



LANDESFRAUENRAT
MECKLENBURG-VORPOMMERN

ARBEITSSTELLE
GLEICHSTELLUNG
LEBEN IN MV

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in landwirtschaftlichen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern

INHALT:

- Vorbemerkung
- Landwirtschaft - Daten und Fakten
- Exkurs - Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben
- Lösungsansätze und Praxisbeispiele
- Fazit

Autorin:

Steffi Kühn (Dipl. Sozialwissenschaftlerin)

AGL - Arbeitsstelle Gleichstellung leben – ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. – gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

0. VORBEMERKUNG

Die Förderung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (VEP) schafft gleiche Zugangsvoraussetzungen für Frauen und Männer, damit diese sich gleichermaßen die Familien- und Versorgungsarbeit teilen können. Noch ist diese Teilung nicht gesellschaftliche Realität: Frauen sind (noch immer) durch die höhere Belastung in der Familien- und Versorgungsarbeit benachteiligt. Tradierte Rollenbilder behindern dabei nicht nur die freie Entfaltung von Talenten und Begabungen sondern legen auch fest, wer für den Großteil der Familienarbeit zuständig ist. Doch die Zeiten ändern sich: Frauen und Männer wollen gleichermaßen am Erwerbsleben teilhaben, daher müssen Betreuungs- und Versorgungsaufgaben gerecht aufgeteilt werden. Immer mehr junge Väter wollen zudem, mehr von ihren Kindern haben. Die Vereinbarkeitsmaßnahmen der Unternehmen müssen demnach so ausgerichtet sein, dass diese gleichermaßen für Frauen und Männer – in Bezug auf die verschiedenen Lebensphasen und -situationen - gelten.

Das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (VEP) hat an Popularität in Politik und Wirtschaft in den letzten Jahren stark zugenommen. Auch der Bericht „Status und Entwicklungsbericht im Masterplanprozess Mensch und Land, 2013“ des Landes verweist in einer seiner Handlungsempfehlungen auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, wengleich dieser stark die Familienfreundlichkeit fokussiert: „Die Arbeitsbedingungen für Eltern sollten auch in der Land- und Ernährungswirtschaft so gestaltet werden, dass sie eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, ein Ziel ist die Stärkung familienfreundlicher Beschäftigungsmodelle“¹

Ob Vereinbarkeit in den landwirtschaftlichen Betrieben ein Thema ist und wenn ja, welche Möglichkeiten und welche Grenzen es gerade in Berufen, wie Land- oder Tierwirt/in, gibt, darüber finden sich bisher keine Erkenntnisse bzw. liegen keine Studien dazu vor. Die hier vorgestellten Ergebnisse - in Form einer explorativen Untersuchung - können sicher keine allgemeingültigen Aussagen zu den Möglichkeiten und Grenzen von VEP in landwirtschaftlichen Betrieben treffen. Sie zeigen jedoch Lösungsansätze und Probleme der Betriebe auf und benennen einzelne Praxisbeispiele.

Um die besondere Struktur der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern und deren Beschäftigungssituation darzustellen, werden zu Beginn einige Daten und Fakten vorangestellt. Nach der Darstellung des von uns erarbeiteten Vereinbarkeitskonzeptes folgen Lösungsansätze und Praxisbeispiele sowie Probleme mit der Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen in landwirtschaftlichen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern.

¹ Metelmann, Hans-Robert (Hg) 2013: Status und Entwicklungsbericht im Masterplan Mensch und Land, Band 1

1. Landwirtschaft – Daten und Fakten

1.1. Besondere Struktur der Landwirtschaft in MV

Traditionell finden sich in der Landwirtschaft in Deutschland größtenteils Einzelunternehmen mit kleinteiligen Strukturen. Im östlichen Teil des Landes entwickelte sich jedoch nach dem Krieg eine völlig andere – großteilige - Agrarstruktur. Nach der Wende sind diese großbetrieblichen Agrarstrukturen erhalten geblieben. So wird in MV die landwirtschaftlich genutzte Fläche von rund 1,34 Mio. Hektar des Landes von rund 4.700 Betrieben (zum Vergleich Niedersachsen: 2,59 Mio. Hektar von 40.500 Betrieben) bewirtschaftet ². Die Unterschiede spiegeln sich ebenfalls in der Betriebsgröße nach durchschnittlicher Landfläche in Hektar wieder (siehe folgende Tabelle). Hier ist ein deutliches Ost-West-Gefälle aber auch Nord-Süd-Gefälle zu erkennen.

Betriebsgröße nach durchschnittlicher Landfläche in Hektar

	D	Mecklenburg-Vorpommern	Schleswig-Holstein	Landkreis Demmin (MV)	Landkreis Landau (Pfalz)
Hektar	56	286	70	349	10

Quelle: Agrarstrukturen in Deutschland, 2010, S. 10

1.2. Erwerbstätige in der Landwirtschaft in MV

In Mecklenburg-Vorpommern waren 2010 727.600 Personen erwerbstätig, davon 25.318 in der Land- und Forstwirtschaft in 4.725 Betrieben. Dies entspricht einem Beschäftigungsanteil von ca. 3,5 % (zum Vergleich Niedersachsen 1,9 % in 2010) an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

Die Zahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft ist seit der Wende stark zurückgegangen. Das Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern stellt in seiner Pressemitteilung vom 4.3.11 (Nr. 24/2011) fest: 1989 arbeiteten in der Landwirtschaft 63.000 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 35,8 %. Insgesamt waren es 1989 demnach rund 176.000 Beschäftigte in der Landwirtschaft (113.000 Männer, Anteil 64,2 Prozent).

Die Beschäftigungsstruktur in der Landwirtschaft unterscheidet sich in MV erheblich von den alten Bundesländern. Im Gegensatz zu den Familienbetrieben in den alten Bundesländern gibt es einen hohen Anteil an Lohnarbeitskräften.

Beschäftigungsstruktur in der Landwirtschaft

	Deutschland	MV	Niedersachsen
Arbeitskräfte	1.080.000	25.318	150.700
davon			
Familienangehörige	556.300	4.531 (17,9 %)	73.000 (48,5 %)
ständig beschäftigte Arbeitskräfte	193.400	14.735 (58,2 %)	23.700 (15,7 %)
Saisonarbeitskräfte	330.500	6.052 (23,9 %)	53.900 (35,8 %)

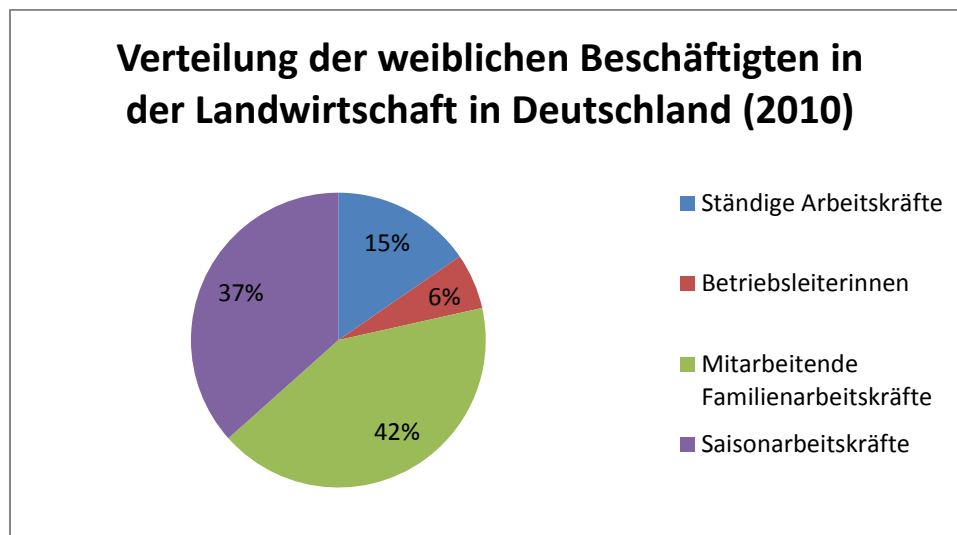
Quelle: Landwirtschaftszählung 2010, destatis

In landwirtschaftlichen Betrieben in MV arbeiten im Durchschnitt rund fünf Beschäftigte. Jedoch arbeiten 41 % aller Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten. In Einzelunternehmen arbeiten erwartungsgemäß v.a. Familienmitglieder, 74 % aller Einzelunternehmen beschäftigen ein oder zwei Personen.

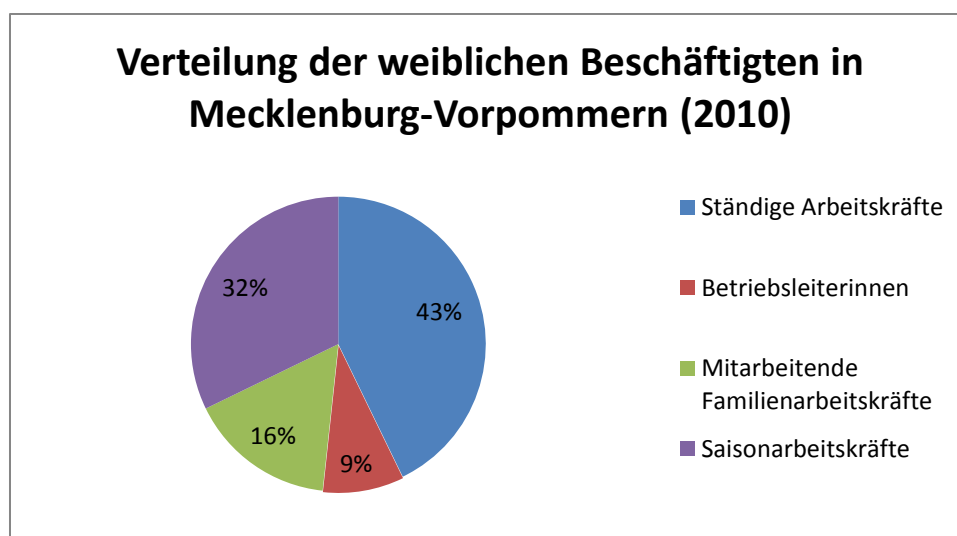
² destatis 2012

Fock stellt dazu fest: „Der hohe Anteil von Lohnarbeitskräften bietet für die zukünftige Entwicklung Vor- und Nachteile. Betriebliche Wachstumsprozesse lassen sich mit Lohnarbeitskräften leichter organisieren und in Unternehmerehepaaren besteht eine geringere Erwartung, dass beide Ehepartner im landwirtschaftlichen Unternehmen mitarbeiten. Die potentielle Gefahr einer Überbelastung der Familienmitglieder ist geringer. Bei der Gewinnung des Nachwuchses an Fachkräften besteht dann aber eine „normale“ Konkurrenzsituation mit anderen Branchen auf dem jeweiligen regionalen Arbeitsmarkt. Zudem gewinnen in Unternehmen mit zahlreichen Beschäftigten Fragen eines Personalmanagements erheblich an Bedeutung.“³

Die beiden folgenden Grafiken zeigen anschaulich, dass der hohe Anteil an Lohnarbeitskräften sich ebenso in der Verteilung der weiblichen Beschäftigten (nach Beschäftigungsart) in MV im Vergleich zu Deutschland niederschlägt. Es zeigt sich ein spiegelbildliches Verhältnis: So sind 42 % aller in der Landwirtschaft tätigen Frauen in Deutschland Familienarbeitskräfte (MV: 16 %) und 15 % ständige Arbeitskräfte (MV: 43 %).



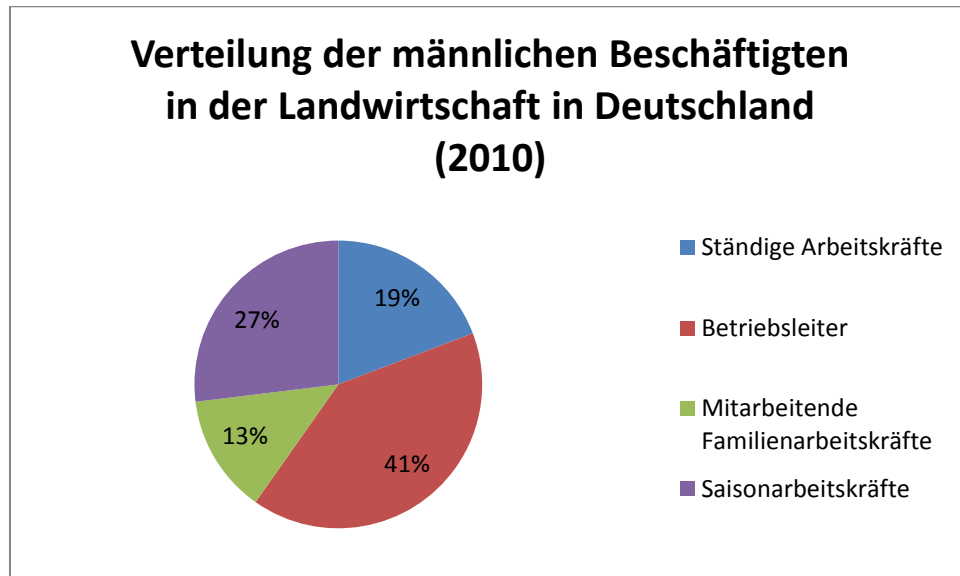
Quelle: Statistisches Bundesamt



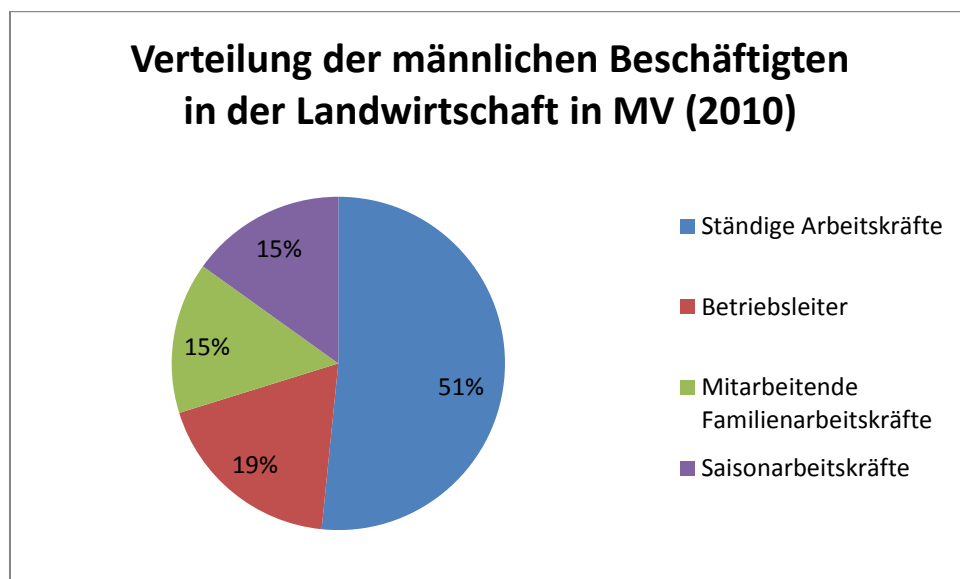
Quelle: Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern

³ (Fock, Winge, Wiener 2011: Landwirtschaftliche Arbeitskräfte in Ostdeutschland, in Ländlicher Raum, S. 43)

Wie die folgenden Grafiken zeigen, finden sich auch in der Verteilung der männlichen Beschäftigten in der Landwirtschaft Unterschiede im Vergleich Deutschland – MV, der sich durch die Kleinteiligkeit der Agrarwirtschaft in Deutschland bzw. die großen Agrarbetriebe in MV erklären lässt (z.B. ständig beschäftigte Arbeitskräfte 19 % D, 51 % MV, Betriebsleiter 41 % D, 19 % MV).



Quelle: Statistisches Bundesamt



Quelle: Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern

1.3. Frauen in der Landwirtschaft in MV

In Deutschland waren 2010 38 % aller Beschäftigten in der Landwirtschaft weiblich. 1/3 der Familienangehörigen und 1/3 der ständig beschäftigten Arbeitskräfte waren Frauen. 45 % der Saisonarbeitskräfte waren Frauen. 6 % aller Betriebe wurden von Frauen geführt⁴.

Die folgenden Tabellen zeigen detailliert die Anzahl und die Anteile der weiblichen Beschäftigten in MV:

Beschäftigte in der Landwirtschaft in MV

	Anzahl	davon Anzahl Frauen	Anteil Frauen in %
Arbeitskräfte	25.318	8.039	31,8
davon			
Familienangehörige	4.531	1.420	31,3
Ständig beschäftigte Arbeitskräfte	14.735	3.775	25,6
Saisonarbeitskräfte	6.052	2.844	47,0

Quelle: Statistische Berichte: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben – einschließlich Gartenbaubetrieben – in Mecklenburg-Vorpommern 2010

Voll- und Teilzeitbeschäftigte (ohne Saisonarbeitskräfte)

	Anzahl	davon Anzahl Frauen	Anteil Frauen in %
Arbeitskräfte (ohne Saisonarbeitskräfte)	19.266	5.195	26,9
davon:			
Vollzeitbeschäftigung	13.939	3.000	21,5
Teilzeitbeschäftigung	5.327	2.195	41,2

Quelle: Statistische Berichte: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben – einschließlich Gartenbaubetrieben – in Mecklenburg-Vorpommern 2010

Dies heißt: Von den 5.195 Frauen sind 42 % teilzeitbeschäftigt. Männer hingegen weisen eine Teilzeitquote von 22 % auf.

Betriebsleitung in MV

	Anzahl	davon Anzahl Frauen	Anteil Frauen in %
Betriebsleitung	4.725	783	16,6
davon			
Vollzeit	2.685	339	12,6
Teilzeit	2.040	444	21,8

Quelle: Statistische Berichte: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben – einschließlich Gartenbaubetrieben – in Mecklenburg-Vorpommern 2010

Im Jahr 2010 waren Frauen in 600 bzw. einem Fünftel der landwirtschaftlichen Betriebe der Rechtsform Einzelunternehmen Betriebsinhaberinnen. 7,3 % von ihnen waren jünger als 35 Jahre, knapp 34 % jedoch 55 Jahre und älter (PM vom 4.3.11, Statistisches Landesamt MV).

⁴ Situationsbericht Bauernverband 2013/14).

Betrachtet man den Frauenanteil in den Kernberufen der Landwirtschaft in MV, ist festzustellen: Der Frauenanteil beträgt in den Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen 21,7 % (zum Vergleich: Gesamtanteil Frauen in Landwirtschaft 31,8 %). Dies legt die Vermutung nahe, dass Frauen überproportional in anderen Berufsgruppen zu finden sind, z.B. in der Verwaltung u.ä.

Des Weiteren zeigt die folgende Tabelle, dass viele Frauen sich im Bereich Tierwirtschaft /Tierpflege finden (ges. 1.406 Frauen) und hier einen vergleichsweise hohen Anteil aufweisen.

Frauenanteil in Kernberufen der Landwirtschaft in MV im Jahr 2012

Berufshauptgruppen, -gruppen und ausgewählten -untergruppen	Insgesamt	Geschlecht		Frauenanteil
		Männer	Frauen	in %
	1	2	3	
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	14.087	11.028	3.059	21,7
111 Landwirtschaft	7.680	6.408	1.272	16,6
112 Tierwirtschaft	2.613	1.661	952	36,4
115 Tierpflege	1.169	715	454	38,8
117 Forst-,Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	1.964	1.806	158	8

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2012

1.4. Ausbildung und Studium in MV

Am Ende der statistischen Ausführungen wird ein Blick auf die Ausbildungs- und Studienabschlüsse geworfen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in MV in den drei landwirtschaftlichen Kernberufen – Landwirt/in, Tierwirt/in und Fachkraft Agrarservice – ging insgesamt zurück. Im Jahrgang 2009/10 waren es 706, 2010/11 nur noch 611⁵. Die folgenden Tabellen belegen diesen Rückgang ebenfalls:

Teilnehmende an Abschlussprüfungen mit erfolgreichem Abschluss

	2003		2008		2013	
	m	w	m	w	m	w
Landwirt/in	161	23	187	17	121	10
Fachkraft Agrarservice	0	0	13	0	14	0
Tierwirt/in	23	16	30	19	19	7

Quelle: Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz Mecklenburg-Vorpommern

Neu abgeschlossene Berufsausbildungsverträge 2013

	31.12.2013	
	m	w
Landwirt/in	163	9
Fachkraft Agrarservice	17	0
Tierwirt/in	24	16

Quelle: Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz Mecklenburg-Vorpommern

⁵ Fock 2011

Wie sich bereits im vorangegangenen Punkt gezeigt hat, haben Frauen offensichtlich bei der Berufswahl eine Präferenz: Überdurchschnittlich viele junge Frauen wählen die Ausbildung zur Tierwirtin.

Der Anteil der Frauen, die in der Hochschule Neubrandenburg einen Abschluss in Agrarwirtschaft erlangen, schwanken zwischen 21 % in 2011 und 47 % in 2003 (siehe folgende Tabellen):

Abschlüsse Agrarwirtschaft HS Neubrandenburg

Agrarwirtschaft Abschlüsse		2013	2012	2011	2010
Bachelor	gesamt	54	46	64	62
	davon Frauen	16 (30 %)	18 (39 %)	14 (21 %)	18 (29 %)
Master	gesamt	10	11	10	9
	davon Frauen	1	4	7	1

Quelle: Hochschule Neubrandenburg

Abschlüsse Agrarwirtschaft Neubrandenburg

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Absolvent/innen	Anzahl	19	35	36	31	46	35	52	64	71
<i>Anteil der Frauen (%)</i>		32%	43%	47%	39%	39%	34%	15%	34%	37%

Quelle: Hochschule Neubrandenburg

Zwischenfazit – Kernaussagen zu Mecklenburg-Vorpommern

Die Betriebsgröße nach durchschnittlicher Landfläche ist sehr hoch. Der Anteil von ständig beschäftigten Arbeitskräften ist hoch, der der mitarbeitenden Familienangehörigen entsprechend niedrig.

Während in MV die meisten in der Landwirtschaft arbeitenden Frauen (43 %) als ständige Arbeitskräfte beschäftigt sind, ist deutschlandweit der Anteil der als Familienangehörige mitarbeitenden Frauen (42 %) am höchsten.

Die Anzahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft ist seit der Wende (1989: 117.000 Beschäftigte) gravierend zurückgegangen (2010: 25.318 Beschäftigte). Ihr Frauenanteil ist relativ konstant geblieben (1989: und 36 %, 2010: rund 32 %). Ohne Saisonarbeitskräfte beträgt der Anteil der Frauen nur noch rund 27 %. Von den 5.195 dauerhaft beschäftigten weiblichen Arbeitskräften sind 42 % teilzeitbeschäftigt (Männer: 22 %).

Rund 17 % aller Betriebe werden von Frauen geleitet.

Die Berufsgruppe Tierwirtschaft und Tierpflege weist einen vergleichsweise hohen Anteil von Frauen auf, hingegen sind in der Berufsgruppe Landwirtschaft lediglich 16,6 % Frauen beschäftigt. Dieses Bild bestätigt sich auch in der Ausbildung: der Anteil junger Frauen, die den Beruf wählen bzw. diesen erfolgreich abschließen ist hoch.

2. EXKURS – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Bevor der ausführliche Auswertungsteil folgt, soll an dieser Stelle dargestellt werden, was genau unter Vereinbarkeitsmaßnahmen zu verstehen ist. Einem Unternehmen stehen zahlreiche Möglichkeiten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für seine Mitarbeitenden zur Verfügung. Dabei geht es nicht nur um flexiblere Arbeitszeitgestaltung und die finanzielle Beteiligung für beispielsweise Kinderbetreuungskosten, sondern um die Integration von Vereinbarkeit in die gesamte Unternehmenskultur.

Unser Konzept umfasst die drei folgenden Bereiche:



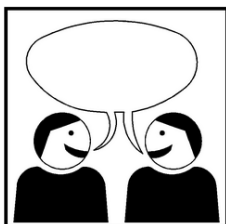
Zeitkonkurrenz verringern, Arbeit flexibler gestalten

Praktisch heißt dies z.B.: Mitsprachemöglichkeit bei der Dienstplangestaltung, Besprechungszeiten werden gemeinsam vereinbart (statt Vorgabe) unter Beachtung von Familienaufgaben der Mitarbeitenden, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Längere Auszeiten (sabbatical) usw.



Unterstützungsleistungen (finanziell, organisatorisch)

Praktisch heißt dies z.B.: Bereitstellung von Informationen und Angeboten von Betreuungs-/Pflegeaufgaben, Unterstützung der Mitarbeitenden in besonderen Lebenslagen (Schulden, Scheidung, Probleme mit Kindern), Belegplätze in Kindertageseinrichtungen, Unterstützung von Tagespflege bei außergewöhnlichen Arbeitszeiten, Zuschüsse für außerbetriebliche Aufwendungen, Nutzung betrieblicher Einrichtungen und Güter, Unterstützung bei Wiedereinstieg (Gespräche, Übergangsregelungen Arbeitszeit, Weiterbildungen in Eltern/Pflegezeit) usw.



Über Vereinbarkeit sprechen und zum Anliegen machen

Praktisch heißt dies z.B.: Vereinbarkeit ist Thema in Mitarbeitergesprächen, Mitarbeitende können jederzeit mit ihren Vorgesetzten über Vereinbarkeitsprobleme sprechen, Chefs und Chefinnen leben Vereinbarkeit vor und sprechen darüber, das Unternehmen würdigt private Events der MA (Geburt, Ehrenämter, Pflegetätigkeit) usw.

3. LÖSUNGSANSÄTZE UN PRAXISBEISPIELE

3.3. Vorgehen

Um nun zu erkunden, welche Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit landwirtschaftliche Betriebe praktizieren und auf welche Grenzen sie stoßen, wurden sechs Betriebsleitende (4 Männer, 2 Frauen) zwischen Mitte 40 bis über 60 Jahre alt ausgewählt und mittels Leitfadeninterviews (siehe Anhang) befragt. Es wurden landwirtschaftliche Mischbetriebe (Ackerbau, Milchkuhhaltung bzw. Rinderzucht) mit mehreren Beschäftigten (keine Familienbetriebe mit meist nur 1-2 Arbeitskräften) ausgewählt, da die Mehrzahl der in der Landwirtschaft Beschäftigten in MV in größeren Betrieben

arbeitet und hier Fragen einer modernen Personalpolitik, in der Vereinbarkeit ein fester Bestandteil ist, an Bedeutung gewinnt⁶. Des Weiteren wurde ein Gruppeninterview mit drei Junglandwirtinnen (2. Führungsebene und Geschäftsführende eines Betriebes) geführt. Die Ergebnisse sind ebenfalls in die Auswertung eingearbeitet.

3.4. Auswertung der Interviews

In den Interviews wurde oft auf die überschaubare Größe der Unternehmen hingewiesen. Des Weiteren erwähnten alle Befragten, eine geringe Fluktuation der Mitarbeitenden. In der Mehrzahl wurden kaum generelle Lösungen für die Vereinbarkeit benannt sondern eher auf den Mitarbeitenden individuell abgestimmte Maßnahmen, schließlich kenne man seine Mitarbeitenden.

O-Ton: „Betrieb ist so klein, dass wir für Jede ein Ohr haben und Jeder kommt zu uns mit irgendwelchen Problemen, das geht manchmal um Finanzen, praktische Hilfe...“.

Die Einschätzungen der Befragten, wie gut Vereinbarkeit in landwirtschaftlichen Betrieben gegenüber anderen Branchen auf einer Skala von 1-10 (1 – schlecht, 10 – sehr gut) realisierbar ist, schwanken zwischen 3 und 8. Dabei wurde die Vereinbarkeit in der Tierproduktion (Planbarkeit eines Schichtbetriebes) besser bewertet als im Feldbau, da dieser stark witterungsabhängig ist.

O-Töne:

„Wenn Wetter ist, müssen wir arbeiten.“

„Feldbauleute haben im Sommer kaum Freizeit, da heißt es Arbeiten-Schlafen-Essen-Arbeiten – das hat überhaupt nix mit Vereinbarkeit zu tun.“

„Milchvieh würd ich sagen liegt bei 8, weil das ein planbarer Schichtbetrieb ist. In der Pflanze sieht's anders aus, ungefähr bei 3-4, weil da gibt es Zwänge, die die Witterung vorgibt.“



IN SACHEN ... ARBEITSZEIT

Die Dienstplangestaltung wird weitgehend in Abstimmung mit den Mitarbeitenden vorgenommen. Die Mitarbeitenden haben Mitsprachemöglichkeit bzw. können vorher ihre Wünsche eintragen (freie Tage, Urlaub). Beispielsweise erfolgt die Einteilung der Melkerinnen weitgehend nach ihren Vereinbarkeitsbedürfnissen. Zwei Melkerinnen arbeiten lieber Frühschicht (3-13 Uhr), zwei lieber Spätschicht (15-23). In einer anderen Anlage erarbeitet die Leitung mit den Mitarbeitenden den Schichtplan gemeinsam, hierin werden individuelle Wünsche (z.B. Freistellung bei besonderen Anlässen) berücksichtigt. Auch kurzfristige Wünsche finden Beachtung. Die Absprachen hierzu erfolgen untereinander. Ein weiterer Betrieb arbeitet mit ausländischen Mitarbeitenden (aus Polen oder Rumänien), diese Mitarbeitenden haben andere Bedarfe. Sie möchten gern am Stück arbeiten und danach länger frei haben, dies wird in der wöchentlichen Arbeitsberatung besprochen.

⁶ Fock 2011

O-Töne:

„Ich bastle meinen Arbeitsplan um die erbetenen Freitage herum und das klappt auch.“

„Ich kümmere mich nicht um Schichtpläne, das macht die Anlagenleitung in enger Absprache mit den Mitarbeitenden“.

Arbeitszeitkonten gibt es in den Unternehmen, diese dienen jedoch in erster Linie der Erfassung von hohem Arbeitszeiteinsatz (Erntezeit) und deren Ausgleich im Winter. Dies erfolgt im Ackerbau durch Freizeit, Absenkung der täglichen Arbeitszeit oder Auszahlung von Überstunden. In Spitzenzeiten in der Saison greift man zum Teil auf Saisonarbeitskräfte zurück.

O-Ton: „ Unsere Arbeitszeitkonten haben wenig mit Vereinbarkeit zu tun, es gibt Stoßzeiten in der Ernte und das kann man dann im Winter absetzen.“

In der Tierproduktion werden Überstunden vermerkt, diese werden größtenteils ausgezahlt. So äußert ein Interviewpartner über einen werdenden Vater:

O-Ton: „Der hat viele Stunden gemacht und ich hatte eigentlich gedacht, der lässt sich die Gutschreiben, aber er hat sich alles auszahlen lassen“.

Individuelle Abstimmung von Arbeitszeiten

Eine Melkerin mit einer pflegebedürftigen Mutter erhält in einer Milchviehanlage immer die Spätschichten, da sie vormittags ihre Mutter pflegt und am Nachmittag ein Pflegedienst kommt. Ein Mitarbeiter mit pflegebedürftiger Frau erhielt gesonderte Arbeitszeiten, nur in der Erntezeit war es schwierig, da musste auf eine Tagespflegeeinrichtung zurückgegriffen werden. Ein Mitarbeiter, dessen Frau im Pflegedienst arbeitet, erhält Unterstützung.

O-Ton: „Er bringt den Schichtplan seiner Frau mit und eine Woche beginnt er eben später als die Anderen und kann die Kleine zur Kita bringen. Das regeln wir individuell, da kann man kein Schema draus machen“

Teilzeitwünsche

Nach Einschätzung der Betriebsleitenden gibt es kaum bis gar keine Wünsche nach Teilzeitbeschäftigung. Einzellösungen sind vorstellbar, jedoch schwierig in die Arbeitsabläufe zu integrieren.

O-Töne:

„Ein Melker kann nicht sechs Stunden am Tag arbeiten, sondern muss seine Schicht ableisten. Dafür könnte er mehr freie Tage haben, aber dafür gibt es ja die Arbeitszeitkonten“.

„Da schau ich, ob das möglich ist, betrieblich integrierbar, wenn nicht, dann geht es eben nicht. Für weitere Teilzeitkräfte haben wir derzeit keinen Platz.“

Abstimmung von Dienstberatungen der Gesamtbelegschaft ist kaum möglich. In Schichtsystemen ist es sehr schwierig, gemeinsame Dienstberatungen anzusetzen oder gar auf Wünsche der Mitarbeitenden einzugehen. Auch der Versuch, alle zusammenzubringen, um sich in lockerer Atmosphäre auszutauschen scheiterte:

O-Ton: „Ich hab mal aller zwei Monate ein gemeinsames Frühstück gemacht und da konnten auch alle sagen, das und das stimmt nicht. Aber das ging nicht lange, weil...die Spätschicht musste morgens wegen zwei Stunden da sein.“



IN SACHEN.....UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

Zuschüsse außerbetrieblicher Aufwendungen

Einige Arbeitgeber stellen und reinigen die Arbeitskleidung der Mitarbeitenden. In einem Unternehmen erhalten die Mitarbeitenden Tankgutscheine. Auch die Kaltmiete für den Auszubildenden und Lehrgangsgebühren werden übernommen. Eine Firma organisiert und finanziert den Deutschunterricht für ausländische Mitarbeitende. Der Unterricht erfolgt zweimal die Woche im Betrieb in der Arbeitszeit.

O-Ton: „Das machen wir, dass sie auch integriert werden. Ist auch unser Interesse, dass sich Mitarbeiter verstehen. Erst fanden die das gar nicht notwendig und jetzt merk ich, dass sie das schon schätzen. Das sind intelligente Leute und die lernen schnell“.

Besonders hervorzuheben sei hier das Beispiel zur Finanzierung der Kita-Gebühren für eine Mitarbeiterin. Die junge Frau erhält die Hälfte vom Anteil der selbst zu zahlenden Kita-Gebühren (Eigenanteil).

O-Ton: „Wir haben gesagt, wir bezahlen die Hälfte, dein Freund geht bitte auch zu seinem Chef und zahlt die andere Hälfte. Es ist ja auch sein Kind. Und hat der Chef gemacht“.

In einem Unternehmen wird - auf explizite Nachfrage einer Mitarbeiterin - ebenfalls ein Zuschuss für die Kita-Gebühren gezahlt. Allerdings gilt dies nicht für alle Mitarbeitenden, wird demnach nicht als generelle Unterstützungsleistung angeboten:

O-Ton: „Dafür sind so `ne Sachen zu wenig Thema, hätte man sich mal richtig Gedanken dazu gemacht und überlegt, ob noch mehr Leute Kinder haben- aber dafür ist kein Raum, es gibt keine Personalabteilung, die sich dazu Gedanken macht“.

Unterstützung besonderer Lebenslagen

Die befragten Betriebsleiter/innen unterstützen – im Rahmen Ihrer Leitungs- und Personalverantwortung – nach individuellem Bedarf ihre Mitarbeitenden. Dabei werden die persönlichen Probleme der Mitarbeitenden selbstverständlich vertraulich behandelt, d.h. die Unterstützungsleistungen werden „hinter verschlossenen Türen“ vereinbart.

Hier einige Beispiele: Da gibt es den Mitarbeiter mit einer alkoholkranken Frau, dem es schwerfällt über diese Probleme zu sprechen. Schließlich fällt auf, dass seine Arbeitsleistungen nachlassen. Nach einem vertraulichen Gespräch wurde der Mitarbeitende freigestellt, um einen Klinikaufenthalt für seine Frau zu organisieren. In einem anderen Fall wurde mitgeholfen, die Tagespflege für den pflegebedürftigen Vater zu klären. Auch wurde eine Mitarbeitende mit einem zinslosen Kredit beim Autokauf unterstützt oder der Weg zur Schuldnerberatung und die Auseinandersetzung mit Rechtsanwälten organisiert.

Einige Betriebleitende betonten, dass manche Mitarbeitenden ihre Probleme nicht allein gelöst bekommen.

O-Ton: „Ich fühl mich manchmal ein bisschen wie ein Sozialarbeiter. Da ist einer ganz hilflos, weil sein Moped kaputt ist. Er kann nicht zur Arbeit, bekommt es allein nicht geregelt und wir haben das Interesse, dass er zur Arbeit kommt. Da haben wir das geregelt.“

Nutzung betrieblicher Einrichtungen

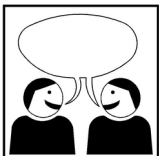
Es wird von den Unternehmen als selbstverständlich angesehen, ihre Fahrzeuge nach Abstimmung den Mitarbeitenden für private Zwecke zur Verfügung zu stellen. So werden Transporter für Umzüge genutzt, Radlader für den Bau, Trecker für den Holztransport u.v.a.m. Auch Räumlichkeiten werden für Familienfeiern zur Verfügung gestellt.

*O-Töne: „Wenn einer fragt, dass er einen Trecker braucht, dann bekommt er ihn auch“.
„Man muss Regelungen treffen, sonst ist die Maschine die ganze Woche im Dorf unterwegs“.*

Unterstützung Ehrenamt

Hervorzuheben ist das bürgerschaftliche Engagement und dessen Unterstützung seitens der Betriebsleitenden. Oft sind die Betriebsleitenden selbst in Vereinen oder politischen Ämtern aktiv. Sie unterstützen regionale Vereine, insbesondere die Feuerwehr.

O-Ton: „Ohne uns würde die Feuerwehr so nicht mehr funktionieren. Wir sind die Arbeitgeber vor Ort und unterstützen die Leute.“



IN SACHEN... VEREINBARKEIT IST ANLIEGEN und WIRD VORGELEBT

Vereinbarkeit als Thema in Mitarbeitergesprächen

Die Aussagen zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen gingen weit auseinander – von „halbjährliche Durchführung“ über „in Planung“ bis „wird nicht benötigt, da man sich sowieso jeden Tag trifft und miteinander redet“.

O-Töne

Halbjährlich: „Ist doch auch besser für den Betrieb, da kann man sich draufeinstellen, das und das kommt, und da kann man eine Regelung treffen“.

In Planung: „Ich bin davon überzeugt, dass es sich absolut lohnt auch wenn es viel Arbeit macht. Leider machen wir es noch nicht, erst muss davon die zweite Führungsebene überzeugt werden.“

Keine Notwendigkeit: „Wir reden jeden Tag miteinander, da wird natürlich über das Dienstliche hinaus geredet, dafür haben wir viel zu eng miteinander zu tun. Wir haben eben ein gutes Verhältnis“.

„Bei mir ist die Tür immer offen, da sind jederzeit Gespräche möglich.“

Versuch der Einführung: „Die Leute empfinden es als komisch, wenn sie zum Chef ins Büro müssen; besser ist, sie können mich direkt draußen ansprechen.“

Vorleben von Vereinbarkeit

Die Befragten geben an, dass Betriebsleitende ständig präsent und ansprechbar sein müssen. Eine 40-Stunden-Woche ist für die meisten unrealistisch. Lediglich bei der Einteilung der Wochenarbeitszeit geben sie an, sich dies flexibel einrichten zu können, um beispielsweise wichtige familiäre Angelegenheiten zu klären.

O-Töne:

„Das ist mein absoluter Traumberuf, ich habe nur ein schlechtes Gewissen hinsichtlich meiner Familie.... Es war Bedingung, dass ich mir meine Arbeitszeit gestalten kann. Ich muss mir das dann so organisieren, dass ich z.B. meinen Sohn von der Klassenfahrt abholen kann.“

„Die Vereinbarkeit ist schwer. Ich arbeite 250-300 h im Monat. Ich kann mir die Zeit zwar einteilen, werde aber getrieben von den Aufgaben. Wenn ich mal `ne Stunde am Tag für mich brauche, kann ich das. Ich sitze aber auch oft am Wochenende hier, weil viel Arbeit auf dem Schreibtisch zu erledigen ist.“

„Ich setz mich doch nicht auf die Terrasse und winke den Anderen zu, das macht keinen guten Eindruck“.

Ein Interviewpartner gibt an, dass dieser bewusst seine Vereinbarkeit einfordert und lebt. Dies weist eventuell auf einen Führungsstil hin, der weniger auf Kontrolle sondern auf Eigenverantwortung setzt.

O-Ton: „Ich nehm das für mich in Anspruch. Ich muss ja auch nicht wissen, wie und wo einer einen Nagel reinkloppt. Die Leute wissen das schon selber.“

Einführung von Maßnahmen zu VEP

Die individuellen Lösungen in enger Absprache mit den Mitarbeitenden werden selten vorab mit anderen Mitarbeitenden diskutiert, diese werden lediglich informiert.

O-Töne:

„Ich informiere die Anderen, da gibt's keine Probleme.“

„Die Entscheidungen werden nur mit der zweiten Führungsebene abgesprochen und dann bekanntgegeben.“

Darüber hinaus interessant...

Einige Äußerungen verdienen es hier noch erwähnt zu werden, da diese zwar nicht unmittelbar zum Thema Vereinbarkeit gehören, jedoch mittelbar einen Einfluss darauf haben, inwieweit die Durchsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen möglich ist.

Geschlechterstereotype wirken noch immer stark

Ein junger Mann wollte trotz Angebot des Unternehmens keine Elternzeit in Anspruch nehmen, lediglich zwei Wochen Urlaub bei der Geburt des Kindes.

O-Ton: „Das ist so traditionell verteilt, sie ist zu Hause und macht das mit dem Kind und er macht einfach so weiter wie vorher“.

Eine junge Frau mit Kind kann nur Tagesschichten in der Woche übernehmen, da ihr Mann keine Bereitschaft zur Teilung der Familienaufgaben zeigt.

O-Ton: „Der sagt, ich kann nicht fürs Kind sorgen und sie soll sehen, wie sie klar kommt.“

Arbeitszeitreduzierung wird gegen Einkommensverlust abgewogen

Mitarbeitende mit Familien-/Versorgungsaufgaben bzw. ältere gesundheitlich eingeschränkte Menschen möchten durchaus in Teilzeit arbeiten. Dies scheint aufgrund niedriger Löhne nicht möglich, da der Verdienstverzicht möglicherweise die Existenzsicherung gefährdet.

O-Ton: „Ich habe schon eine Arbeitszeitreduzierung angeboten, weil die alle über 50 sind und natürlich gesundheitliche Probleme dann kriegen. Ich würde es begrüßen, wenn sie nicht mehr so viele Stunden arbeiten. Wollen sie aber nicht, weil...wer mit den Stunden runter geht, verdient zu wenig.“

Fachkräftemangel wird angedeutet

Die Betriebe weisen einen hohen Altersdurchschnitt der Beschäftigten auf. Viele ältere Mitarbeitende werden in den nächsten Jahren die Unternehmen verlassen. Hinzu kommen gesundheitliche Probleme, v.a. bei der Arbeitsbelastung der Melker/innen, bei Mitarbeitenden jenseits der fünfzig.

O-Ton: „Frauen sind die besten Melker, das ist aber ein schwerer Job. Über 50 kommen gesundheitliche Probleme.“

Neue Arbeitszeitmodelle möchte ein Unternehmen einführen, damit man ältere, erfahrene Mitarbeiter/innen wenigstens in Teilzeit halten kann.

O-Ton: „Einem Mitarbeiter, der mit 62 Jahre jetzt in Rente geht, haben wir gleich angeboten, noch weiter zu arbeiten, bei freier Zeiteinteilung, auf 450-Euro-Basis. Zum Glück hat er das gemacht, wir brauchen seine Erfahrung. Ein Anderer – ist Schlosser, der ist jetzt schon 68 ist, der kommt immer, wenn was zu reparieren ist“.

Ein Interviewpartner sieht die Lösung in der Beschäftigung ausländischer Mitarbeitenden.

O-Ton: Ich hole Leute aus Polen und Rumänien, auch als Führungskräfte. Die Bewerbungen aus MV sind schlecht oder sie melden sich gar nicht erst.“

Neue – v.a. qualifizierte, gute - Mitarbeitende zu finden, scheint teilweise ein Problem.

O-Ton: „Was da ankommt, kann ich nicht gebrauchen. Nur Hauptschulabschluss reicht nicht. Jeder Trecker hat einen Computer, den muss ich beherrschen, ich muss selbstständig denken können. Die Zukunft in den Melkanlagen wird sein, dass die Kühe selbst zum Roboter gehen und sich melken lassen, dann brauchen wir Leute, die Tierverständnis haben und die Technik beherrschen, also Abiturienten. Ich muss diese Arbeitsplätze attraktiv gestalten, also auch Beruf und Freizeit irgendwie vereinbar machen.“

3.5. Zusammenfassung

Die Betriebsleiter/innen managen ihre Unternehmen und übernehmen die Personalpolitik – sie sind Chef/in und Personalleitung in einer Person. So stehen kaum Ressourcen zur Verfügung, um eine Personalpolitik mit einem Set von Maßnahmen (u.a. zur Vereinbarkeit) zu entwickeln. Der Vorteil kleiner und mittelständischer Unternehmen zeigt sich jedoch in der Flexibilität für individuelle Problemlösungen. Die Betriebsleiter/innen haben „das Ohr an ihrer Belegschaft“ und reagieren (schnell und unbürokratisch) auf Vereinbarkeitsprobleme der Mitarbeitenden mit individuell abgestimmten Maßnahmen.



IN SACHEN ... ARBEITSZEIT

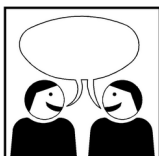
Die Arbeitszeit flexibel zu gestalten, hat ihre Grenzen in den Arbeitsbedingungen der Landwirtschaft. Die Tiere müssen versorgt werden, es wird im Schichtsystem gemolken, die Ernte muss eingebracht werden, wenn es das Wetter vorschreibt.

Dennoch versuchen die Betriebsleitungen auf die Bedarfe ihrer Mitarbeitenden einzugehen. Dies geschieht bei der Mitbestimmung der Dienstplangestaltung oder durch die individuelle Abstimmung von Arbeitszeiten aufgrund Familien- bzw. Versorgungsarbeiten der Mitarbeitenden. Arbeitszeitkonten dienen allerdings vornehmlich der Regulierung der Spitzenzeiten in der Ernte bzw. dem Absetzen dieser Arbeitszeit im Winter. Teilzeitwünsche scheinen sich nur sehr begrenzt in die Arbeitsabläufe integrieren zu lassen. Wünsche nach Teilzeitlösungen sind den Betriebsleitenden seitens der Mitarbeitenden nicht benannt wurden. Dies wird vor allem auf das niedrige Einkommen zurückgeführt, was es nicht ermöglicht, die Stundenzahl zu reduzieren.



IN SACHEN.....UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

Viele der genannten Unterstützungsleistungen werden von den Befragten nicht als Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit benannt, sondern sind Bestandteil ihrer Leitungs- bzw. Personalverantwortung. So ist es selbstverständlich, dass betriebseigene Fahrzeuge oder betriebliche Einrichtungen von den Mitarbeitenden genutzt werden bzw. die z.B. Arbeitskleidung gestellt und gereinigt wird. Auch scheint es Bestandteil der Leitungsfunktion zu sein, sich mit den besonderen Lebenslagen und -problemen der Beschäftigten auseinanderzusetzen und diese bei der Lösung zu unterstützen. Die Übernahme von Kita-Gebühren ist ein besonders gutes Beispiel zur Unterstützung der Mitarbeitenden. Noch dazu wird im vorliegenden Fall auch das Unternehmen des Vaters mit in die Pflicht genommen, was wiederum die tradierten Rollenbilder in Frage stellt.



IN SACHEN... VEREINBARKEIT IST ANLIEGEN und WIRD VORGELEBT

In diesem Bereich tun sich die Betriebe – vielleicht aufgrund ihrer geringen Größe – am schwersten. So sind regelmäßige Mitarbeitergespräche ein Teil moderner Personalpolitik. Sie fördern die Mitarbeiterzufriedenheit und tragen zur Sicherung der Arbeitsqualität bei. Allerdings wird dieses Instrument kaum genutzt. Ob die informellen Gespräche mit dem Chef oder der Chefin während des Arbeitsalltags diese Funktion ersetzen können, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Großer Nachholbedarf besteht in Sachen Vorleben von Vereinbarkeit – die Verfügbarkeitskultur (Chef/in ist immer da!) ist das vorherrschende Modell.

4. FAZIT

Sicher stellen die in der Auswertung getroffenen Aussagen nur eine erste Erkundung dar und können nicht generalisiert werden. Dennoch zeigen sie, dass die landwirtschaftlichen Betriebe mit ständig beschäftigten Arbeitskräften eine Vielzahl von Vereinbarkeitsmaßnahmen umsetzen. Die befragten Führungskräfte bemühen sich, individuelle Lösungen für ihre Mitarbeitenden zu finden – allen liegt schließlich an einem guten Arbeitsklima und einer zufriedenen, motivierten Belegschaft. Dies zeigt sich auch in der niedrigen Fluktuation der Mitarbeitenden in den befragten Unternehmen. Die Nähe der Betriebsleiter/innen zu ihrer Belegschaft hat Konsequenzen auf eine Personalpolitik, die stark individuell und flexibel wirken kann.

Den Unternehmen gelingt es jedoch kaum, ihre Vorteile für Arbeitnehmende und –suchende zu benennen und darzustellen. Daher könnte das Aufzeigen guter Beispiele einerseits zum Nachahmen anregen und andererseits die Attraktivität der landwirtschaftlichen Berufe und der hier ansässigen landwirtschaftlichen Betriebe erhöhen.

Es deutet sich außerdem an, dass Geschlechter-Rollenzuschreibungen im ländlichen Raum stärker verankert sind als in Städten. Damit ist auch die Mehrbelastung durch die Familien- und Versorgungsarbeit der Frauen (insbesondere Zuständigkeit für Kindererziehung) höher. Dies zeigt, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen (noch) vor allem Frauen sowohl zugeschrieben werden als auch zugutekommen.

Am Schluss sei noch auf eine Besonderheit hingewiesen: Alle hier interviewten Betriebsleitenden engagieren sich stark für das Gemeinwesen im ländlichen Raum und tragen somit zur Verbesserung der Lebensqualität in den Dörfern bei. Dies sollte von den Kommunen einerseits noch mehr gewürdigt und andererseits entsprechend unterstützt bzw. ermöglicht werden. Sicherlich sind hierin noch Potentiale verborgen, die auch einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben leisten (z.B. wohnortnahe Dienstleistungen, Räumlichkeiten für Kinder- und Jugendarbeit bzw. Vereinsarbeit u.v.a.m.).

ANHANG

Fragebogen:

Kurzbeschreibung des Betriebes
nach Geschlecht

- Anzahl und Arbeitsbereiche (Berufe) der Beschäftigten
- Positionen (Führung)
- Voll- und Teilzeit

FRAGEN

- Welche Wege gehen Sie in Ihrem Betrieb bereits, um Vereinbarkeit zu ermöglichen?
- Welches Thema im Rahmen der VEP beschäftigt Sie als Betriebsleiter/in besonders?
- Gibt es konkrete Themen/Probleme mit der Vereinbarkeit, die von den MA an Sie herangetragen werden? Wenn ja, welche?
- Wenn Sie Maßnahmen zur Vereinbarkeit einführen, welche Erfahrungen haben Sie gemacht? (z.B. Konflikte mit nichtbetroffenen MA, Transparenz der Angebote)
- Können Sie uns konkrete Beispiele aus Ihrem Unternehmen nennen (generelle oder individuelle Lösungen)?
- Benötigen Sie Unterstützung und Informationen zum Thema? Wenn ja, bei welchen Themen, in welcher Form?
- Die Arbeitszeiten in der Landwirtschaft sind stark abhängig von äußeren Umständen (Jahreszeiten, Wetter und Verfügbarkeit). Für wie schwierig schätzen Sie es ein – im Vergleich zu anderen Branchen – VEP zu ermöglichen? Skala 1-10 (1-Schlecht)