

Was lässt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingen?
Auswertung der explorativen Fallstudien zur Vereinbarkeit von Familie und
Beruf – Arbeitspapier im Projekt FlexiBalance

Johannes Jahns

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Methodik	5
3. Auswertung.....	6
3.1 Ausgangsthese.....	7
3.2 Positive Aspekte	9
a) Ausbildung und Kinderbetreuung	9
b) Kontakt zum Arbeitgeber während der Kinderbetreuung.....	11
c) Flexibler Wiedereinstieg.....	11
d) Bedeutung von Netzwerken	12
3.3 Negative Aspekte	13
a) Mangelnde Flexibilität der Betreuung	14
b) Mangel an zentraler Hilfestellung.....	14
c) Arbeit muss sich lohnen	15
4. Zusammenfassung der Ergebnisse	16

1. Einleitung

Das Konzept der Work-Life-Balance, also der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ist seit geraumer Zeit in aller Munde. Sein Ziel ist es, ein Gleichgewicht zwischen den Lebensbereichen der Arbeit und des Privaten herzustellen.

In Bezug auf die Gestaltung der Beschäftigung erläutert diesbezüglich Schneider:

„Work-Life-Balance zielt darauf ab, eine Situation in den Unternehmen zu schaffen, die es Mitarbeitern beider Geschlechter ermöglicht, Erfolg und Zufriedenheit in der Berufsarbeit, ein glückliches Familienleben und erfüllende soziale Beziehungen im Privatleben zu haben.“ (Schneider 2006: 65)

Das Projekt FlexiBalance konzentriert sich diesbezüglich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dieser Teilbereich der Work-Life-Balance gewinnt seit den 1970er Jahren zusehends an Bedeutung. Grund hierfür sind nicht zuletzt einschneidende gesellschaftliche Veränderungen.

So löst sich das Ideal der bürgerlichen Kleinfamilie und seine traditionalistische Rollenverteilung der Geschlechter immer weiter auf. Konkret erfolgte ein Umbruch durch die Bildungsexpansion der 1960er Jahre und durch das Gleichstellungsgesetz Mitte der 1970er Jahre, was beides vor allem den Frauen zugute kam. Sie konnten in der Folge auch ohne die Erlaubnis des Ehegatten erwerbstätig sein. Folglich stieg die weibliche Erwerbstätigkeit zwischen 1972 und 2004 von ca. 40% auf mehr als 60% an (vgl. Gerlach 2010: 340).

Durch einen voranschreitenden Individualisierungsprozess, der dem Einzelnen einen größeren Spielraum in der Lebensplanung eröffnet sowie einem sozialen Wertewandel, der traditionelle Werte und Normen an Bedeutung verlieren lässt, kommt es verstärkt zu einer Pluralisierung der privaten Lebensformen. Exemplarisch ist die Gruppe der Alleinerziehenden in den letzten zehn Jahren um 24% gestiegen. Im Jahre 2006 gab es demnach 1,6 Millionen allein erziehende Mütter und Väter, die mindestens ein minderjähriges Kind im eigenen Haushalt betreuten. 90% dieser Personen waren weiblich. (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2008: 20)

Daneben verändert sich auch die Art und Weise, in der in Deutschland einer Beschäftigung nachgegangen wird. Diese ist in der gegenwärtigen Gesellschaft an einem Punkt angelangt, an dem die Anforderungen der beruflichen Tätigkeit eine gleichzeitige familiäre Verantwortung zusätzlich problematisch erscheinen lassen. Dementsprechend folgert Kurt-Georg Ciesinger, Arbeitswissenschaftler der gaus GmbH in Dortmund:

„Arbeiten in der Wissensgesellschaft zielt darauf ab, durch lebenslanges Lernen, Flexibilität, Mobilität und unternehmerisches Handeln der Mitarbeiter die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Zeitalter der Globalisierung zu erhalten und zu erhöhen.“

Angesichts dieser Entwicklungen rückt das Konzept der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwangsläufig in den Fokus. Die Notwendigkeit einer gelingenden Balance von Familien- und Berufsleben ergibt sich hierbei aus der grundsätzlichen Annahme eines Rollenkonflikts für die Betroffenen, der negative Auswirkungen des einen Bereichs auf den anderen bedeutet (nach z.B. Greenhaus/Beutell 1985, hier in: Resch 2006: 108).

Dieses problematische Missverhältnis lässt sich auf Akteursebene aus drei unterschiedlichen Perspektiven beobachten: aus einer gesamtgesellschaftlichen, staatlichen, aus Perspektive der Arbeitgeber und natürlich aus der von Individuen bzw. Familien.

Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht betont die Politik seit geraumer Zeit die Bedeutung einer gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So stellte beispielsweise der ehemalige Bundespräsident Horst Köhler auf seiner Antrittsrede die für ihn richtungweisenden Fragen der Zukunft Deutschlands. Darunter:

„Wie schaffen wir es, Elternarbeit anzuerkennen? Wie kann es gelingen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren? Was sind uns Kinder Wert? Wir müssen auf diese Fragen konkrete Antworten finden.“ (Horst Köhler, 23. Mai 2004)

Wesentliche Beweggründe aus staatlicher Sicht vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ergeben sich zum einen aus der Notwendigkeit einer ausreichend hohen Geburtenhäufigkeit und zum anderen aus der eines möglichst geringen Ausfalls an Arbeitskraft durch die Kinderbetreuung.

Auch die Unternehmen als Arbeitgeber haben die Notwendigkeit einer gelingenden Vereinbarkeit angesichts der beschriebenen Entwicklung erkannt. Angesichts des heute schon weit verbreiteten Fachkräftemangels können sie es sich vielfach nicht mehr leisten, vor allem auf hochqualifizierte Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu verzichten.

Letztlich ist die Vereinbarkeit natürlich vor allem für die Betroffenen, pendelnd zwischen Beschäftigung und Familie, elementar. Häufig ermöglichen dementsprechende Konzepte erst die Aufnahme einer Beschäftigung oder auch die Realisierung des Kinderwunsches. Der Wunsch nach gelingender Vereinbarkeit ist dementsprechend groß. Dies zeigen nicht zuletzt die aktuellen Ergebnisse des Familienmonitors 2010. Laut der hier durchgeführten Studie ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf das zentrale Thema für Eltern in Deutschland. In seiner Bedeutung rangiert es demnach beispielsweise noch vor der Forderung nach Steuersenkungen. Etwa zwei Drittel der Befragten beklagen zudem, dass die Möglichkeiten der Vereinbarkeit nach wie vor zu gering sind und somit ein weitergehender Bedarf herrscht (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach: 2010).

Insgesamt kann demnach festgehalten werden, dass vor allem angesichts der bedeutenden gesellschaftlichen Umwälzungen, eine gelingende Vereinbarkeit aus gesamtgesellschaftlicher, unternehmerischer und auch individueller Sicht eine unverzichtbare Notwendigkeit darstellt.

Die Gestaltung dieser angestrebten Balance bleibt jedoch in vielen Fällen trotz zahlreicher Ansätze familienfreundlicher Personalpolitik in den Unternehmen bzw. entsprechender Gesetzgebung der staatlichen Familienpolitik schwierig. Von besonderem Interesse sollte es daher sein, die individuelle Situation der Betroffenen näher zu untersuchen und Personen, die vor der Herausforderung stehen, familiäre und berufliche Anforderungen miteinander zu vereinbaren, zu fragen, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingen lässt, welche Aspekte hilfreich und welche hinderlich sind.

Innerhalb des Projektes FlexiBalance werden zu diesem Zweck explorative Fallstudien mit Personen durchgeführt, die sich akut vor die Herausforderungen

genau dieser Fragen gestellt sehen. Die ersten 14 der hierbei durchgeführten Interviews sind die Grundlage der folgenden Auswertung.

Die zentralen Ergebnisse dieser sollen im Folgenden in Thesenform dargestellt werden. Dazu wird zunächst das methodische Vorgehen der Erhebung erläutert. Anschließend werden zusammenfassend die aus Sicht der beteiligten Wissenschaftler wichtigsten Ergebnisse der Erhebung in 8 Annahmen beschrieben. Dabei folgt die Darstellung einem dreigliedrigen Aufbau. Zunächst wird die zentrale Ausgangsthese von besonderen Kompetenzen der betroffenen Eltern beschrieben. In den zwei weiteren Teilen der Auswertung soll untersucht werden, welche Aspekte 1. der Entfaltung dieser Potentiale inwiefern förderlich sind und 2. welche ihrer Nutzung inwiefern im Wege stehen.

2. Methodik

Im Rahmen des Projektes FlexiBalance wurden 14 problemzentrierte Interviews mit Eltern (in 13 Fällen handelte es sich um Frauen), die in den Branchen Gesundheit/Pflege und kaufmännischer Bereich beschäftigt sind bzw. waren, durchgeführt. Die Gesprächspartner unterschieden sich hierbei in Hinblick auf ihre sozioökonomischen Rahmenbedingungen sowie im individuellen Umgang mit der Situation und ermöglichten somit die Erstellung eines kontrastierenden Gesamtbildes. Während demnach in einigen Fällen ein Wiedereinstieg nicht machbar war oder nicht gewünscht wurde, geschah dieser bei anderen bereits sechs Wochen nach der Geburt des Kindes in Form einer reduzierten Stelle oder auch in Vollzeit.

Methodisch orientierten sich die Interviews an dem theoriegenerierenden Verfahren nach Witzel (Witzel: 2000). Die Durchführung der Interviews erfolgte zunächst anhand eines Kurzfragebogens zur Erfassung der soziodemografischen Daten. Anschließend wurde der Interviewte kommunikativ in der narrativen Darstellung seiner subjektiven Problemsicht unterstützt. Ein Leitfaden, der die zentralen Forschungsthemen in Form offener Fragen zusammenfasste, fungierte zudem als Orientierungsrahmen des Interviews. Auf diese Weise stand dem Interviewer eine Hintergrundfolie als Gedächtnisstütze zur Verfügung, die letztlich

auch die Vergleichbarkeit der Interviews garantieren sollte. Die Gespräche wurden in Form von Videoaufzeichnungen festgehalten. So konnte sich der Interviewer auf das Gespräch und seine Beobachtungen konzentrieren und die Inhalte des Interviews anschließend transkribiert und ausgewertet werden.

Diese Auswertung zielte im Wesentlichen auf die Erarbeitung fallübergreifender zentraler Aspekte der Thematik. Die transkribierten Interviews wurden daher in Bezug auf die in den Leitfragen (Theorieleitung) formulierten, zentralen Aspekte sowie auf neue thematische Aspekte (Induktion) untersucht. Relevante Aussagen wurden nach diesem Muster markiert und in Bezug zu den anderen Stellen innerhalb des Interviews oder zu den anderen Fällen gesetzt. So konnten Querverbindungen hergestellt und die Kernkategorien der Problematik zunächst in Bezug auf die spezifischen Einzelfälle und im Anschluss übergreifend erarbeitet werden.

Aufbauend auf den zentralen Ergebnissen der Interviews sollen im Folgenden Hypothesen zu den Motiven, Bedingungen und Ursachen einer gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zu den Problembereichen diesbezüglich entwickelt werden. Diese abprüfaren Hypothesen werden die spätere Grundlage einer standardisierten schriftlichen Befragung sein.

3. Auswertung

Wie die bisherigen Ausführungen zeigen sollten, ist eine gelingende Vereinbarkeit aus volkswirtschaftlich-gesamtgesellschaftlicher, betriebswirtschaftlicher und auch individueller Sicht notwendig und unabdingbar. Die zentrale Erkenntnis der hier durchgeführten Interviews, die hier gleichzeitig als Ausgangsthese der Auswertung dienen soll, geht noch einen Schritt weiter. Entgegen der landläufigen Meinung bringen Personen, bei denen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt, demnach besondere Potentiale und damit einhergehende Vorteile für Arbeitgeber mit sich. Im Folgenden soll genauer auf diese Ausgangsthese eingegangen werden und anschließend untersucht werden, welche Aspekte dieser Potentialentfaltung förderlich und welche ihr hinderlich sind.

Zu beachten ist hierbei, dass sich die erarbeiteten Thesen ausschließlich selektiven Wahrnehmungen der Betroffenen ergeben und sich dementsprechend auf ihre individuelle Perspektive fokussieren.

3.1 Ausgangsthese

Wo die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt, entsteht ein besonderes Potential der Beschäftigten.

Die landläufige Meinung geht im Wesentlichen davon aus, dass Beschäftigte die familiären Verpflichtungen nachkommen müssen, in ihren Kompetenzen eingeschränkt sind. Wahr ist natürlich, dass beispielsweise die individuelle Arbeitszeit in geringerem Maße und ggf. weniger flexibler zu Verfügung steht als bei anderen Beschäftigten.

„Typisches Beispiel ist eine Definition als ‚Interrollenkonflikt‘, nach der die Ausübung einer Rolle schwieriger wird aufgrund der Ausübung einer weiteren Rolle oder beide Rollen in bestimmten Punkten inkompatibel sind (z.B. Greenhaus/Beutell 1985)“ (hier in: Resch 2006: 106)

Vorausgesetzt jedoch, eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt, so gehen wir davon aus, dass besondere Potentiale entstehen, von denen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren können.

So weist ein Großteil der befragten Mütter darauf hin, nach dem Wiedereinstieg über neue Kompetenzen zu verfügen. Dies ist aus Sicht der Befragten auf die familiäre Situation zurückzuführen. Zwar wurde von Seiten des Arbeitgebers auch den Befragten gegenüber in vielen Fällen der Vorbehalt eingeschränkter Leistungsfähigkeit entgegengebracht, die tatsächliche Erfahrung im Falle einer gelingenden Vereinbarkeit war jedoch eine andere. So scheint die komplexe Situation, in der sich betreuende Elternteile befinden, einen immensen Erfahrungswert für die Betroffenen auszumachen. Die so gewonnenen Qualitäten können in die Erwerbstätigkeit eingebracht werden und bedeuten für den Arbeitgeber eine gestiegene Qualität der erbrachten Leistung.

Vor allem in Berufsfeldern, in denen soziale und kommunikative Kompetenzen von hoher Bedeutung sind (Altenpflege, Kinderbetreuung), können Eltern in Folge der familiären Anforderungen konkrete Potentiale entwickeln.

Frau F: „Und jetzt da in der Familien- und Jugendhilfe war das jetzt wirklich was wovon ich profitieren konnte, das ich so ungefähr jedes Kinderalter irgendwie ein bisschen kenne, also was ist da normal in dieser Entwicklungsphase und wie begegne ich als Mutter dem und was ist da professionell und was nicht. Man kann ja natürlich Eltern anders verstehen, wenn die Nerven reißen und so was.“

Einher geht dieses besondere Potential von Beschäftigten, denen eine Vereinbarkeit gelingt, mit dem Selbstwertgefühl dieser. Denn während familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bei den Betroffenen häufig zu einem abnehmenden Selbstbewusstsein in Bezug auf die eigene Situation am Arbeitsmarkt führen, kann der Stolz über das Geleistete und der offensive Umgang damit auf der anderen Seite das Selbstwertgefühl steigern und den Wiedereinstieg erleichtern.

Frau F: „Aber dieses eigene Zerrissensein eigentlich, das ist wirklich so fies. Oder auch das eigene Gefühl, ich bin jetzt fünf Jahre zu Hause gewesen, ich hab überhaupt nichts gelernt, das ist eben auch total so kontraproduktiv letztendlich.“

Zusätzliche Grundlage für die Annahme eines besonderen Potentials von Beschäftigten ist eine gestiegene Zufriedenheit und Motivation aufgrund gelingender Vereinbarkeit.

Das bei familiär bedingten Teilzeitkräften häufig ein hohes Maß an Motivation und eine besonders effektive Nutzung der Arbeitszeit besteht, wird vielfach angenommen (hierzu an späterer Stelle näheres) und bestätigte sich in den durchgeführten Gesprächen. Umgekehrt wirken sich die positiven Effekte eines erfüllten Arbeitslebens auch auf das familiäre Umfeld aus.

So profitieren letztlich alle Beteiligten von einer guten Work-Life-Balance: Die Person, die Erwerbstätigkeit und Familie in Einklang bringt sowie der Arbeitgeber und letztlich auch die Familie und Kinder.

Frau B: „Also wenn ich gezwungen gewesen wäre, zu Hause zu bleiben, hätte sie keine zufriedene Mutter gehabt. Das wäre für sie schlimmer gewesen.“

Frau D: „Und das führt dazu, dass ich mich immer total freue, wenn ich zur Arbeit gehe, weil ich einfach ein ganz anderes Selbstgefühl habe, ganz andere Hirnbereiche aktiviert werden. Ja, es tut mir einfach gut. Und dann freue ich mich aber auch immer total, wenn die Arbeit vorbei ist und ich wieder zu Hause bin. Und die 2 Tage wo ich nicht zur Praxis fahre, das sind so, auf die freue ich mich auch. Das sind so eben meine Tage nur mit den Kindern. Das ist eine ganz schöne Mischung. (...) Ja, also ich glaube, dass es

mir in meiner Zufriedenheit mit den Kindern und auch in der Freude mit der ich mich ihnen zuwenden kann, entscheidend ist, dass ich auch einen Teil der Zeit arbeite. Sonst wär ich auch der Typ, mir würde die Decke auf den Kopf fallen. (...) Und da hab ich sehr stark gemerkt, ich freu mich so sehr darauf, das kann dem Kind so doll nicht schaden, wenn er dann eine glückliche Mutter hat.“

Laut einer Umfrage des Ministeriums für Arbeit und Soziales (2006) stimmten dementsprechend rund 87% der befragten 1306 Teilnehmer der Aussage zu, Teilzeitmitarbeiter wären ein Plus für jedes Unternehmen, seien produktiver, motivierter und fehlten seltener. Laut der gleichen Umfrage war die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren mit rund 63% der mit Abstand wichtigste Grund, auf Teilzeit zu arbeiten.

Neben der beschriebenen Notwendigkeit der Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen diese Argumente nun also zusätzlich dafür, entsprechende Rahmenbedingungen von Seiten des Unternehmens und der individuell Beteiligten herzustellen.

Im Folgenden soll daher untersucht werden, welche Aspekte dem Abrufen dieser Potentiale aus individueller Sicht förderlich und welche hinderlich sind.

3.2 Positive Aspekte

Die in den Interviews beschriebenen Aspekte, die einem Gelingen der Vereinbarkeit förderlich wären, sind unterschiedlich und sicher von der spezifischen Situation abhängig. Im Folgenden werden daher Gesichtspunkte aufgegriffen, die sich bei mehreren Befragten übereinstimmend oder ähnlich ergaben und daher in die Richtung allgemeiner Wirkungskräfte gehen. Dazu gehört die Nutzung der Familienzeit für den Erwerb von Qualifikation, das Halten von Kontakt zum Arbeitgeber während einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung, Formen des flexiblen Einstiegs und die besondere Bedeutung von sozialen Netzwerken.

a) Ausbildung und Kinderbetreuung

Fällt die Betreuung von Kindern in eine Lebensphase der Ausbildung (Weiterbildung, Berufsausbildung, Studium etc.), so birgt dies einige Vorteile, denn häufig lassen sich familiär geprägte Lebensphasen flexibler gestalten. Lerninhalte können beispielsweise von zu Hause aus verarbeitet werden. Dem

Kompetenzerwerb steht somit die Kinderbetreuung nicht zwingend im Wege. Im Gegenteil ist das Erlernen weiterer Fähigkeiten, auch in Form von Weiterbildungsmaßnahmen, eine sinnvolle Zeitinvestition während der Elternzeit, die später den Wiedereinstieg vereinfacht und eine Vereinbarkeit ermöglichen kann. Für Berufsrückkehrer werden zudem spezielle Angebote bereit gestellt, die helfen können, das eigene Zeitmanagement zu schulen und eine Stärkung des bereits erwähnten Selbstwertgefühls zum Ziel haben.

Frau H: „(...) Ich hab bei der VHS Kurse belegt, ne. Wiedereinsteiger für Frauen und Zeitmanagement, also verschiedene Kurse dann, wo ich dann wirklich gemerkt hab, dass Hausfrauen schon was Wert sind. (...) Und da bin ich drauf gestoßen und da hab ich mich sofort angemeldet und hab den dann mitgemacht. Das waren mehrere Vormittage. Und dann hab ich direkt einen nachgeschoben. Und eigentlich wollte ich noch einen dritten machen – Ja und dann kam der Job.“

Die Möglichkeit der Qualifizierung sollte jedoch generell als sinnvolle Maßnahme und nicht als Notnagel gesehen werden. Denn die Hilfestellungen zu der Situation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nur ein möglicher Ansatz einer Qualifizierung während der Elternzeit. Daneben steht zunächst natürlich ein zusätzlicher Kompetenzerwerb und das Aufholen verpasster Arbeitsinhalte vorübergehend nicht Beschäftigter

Frau C: „Ich musste natürlich auch das ganze Jahr ja auch nachholen, an Infos, Schulungen und allen solchen Sachen. Also die Schulungen sind, da muss ich wirklich zu sagen, da ist mir auch Belgien auch sehr entgegengekommen, da ich ja auch diese Schulungen mal wiederholen konnte, die schon gelaufen sind praktisch ein Jahr zuvor. Das fand ich schon super, dass ich da so gar keine Lücke, weil wir werden ja auch geschult mehrmals im Jahr, dass ich da halt eben keine Lücke hatte, ne. Und ganz unproblematisch.“

Zuletzt ist sind Qualifikationsmaßnahmen in Zeiten starker familiärer Bindung auch eine Möglichkeit aus allzu starren Strukturen auszubrechen und soziale Kontakte zu knüpfen.

Frau E: „Ich wollte nie ne Pause machen, also für mich ist es optimal, beides zu haben, dass ich nicht nur zu Hause bin und da war das Studium optimal, dass ich auch mal so nen anderen Fokus hatte, dass ich mit Erwachsenen zusammen war, meinen Kopf anders einsetzen konnte und einfach auch so dieses Leben draußen haben konnte.“

b) Kontakt zum Arbeitgeber während der Kinderbetreuung

Hilfreich in Hinblick auf eine Rückkehr in die vorherige Beschäftigung ist ein regelmäßiger Kontakt der betreuenden Person zum Arbeitgeber, auch während der Berufsunterbrechung. Dieser kontinuierliche Austausch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. einer Bezugsperson im Unternehmen kann dabei die unterschiedlichsten Formen annehmen und im besten Fall direkt in einen Wiedereinstieg münden. Auch eine klare und für beide Seiten zufriedenstellende Absprache und Planung des Verlaufs der Arbeitsunterbrechung und Betreuungszeit schafft Vertrauen und hilft später bei einem Wiedereinstieg.

Frau D.: Und letztendlich war Bernd heilfroh, dass er wenigstens wieder einen Tag die Woche jemanden hatte, der ihn unterstützte. Da ich recht deutlich gemacht habe, dass das ne Übergangszeit ist und dass ich danach wieder genauso viel arbeiten möchte wie vorher auch, war es jetzt nicht attraktiv für ihn, jemanden neues einzuarbeiten.

c) Flexibler Wiedereinstieg

Die durch den Mutterschutz garantierte Berufsrückkehr lässt sich aufgrund der starren Anforderung, den vorherigen Umfang der Stelle zu erfüllen, im individuellen Fall häufig nicht realisieren, da der Wunsch oder die Notwendigkeit besteht, mehr Zeit für die Kinder zu investieren.

Frau K.: „(...) das Problem ist, wenn ich mit ner 40 Stunden Woche aufhöre, dann wird mir auch nur ein Job für 40 ne Stundenwoche freigehalten. So und ich wollte ja nur noch halbtags arbeiten – Ja – Und da hat der Arbeitgeber recht wenn er sagt: „Dann kann dich nicht einsetzen.“ Er hat also auch keinen Willen unbedingt zeigen wollen.“

Im Gegensatz hierzu fördern flexible Formen der Beschäftigung und der Arbeitszeitmodelle, die der Situation junger Eltern angepasst sind, die Möglichkeit einer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit und der Vereinbarkeit dieser mit der Familie. Dabei sollte nicht nur die Menge der Arbeitszeit flexibel sein, sondern vor allem auch ihre Gestaltung.

Frau H.: „Vielleicht erstmal nur so halbe Tage und vielleicht auch sone flexible Arbeitszeit – mhhh ja – das finde ich auch eigentlich sehr gut, wenn man Kinder hat, wenn die klein sind. (...) Ja schon, aber halt so, ich kannte das von meiner alten Firma auch, man konnte von viertel vor 7 bis viertel vor 9 glaube ich, also das war sone komische Zeit, das war aber viertel vor 7, das wird ich nie vergessen oder bis viertel nach 9, konnte man anfangen und aufhören von halb 4 bis halb 6. Das fand ich einfach genial.“

Frau H: „Also es gibt schon so den Punkt, den ich heute als Mutter sehe, es gibt beim Stationsablauf gibt es Stoßzeiten – mhh – in der die Arbeit wirklich geballt auftritt und dann gibt es natürlich wieder Phasen, wo es „eher ruhiger“ ist. Und ich würde mir, das ist natürlich ein Wunschdenken, aber ich würde mir natürlich wünschen vom Arbeitgeber, dass die Dienstpläne zum Beispiel auch so strukturiert werden, dass man „diese 80% Stelle“ nicht auf den Monat hinweg sieht, sondern auf die tägliche Arbeitszeit, dass man dann in Führungszeichen der der voll arbeitet muss dann seine 8 Stunden leisten als Beispiel. Wenn wir jetzt die Frühschicht nehmen, von 6 bis um 2. ich arbeite nur 80%, würde also dementsprechend nur 6 Stunden arbeiten und würde dann von halb 8 bis um 2 arbeiten. Die ersten 1 1/2 Stunden da ist Übergabe, da wird „die erste Runde“ gemacht. Das aktive das kommt um halb 8, fängt das an.“

Ein weiterer Ansatz, vorgeschlagen und praktiziert von einer Befragten, ist eine Form der dynamische Rückkehr in den Beruf, die mit zunächst geringen Arbeitszeiten schon früh nach der Berufsunterbrechung ansetzt und die Dauer der wöchentlichen Tätigkeit sukzessive ansteigen lässt. Eine solche Form des Wiedereinstiegs bietet ein hohes Maß an Flexibilität und ermöglicht es zusätzlich, den Kontakt zum Arbeitgeber zu halten.

Frau D: „Wenn ich mir irgendwas wünschen würde für die Gesellschaft, um den Wiedereinstieg von Müttern zu ermöglichen, dann würde ich so was wie ne fluktuierende Arbeitszeit /-Struktur mir wünschen. (...) Und dann kann man ja sagen: „Gut, in den nächsten sechs Monaten wirst du im Schnitt drei halbe Tage arbeiten, aber in dem ersten Monat arbeitest du nur einen Tag, im zweiten und dritten Monat zwei Tage, im vierten und fünften Monat drei und im sechsten Monat arbeitest du vier Vormittage. Und trotzdem kriegst du die ganze Zeit ein ähnliches Gehalt – mhhh – so dass man was hat, was man schrittweise ausbauen kann. Das man nicht sagt: „Das ist jetzt der Beginn der Berufstätigkeit und da müssen die Kinder maximal betreut sein, sondern man macht ein halbes Jahr ganz wenig und dann im nächsten halben Jahr wird's mehr und so - mmhh – Ich glaube das würde ganz vielen Frauen / Müttern entsprechen.“

d) Bedeutung von Netzwerken

Die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit und der Wunsch vieler Frauen, trotz eines Kindes zu arbeiten, führen zu der Auflösung des klassischen Verständnisses der Familie (Hausfrauenehe, Male-Breadwinner-Modell). In Bezug auf die Kinderbetreuung entsteht somit ein Vakuum, das von diversen Betreuungsanbietern zu füllen versucht wird. Neben diesen Trägern (deren Angebot dem größten Teil der Befragten nicht ausreicht) sind jedoch vor allem soziale Netzwerke neben der Kleinfamilie von großer Bedeutung. Natürlich die Großeltern,

aber auch andere Eltern in den Betreuungseinrichtungen, Freunde in der Nachbarschaft etc. erleichtern bzw. ermöglichen häufig erst die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beider Elternteile.

Frau B: „Über die Kinder in der Tagesstätte und darüber, welche Kinder sich verstehen und letztendlich die Mütter, die da dran hängen. Also es lief in erster Linie über die Kinder. So wo dann klar war, da gibt's zwei, drei vier, fünf Kinder, die sich gut verstehen, die letztendlich zusammen spielen auch und dann war das auch eigentlich eher ne pragmatische Lösung. Gut, man verstand sich, klar, aber ob man sich jetzt so gefunden hätte ohne die Kinder, das bezweifel ich. Es war einfach ne sehr pragmatische Lösung. Die Kinder verstanden sich gut und dann war das eben klar. Die waren auch alle berufstätig die Mütter, da konnte man sich auch einfach gut drauf verlassen, d.h. ein Anruf hat auch gereicht zu sagen: „Ich komme heute später. Kannst du meine Tochter mitnehmen?“ Oder auch mal andersrum. Und dann war das überhaupt kein Problem.“

Frau D: „Wenn ich 4 Tage die Woche arbeite, was hin und wieder ja vorkommt, dann kann sie das nicht auch noch abdecken (die Tagesmutter), dann bin ich immer in der Not, wie kriege ich das hin, dann wird hier jongliert, dann kommt manchmal T. eben der Opa angebraust, manchmal frage ich Freundinnen.“

Frau L: „ Ja, es ging auch nicht anders. Also ich muss ganz ehrlich sagen, meine Eltern sind, also ist 100-%ig Verlass. Also meine Mutter hat ihre Dienste sogar getauscht, mein Vater hat eher Feierabend gemacht, ne Stunde eher.(...) Februar 2006 hab ich wieder mit ner halben Stelle angefangen und ja das ging aber auch nur, weil ich meine Eltern im Rücken hatte – mhhh – und meine Großeltern.“

3.3 Negative Aspekte

Neben den positiven Erfahrungen der Befragten kristallisierten sich auch einige Aspekte heraus, die der Entfaltung der eigenen Potentiale durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wege standen.

Im Umkehrschluss der bisher aufgeführten förderlichen Aspekte lassen sich natürlich bereits Probleme durch das bloße Fehlen geeigneter Rahmenbedingungen ableiten. Im Folgenden können wir uns daher auf die von den Befragten explizit als negativ geschilderten Aspekte konzentrieren.

Eine zentrale Problematik hierbei ist nach Ansicht der Befragten ein unzureichendes Betreuungsangebot. Neben dem schlichten Mangel an Betreuungsplätzen führen vor allem zwei Faktoren zu Problemen: Die mangelnde Flexibilität der Betreuung und das Fehlen eines zentralen Ansprechpartners. Auf beide Problempunkte soll

nun eingegangen werden. Anschließend soll die individuelle ökonomische Problemstellung einer Vereinbarkeit erläutert werden. Letztlich spielt auch das mangelnde Selbstwertgefühl nach einer beruflichen Unterbrechung eine bedeutende Rolle und soll daher angesprochen werden.

a) Mangelnde Flexibilität der Betreuung

Wie die Befragten durchgängig angaben, erschwert die mangelnde Flexibilität der meisten Betreuungseinrichtungen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Starre Öffnungszeiten und festgelegte Zeitblöcke der Betreuung werden der flexiblen und unbeständigen Arbeitswelt in der sich Eltern heute bewegen kaum gerecht.

Frau K: „Ich fänd es spannend, wenn es eine andere Betreuung gäbe, jetzt wenn ich so an den Kindergarten denke, fänd ich es auch spannend, wenn man die Kinder erst mittags (...) reingeben könnte bis abends, weil das Problem ist halt, jede Mutter möchte halt vormittags einen Job haben und so viele gibt es nicht.“

Frau L: „(...) bei uns im Kindergarten, (...) die machen zum Beispiel freitags um zwei Uhr den Kindergarten dicht. Ich steh freitags generell auf dem Schlauch und bin auch wirklich auf Hilfe von anderen Müttern angewiesen, aus dem Kindergarten.“

Frau E: „(...) da hätte ich dann nicht arbeiten können, aber ich hätte auch auf die öffentlichen Stellen nicht zurückgreifen können, weil sie nicht für meine Arbeitszeiten passend gewesen wären.“

Angesichts dieser Problematik müssen daher häufig persönliche Absprachen und Lösungen mit einer Tagesmutter Abhilfe schaffen.

Frau C: „ (...) das müssen wir aber sagen, wir hatten mit der Tagesmutter super viel Glück. Die haben wir abends angerufen und gesagt, ab morgen gibt's ne Änderung oder nachmittags und das war meist kein Problem, also dass sie sagte geht überhaupt nicht.“

b) Mangel an zentraler Hilfestellung

Die Herausforderung, familiäre Verantwortung und berufliche Verpflichtungen zu vereinbaren, stellt Eltern vor eine sehr komplexe Situation. In dieser sieht sich ein Großteil der Befragten auf sich allein gestellt. Einen Ansprechpartner, der alle relevanten Informationen bereithält, Auskunft erteilt und bei Problemen weiterhilft, gibt es aus Sicht der Befragten nicht. Die bestehende Vielzahl von Anbietern und die unterschiedlichen Betreuungsmöglichkeiten erschweren hierbei hauptsächlich den

Überblick. Viele Befragte äußerten dementsprechend den Wunsch nach einem zentralen Ansprechpartner.

Herr M.: „Ich hatte die (Infos) über die verschiedenen Träger, ob es jetzt der katholische Träger war oder die AWO Vermittlungsstelle – Das hat sich dann zusammengetan, der erzählt einem das, der andere das. Wir hatten ne lange Liste mit Anbietern: Deutsches Rotes Kreuz, katholischer Trägerkreis, evangelische Kirche, Mutterschutzbund (...) das war ne ganze Liste die wir abgeklappert haben.“

Frau E: „Ja genau, ich hatte mich halt bei Freunden usw. informiert, es gab so ein paar Telefonnummern, die dann so weitergereicht wurden. Es gab ne Stelle hier von Leihomas oder so was in der Art, wo halt pensionierte Menschen sich melden und dann diese Oma-/Opa-Funktion übernehmen. Und ich hatte da aber nirgends Erfolg. Es war so, dass die in Oldenburg schlecht organisiert waren, da gab's Adressen, die ich auch angerufen habe, wo die gesagt haben: „Was, ich bin immer noch im Verteiler? Das ist schon sechs Jahre her. Also da können sie mich gleich streichen.“ Und beim Jugendamt, wo ich mir am Meisten von erhofft habe, weil die ja diese zentrale Stelle haben, Tagesmütterübersicht haben und da Adressen und Listen ausgeben, die haben mir gesagt, dass sie mich gar nicht mehr auf die Liste schreiben, weil es sowieso nicht möglich ist mich zu vermitteln. (...) die haben mir gesagt, dass in Oldenburg, dass der Bedarf so immens groß ist und das Angebot so immens schlecht, dass sie mich erst gar nicht aufnehmen können. Das würde gar keinen Sinn machen, weil ich so ungefähr 400 andere vor mir hab.“

Frau J: „Viele andere Möglichkeiten hab ich dann so später erst festgestellt, im Gespräch mit anderen Müttern oder so, von denen wusste ich gar nichts. Das ist Deutschland, man muss schon vorher wissen, was man darf, kann und was man bekommt, wenn man das nicht weiß, kommt man auch nicht dran.(...) Also ich denke, ganz wichtig, einfach so ganz früh an Informationen zu kommen, das man das was weiß ich über die Kinderarztpraxen angeht, einfach breiter fächert einfach so die Möglichkeit, weil ich glaub nicht dass ich die Einzige bin, die da nicht auf die Idee gekommen ist zu sagen: „Ja es gibt auch...“ Weil es ist einfach so, wenn man das nicht weiß, kriegt man's nicht. Das ist ne bittere Erfahrung gewesen, die letzten Jahre.“

c) Arbeit muss sich lohnen

Die Entscheidung über die Gestaltung der Familienzeit ist natürlich auch eine ökonomische. Die Wiederaufnahme der Tätigkeit hängt dementsprechend entscheidend von den Kosten der anfallenden Kinderbetreuung im Verhältnis zum generierten Einkommen ab. Voraussetzung ist also, dass sich die Arbeit für Eltern lohnt. Dies kann neben der Höhe des möglichen Einkommens auch davon

abhängen, ob die Finanzierung kostenintensiver Betreuungsmodelle notwendig wird oder die Betreuung anderweitig organisiert werden kann.

Frau J.: „Ja also Tagesmutter wusste ich zu diesem Zeitpunkt, dass es so was gibt, klar, aber das ist auch wieder so ne finanzielle Frage. Ich hab mich zu dem Zeitpunkt auch gar nicht drum gekümmert, weil wir mussten eh gucken wie wir mit dem rumkommen und nur dafür arbeiten, wenn ich dann nicht zu Hause bin, ist ja auch Schwachsinn.“

Frau K: „Ich seh das jetzt bei der Großen. Wenn ich die in der Schulbetreuung lassen würde bis vier Uhr, dann würde ich (...) 117 Euro bezahlen müssen zusätzlich. (...) Aber diese 117 Euro müssen erst mal reinkommen und dann wäre der Kindergarten auch länger, also auch teurer. Man muss auch einfach berücksichtigen, der Kindergarten wird nach Gehalt berechnet (Der Mann von Frau K arbeitet Vollzeit als Ingenieur): je höher das Gehalt, das gemeinsame Gehalt, desto höher ist auch der Kindergartenbeitrag und das geht dann ganz schön ins Geld. – Das ist dann natürlich auch die Frage – Das muss ich auch wieder reinholen – Ja klar – Und wenn ich Plus-Minus null arbeite, dann überleg ich mir: „muss ich mir diese Doppelbelastung antun?“

4. Zusammenfassung der Ergebnisse

Eine zentrale Erkenntnis der Gespräche mit jungen Eltern, die sich vor die Herausforderung der Vereinbarung von Familie und Beruf gestellt sehen, ist die der zusätzlich gewonnenen Kompetenzen. Diese Kompetenzen sind Grundlage unserer Ausgangsthese. Sie ergeben sich direkt aus den individuellen Erfahrungen der Elternzeit hinaus. Vor allem bei Dienstleistungstätigkeiten im sozialen Bereich schlagen sie zu Buche und treten dementsprechend deutlich zu Tage. Die Betonung dieser besonderen Kompetenzen stellt ein problemorientiertes Bild Beschäftigter mit familiären Verpflichtungen auf den Kopf und betont im Gegensatz hierzu eine unverzichtbare Qualität dieser Personen auf dem Arbeitsmarkt.

In den in der Öffentlichkeit regen geführten Argumentationen um die Förderung von Familie und Beruf geht dieser Aspekt einen Schritt weiter. So ist es nicht nur der demografische Wandel und die daraus resultierenden Probleme wie der bereits heute beobachteter Fachkräftemangel, die die Durchsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig machen. Vielmehr stellen die vermuteten Kompetenzen ein unmittelbar positives Argument aus Sicht der Arbeitgeber dar, die Vereinbarkeit zu fördern.

Dass eine solche Erkenntnis bisher nicht in der Gesellschaft angekommen ist, zeigt sich in dem vielfach geringen Selbstwertgefühl der Betroffenen. Dieses Gefühl des Makels und einer eingeschränkten eigenen Leistungsfähigkeit konnte in Fällen einer gelingenden Vereinbarkeit aufgehoben werden und ins Gegenteil verkehrt werden. Eine Erfahrung, die Arbeitssuchenden mit familiären Verpflichtungen Mut machen sollte.

Wie gezeigt wurde, ist es an dieser Stelle wichtig, die vorhandenen Potentiale auch freizulegen. Aspekte, die diesem Vorhaben förderlich sind, wurden daher ebenso aufgezeigt wie Problematische. In beiderlei Hinsicht konnten die Einschätzungen der Interviewten Hinweise darauf geben, welche Handlungsansätze Erfolg versprechen. So stellte sich heraus, dass die Aneignung zusätzlicher Qualifikationen in Zeiten familiärer Verpflichtung möglich und im Nachhinein von großem Vorteil ist. Einen stetigen Kontakt zum Arbeitgeber sowie Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung nannten die Interviewten als ausschlaggebende Gründe des beruflichen Weidereinstiegs. Wird die berufliche Beanspruchung größer, sind die soziale Netzwerke der größeren Familie und die der darüber hinausgehenden Kreise nach wie vor von elementarer Bedeutung bei der Kinderbetreuung.

Problematisch bezüglich der Betreuung der Kinder als einer zentralen Voraussetzung, eine Beschäftigung aufzunehmen bzw. fortzuführen, ist zunächst ein nicht ausreichendes Angebot. Die vorhandenen Strukturen stellen sich zudem aus Sicht der Eltern als zu wenig flexibel und dementsprechend unangepasst auf das eigene Erwerbsleben und die sich daraus ergebenden Arbeitszeiten dar. Neben diesen Defiziten in der tatsächlichen Betreuung der Kinder fehlt es den befragten Eltern auch an einem zentralen Ratgeber. Zuletzt spielen natürlich auch individuelle ökonomische Rahmenbedingungen eine große Rolle. So hängt die Motivation, trotz einer Betreuungsverantwortung eine Beschäftigung aufnehmen zu wollen, in entscheidendem Maße von der Relation des möglichen Einkommens zu den Kosten der Betreuung ab.

Literatur

- Gerlach, Irene (2010): Familienpolitik. VS Verlag, Wiesbaden.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Monitor Familienleben 2010: Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. Online: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienmonitor-2010,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (letzter Aufruf 13.12.2010)
- Köhler, Horst (2004): Ansprache von Horst Köhler vor der Bundesversammlung nach seiner Wahl zum Bundespräsidenten im Reichstagsgebäude in Berlin am 23. Mai 2004. Online: http://www.bundespraesident.de/Anlage/original_620405/23.05.2004-Wahl.pdf (letzter Aufruf: 13.12.2010)
- Resch, Marianne (2007): Familienfreundlichkeit von Unternehmen aus arbeitspsychologischer Sicht. In: Dilger, Alexander / Gerlach, Irene / Schneider, Helmut (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden, S. 103-124.
- Schneider, Norbert (2007): Work-Life-Balance – Neue Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik aus soziologischer Perspektive. In: Dilger, Alexander / Gerlach, Irene / Schneider, Helmut (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden, S.64-74.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (letzter Aufruf: 13.12.2010)