzlichen Teilzeitwunsch insbesondere im mittleren und gehobenen Dienst (+ 15 %) und bei den Forstwirten (+ 11 %). Aber auch im gehobenen Dienst würde sich die Teilzeitquote glatt verdoppeln. Festzuhalten bleibt, dass es einen relevanten Teilzeitwunsch in allen Beschäftigtengruppen gibt, und dass dieser auch bei männlichen Beschäftigten gegeben ist.

Ebenso äußert ein relevanter Anteil von 13 bis 15 % der Führungskräfte den Wunsch nach Teilzeitarbeit. Allerdings

gehen immerhin 30 % der Mitarbeiter davon aus, dass die eigene Arbeit erschwert würde, wenn der oder die Vorgesetzte in Teilzeit arbeiten würde. Der Aussage, dass beispielsweise die Leitung eines Forstamtes in Teilzeit möglich ist, stimmen 23 % der Befragten zu, 63 % halten dies dagegen nicht oder nur für schlecht möglich.

Gegen Teilzeitarbeit sprechen aus Sicht der Befragten vor allem finanzielle Einbußen (heute oder auch bei der Rente; 61 %), am zweithäufigsten werden Hinderungsgründe vonseiten des Arbeitgebers genannt (also etwa ein unpassender Stellenzuschnitt oder die mangelnde Akzeptanz durch Vorgesetzte, 13 %). Für Teilzeitarbeit spricht mehr Zeit für die Familie und den Partner oder die Partnerin (22 % aller Befragten) sowie mehr Zeit und Lebensqualität für sich selbst (10 %). Aber auch gesundheitliche und Altersgründe werden genannt (7 %).

Neben der Wunscharbeitszeit wurde direkt der zukünftige Bedarf für Teilzeit abgefragt. Während 22 % der Befragten eine Wunscharbeitszeit angegeben haben, die im Teilzeitbereich liegt, meldet sogar ein deutlich höherer Anteil aller Befragten (31 %) einen zukünftigen Bedarf für Teilzeitarbeit an, der damit doppelt so hoch liegt wie die heutige Teilzeitquote. Gleichzeitig geben 51 % aller Befragten an, (fast) sicher zu sein, auch in Zukunft keinen Bedarf für Teilzeitarbeit zu haben.

Hinsichtlich der Gründe für die Diskrepanz zwischen Wunsch und Bedarf kann nur spekuliert werden, ob hier strategisch angekreuzt wurde, oder ob ein Bedarf an Teilzeitarbeit besteht (z.B. zur Pflege von Angehörigen), der von den Betroffenen jedoch (z.B. finanziell begründet) nicht unbedingt gewünscht wird. ◀