

## Familie und Beruf vereinbaren – Wie geht das?

### M1 Zeit mit der Familie



oben: photocase/hannibie; bramgino/fotolia;  
unten: lordn/fotolia; Robin/fotolia

**A1** Haben deine Eltern genug Zeit? Wie viel Zeit sollten Eltern mit ihren jüngeren Kindern verbringen? Tausche dich mit deinem Tischnachbarn / deiner Tischnachbarin aus.

**M2 Wer wünscht sich was?**

**1 a) Was wünschen sich Mütter und Väter?**

32 Prozent der Väter sowie 19 Prozent der Mütter in Deutschland waren 2012/2013 der Meinung, nicht ausreichend Zeit für ihre Kinder zu haben. „Das bedeutet: Jeder dritte Vater und jede fünfte Mutter wünschte sich mehr Zeit für die Kinder“, sagte Roderich Egeler, Präsident des Statistischen Bundesamtes [...]. Für Erwerbsarbeit wünschten sich 7 Prozent der erwerbstätigen Väter und 28 Prozent der erwerbstätigen Mütter mehr Zeit. Dagegen würde jeder zweite erwerbstätige Vater und jede vierte erwerbstätige Mutter lieber weniger Zeit mit dem Job verbringen.

Zeitverwendungsstudie 2012/13, Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung, 26.8.2015

**b) Was wünschen sich Kinder?**

Über ein Drittel der Kinder wünscht sich mehr Zeit mit ihren Müttern.

LBS-Kinderbarometer 2013

„Zeit mit der Familie“ lautet der mit 17 Prozent am häufigsten genannte Wunsch. Damit sind Mutter und Vater, Geschwister, Großeltern oder auch Tante und Onkel gleichermaßen gemeint.

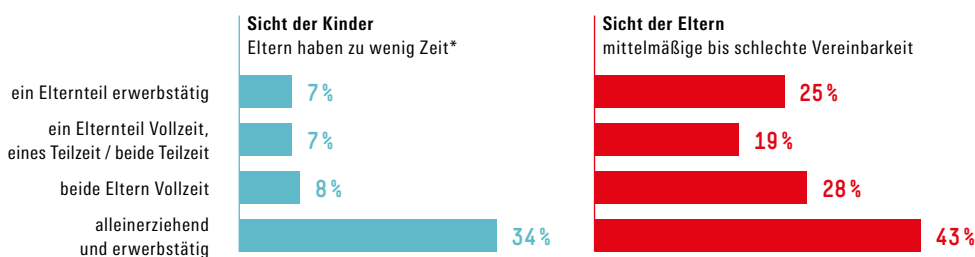
LBS-Kinderbarometer 2015

Mehr Zeit mit den Vätern wünscht sich ein gutes Viertel der Kinder.

LBS-Kinderbarometer 2013

**A2** Vergleiche die Wünsche der Eltern mit den Wünschen der Kinder. Stimmen sie überein?

**M3 Meinungen zur Erwerbsarbeit der Eltern**



\* Beide Eltern haben zu wenig Zeit / Ein Elternteil hat zu wenig Zeit, der andere mal so, mal so.  
Basis: Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren und ihre Eltern

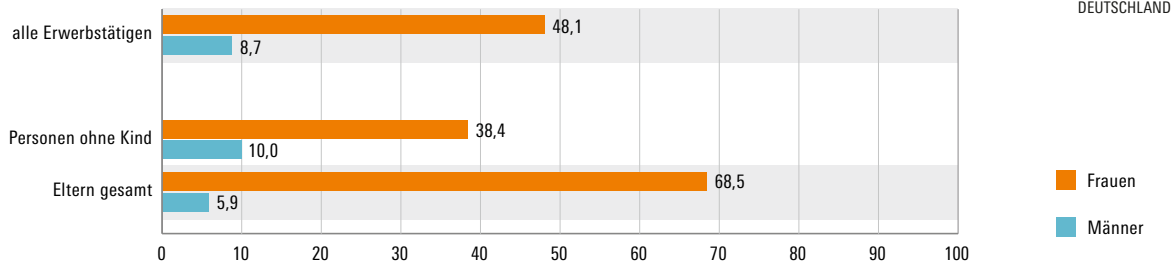
World Vision Deutschland e.V., 4. World Vision Kinderstudie 2018,  
Grafik zum Download: [bit.do/bsue12](http://bit.do/bsue12)

Hans Böckler  
Stiftung

**M4** Teilzeitarbeit und ihre Gründe

Grafik A

Teilzeitquoten der erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft in Deutschland (2017), in Prozent

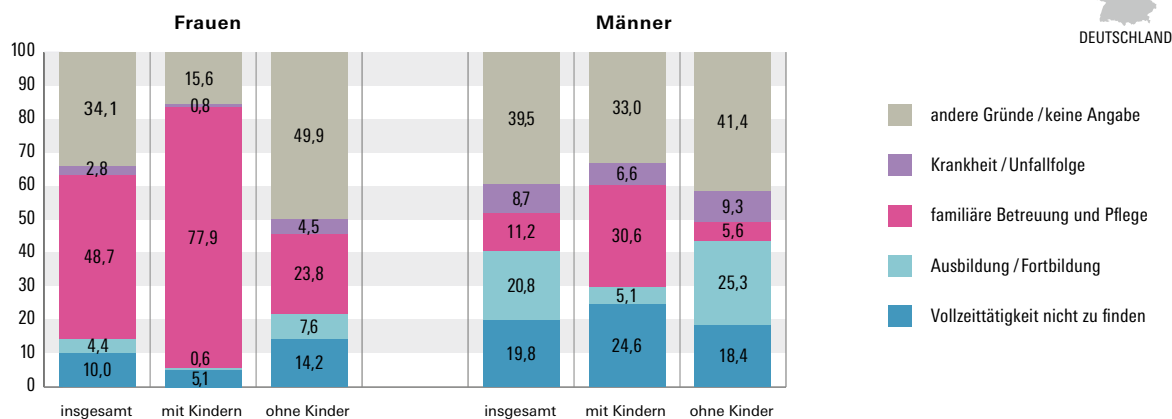


WSI GenderDatenPortal 2019, Grafik zum Download: [bit.do/bsue13](https://bit.do/bsue13)

Hans Böckler Stiftung

Grafik B

Gründe für Teilzeittätigkeit erwerbstätiger Frauen und Männer mit und ohne Kinder in Deutschland (2017), in Prozent



WSI GenderDatenPortal 2019, Grafik zum Download: [bit.do/bsue14](https://bit.do/bsue14)

Hans Böckler Stiftung

Tabelle 1

Welche Aussagen sind richtig?	
Männer mit Kindern arbeiten eher Teilzeit als Männer ohne Kinder.	<input type="checkbox"/>
Für Frauen ist die familiäre Betreuung und Pflege ein viel gewichtigerer Grund in Teilzeit zu arbeiten, als für Männer.	<input type="checkbox"/>
Insgesamt arbeiten anteilig mehr Männer Teilzeit als Frauen.	<input type="checkbox"/>
Frauen arbeiten viel eher Teilzeit als Männer, insbesondere Mütter.	<input type="checkbox"/>
Mütter arbeiten eher als Väter Teilzeit, weil sie in Aus- oder Fortbildung sind.	<input type="checkbox"/>
Männer ohne Kinder arbeiten eher Teilzeit als Männer mit Kindern.	<input type="checkbox"/>

**A3** a) M3: Stelle dar, unter welchen Umständen Eltern und Kinder besonders oft unzufrieden sind. Finde Erklärungen, warum Situationen unterschiedlich empfunden werden.  
 b) M4: Werte die Grafiken A und B aus. Kreuze in Tabelle 1 an, welche Aussagen richtig sind.  
 c) Nenne mögliche Gründe dafür, dass Frauen eher als Männer in Teilzeit arbeiten, wenn Kinder zu betreuen sind.

**M5 Was sind die Nachteile von Teilzeit?**

**1 a) Risiko Teilzeit?**

[...] Neben den Vorteilen größerer Flexibilität und mehr Zeit für außerberufliche Aktivitäten durch Teilzeitarbeit sind eine Reihe von Nachteilen möglich, die mit dieser Form der Beschäftigung verbunden sein können. Aufgrund ihrer geringeren Stundenzahl erhalten Teilzeitbeschäftigte ein geringeres Einkommen und zahlen folglich auch weniger in die Kassen der Sozialversicherung ein. Über einen längeren Zeitraum führt dies zu niedrigeren Renten und schließlich dem damit verbundenen Risiko der Altersarmut. Vor allem bei Tätigkeiten mit sehr geringer Stundenzahl besteht so eine hohe Abhängigkeit vom Einkommen des Partners oder von staatlichen Transferleistungen. Obwohl die gesetzlichen Bestimmungen Diskriminierung verbieten, zeigen Studien, dass auch bei gleicher Berufserfahrung und Qualifikation das Einkommensniveau von Teilzeitbeschäftigten geringer ist als das Vollzeitbeschäftigter.

Zum Teil kann die Einkommensdifferenz mit gleich hohen Fixkosten je Arbeitnehmer erklärt werden, die die Arbeitgeber durch Zahlung eines geringeren Lohnes kompensieren wollen. Dies sind zum Beispiel Einarbeitungskosten, Kosten für Weiterbildung oder Verwaltungskosten, die bei jedem Mitarbeiter gleich hoch und unabhängig von der Zahl der vereinbarten Wochenstunden sind. Zudem gibt es mit zunehmender Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung noch immer die Einstellung einiger Unternehmensleitungen, dass nicht alle Tätigkeiten oder Positionen in Teilzeitarbeit ausgeführt werden können. Dies kann beispielsweise ein Grund dafür sein, dass Frauen in Führungspositionen noch immer deutlich unterrepräsentiert sind.

Bundeszentrale für politische Bildung, Teilzeitbeschäftigung, www.bpb.de, 11.8.2014

**b) Wer kürzer tritt, bekommt oft Ärger**

[...] Nicht für jeden und zu jeder Zeit ist eine Vollzeitstelle die passende Wahl. Gut, dass es Gesetze oder Tarifverträge gibt, die es erlauben, die Arbeitszeit an die jeweiligen Bedürfnisse anzupassen. Das Problem ist nur: Wenn sie ihre Rechte durchsetzen wollen, stoßen Beschäftigte oft auf Widerstände. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von Christina Klenner vom WSI und Yvonne Lott.

Die Forscherinnen haben anhand von 121 Interviews untersucht, wie Arbeitszeitoptionen – zum Beispiel Teilzeit, Elternzeit oder Freistellungen für Ehrenämter und Bildung – in der Praxis genutzt werden. Befragt wurden Beschäftigte und Experten in zwei Industrieunternehmen, zwei Polizeibehörden und zwei Krankenhäusern. Dabei zeigten sich große Unterschiede nach Beruf, Geschlecht und Position.

Teilzeit wird fast ausschließlich von Frauen genutzt, am häufigsten in mittleren Positionen. Doch auch Frauen haben mitunter Schwierigkeiten, wenn sie ihre Ar-

beitszeit verkürzen wollen – das gilt beispielweise für Ärztinnen, Polizistinnen oder Ingenieurinnen.

Viele Männer wünschen sich kürzere Arbeitszeiten, halten eine Reduzierung aber nicht für umsetzbar. Als Hindernisse wirken nicht nur die fehlende Akzeptanz von Vorgesetzten und im Kollegenkreis, sondern die oftmals rigide Arbeitsorganisation ebenso wie das Arbeitspensum, das schon bei Vollzeit durch Personalnot kaum zu bewältigen ist.

Elternzeit von Vätern ist weitgehend akzeptiert, sofern sie nur zwei Partnermonate beanspruchen. Häufig wird erwartet, dass sie den Zeitraum der Elternmonate nach betrieblichen Belangen ausrichten. Hochqualifizierten Beschäftigten fällt es am schwersten, Elternzeit zu nutzen. Dies betrifft nicht nur Männer, sondern auch Frauen.

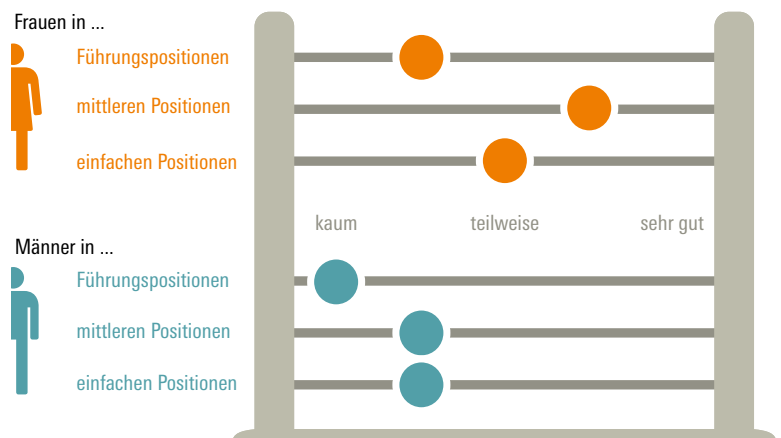
Eine Freistellung für Weiterbildung wird am häufigsten den Hochqualifizierten gewährt. Weniger Qualifizierten wird Weiterbildung, die nicht unmittelbar am Arbeitsplatz gebraucht wird, oft verwehrt oder durch mangelndes Entgegenkommen bei der Arbeitszeit erschwert.

Das Fazit der Wissenschaftlerinnen: Wie flexibel sich die Arbeitszeit einteilen lässt, hängt stark vom beruflichen und betrieblichen Umfeld ab. In typisch männlichen Berufen sowie in Führungspositionen falle es nach wie vor schwer, Arbeitszeitverkürzungen oder Erwerbsunterbrechungen durchzusetzen. Hier gelte noch das Ideal, dass Beschäftigte – insbesondere Männer – in Vollzeit arbeiten, wenn nötig Überstunden machen und dem Arbeitgeber nach Bedarf zur Verfügung stehen. „Verletzen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diese Normen, werden sie von Vorgesetzten und im Kollegenkreis oftmals stigmatisiert und diskriminiert“, schreiben Klenner und Lott. [...]

Wer kürzer tritt, bekommt oft Ärger, Böckler Impuls 18/2016

**c) Von Führungskräften wird Präsenz erwartet**

So akzeptiert ist Teilzeit als Wahlmöglichkeit für ...



Böckler Impuls 18/2016 , Grafik zum Download: [bit.do/impuls0564](http://bit.do/impuls0564)

Hans Böckler Stiftung

1 **d) Rückkehrrecht auf Vollzeit – aber nicht für alle**

5 *Seit 1. Januar 2019 gilt das Brückenteilzeitgesetz, das Arbeitnehmer(inne)n ein Rückkehrrecht von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung einräumen soll.*

**Warum heißt das Gesetz „Brückenteilzeit“?**

Der Rechtsanspruch auf eine befristete Teilzeit soll  
10 Arbeitnehmern zusichern, dass es eine Brücke zurück zur Vollzeitstelle gibt. Es soll Arbeitnehmern ermöglichen, besser auf bestimmte Lebenslagen wie die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen zu reagieren und Lebenspläne wie die Annahme eines  
15 Ehrenamtes oder Weiterbildung zu berücksichtigen.

**Warum wird sie eingeführt?**

Aktuell geraten viele Menschen – vor allem Frauen –  
in eine Situation, die als „Teilzeitfalle“ beschrieben  
20 wird. Die Zahl der Beschäftigten in Teilzeit ist in den vergangenen 20 Jahren deutlich angestiegen, von gut 8 Millionen auf mehr als 15 Millionen im vergangenen Jahr. Für die Beschäftigten hat das Folgen etwa  
25 mit Blick auf die Bemessung der Rente. Laut Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) wollen eine Million Beschäftigte ihre Arbeit reduzieren und weitere 1,8 Millionen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeit aufstoc-

30 **Wer kann die Neuregelung nutzen (...)?**

Beschäftigte in Betrieben ab 45 Arbeitnehmern erhalten ein Recht auf eine befristete Teilzeitphase, und dies ohne besondere Gründe. Es spielt also keine Rolle, ob jemand wegen der Kindererziehung im Job kürzer treten will, ob er oder sie Angehörige pflegen, ein  
35 Haus bauen oder sich weiterbilden will. Die Teilzeitphase kann zwischen einem Jahr und fünf Jahren schwanken. Danach folgt die Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit. (...)

40 **Wie viele Arbeitnehmer können davon profitieren?**

Von den insgesamt rund 37 Millionen Arbeitnehmern arbeiten knapp 15 Millionen in Betrieben bis 45 Beschäftigte – für sie gilt die Regelung überhaupt nicht.  
45 22 Millionen Menschen sind in Betrieben mit über 45 Mitarbeitern beschäftigt, davon knapp 10 Millionen in Unternehmen zwischen 46 und 200 Mitarbeitern. Letztere können ebenfalls nicht alle den Rückkehranspruch auf Vollzeit geltend machen, weil das Gesetz dies nur für einen von 15 Beschäftigten vorsieht.

**Was sagen Kritiker?**

Gewerkschaften und Sozialverbände befürchten, dass wegen der Einschränkungen nur ein Teil der betroffenen Frauen durch das neue Gesetz aus der „Teilzeitfalle“  
55 herauskommen wird. Wirtschaftsvertreter warnen vor Unwägbarkeiten bei der Personalplanung, mehr Bürokratie und einer Verschärfung des Fachkräftemangels. Familienverbände begrüßen die Regelung grundsätzlich, bemängeln aber, dass Gründe wie Kindererziehung oder Pflege nicht bevorzugt werden.

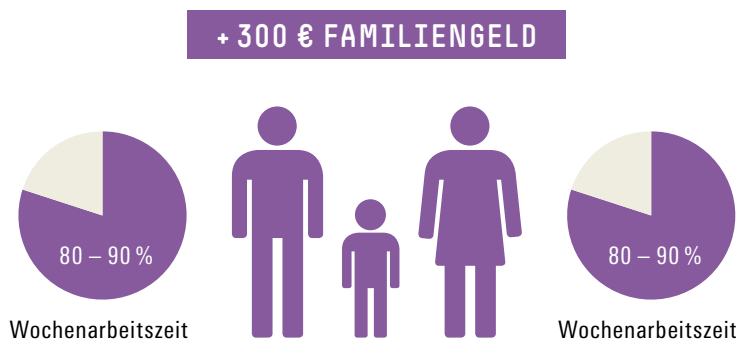
rp-online.de, Fragen und Antworten, Brückenteilzeit – das müssen Arbeitnehmer beachten, 23.11.2018

- A4** a) Erkläre, was mit dem in M5d erwähnten Begriff der „Teilzeitfalle“ gemeint ist. Recherche den Begriff ggf. im Internet.  
b) Erarbeite anhand der Materialien M5a bis M5c die Gründe, die Teilzeitarbeit für viele Menschen unattraktiv macht. Erläutere, welches Problem diesbezüglich das neue Gesetz zur Brückenteilzeit (M5d) angehen soll und wo seine Grenzen liegen.  
c) Diskutiert in der Gruppe anhand der Materialien M3 bis M5, für welche Personengruppen die Vereinbarkeit eine besondere Herausforderung ist/ sein kann und warum. Erstellt eine Tabelle, in der ihr die jeweilige Personengruppe in die eine Spalte und die Gründe in die andere Spalte eintragt.

**M6 Familienarbeitszeit<sup>1</sup>**

- <sup>1</sup> Das Konzept der Familienarbeitszeit: Eltern jüngerer Kinder, die beide mit einer Arbeitszeit von 80 bis 90 Prozent arbeiten – das ist ein Korridor zwischen 28 und 36 Wochenstunden – sollen ein Familiengeld in Höhe von 300 Euro monatlich erhalten – je 150 Euro für die Mutter und für den Vater.

**Die Familienarbeitszeit**



Eigene Darstellung

Hans Böckler  
Stiftung

- Das Familiengeld soll insgesamt 24 Monate bezogen werden können – für alle Kinder, die ab einem bestimmten Tag geboren sind und in einem Zeitraum bis zu deren achtem Lebensjahr. Auch Alleinerziehende oder getrennt Erziehende sollen das Familiengeld erhalten. Alleinerziehende bekämen die vollen 300 Euro, getrennt Erziehende jeweils 150 Euro.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Die Familienarbeitszeit, [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), 1.8.2016, abgerufen am 3.1.2019

<sup>1</sup> Die Familienarbeitszeit ist ein Konzept des Bundesfamilienministeriums und kein Regierungsvorhaben in der aktuellen Legislaturperiode (Stand 1/2019).



**M7 Kindertagesstätte im Betrieb**

1 MitarbeiterInnen haben bei uns die Möglichkeit, ihre Kinder ganztags betreuen zu lassen. Im eigens hierfür gegründeten gemeinnützigen Frieda Lang Haus können Kinder ab 6 Monaten bis 12 Jahre in der betriebseigenen Kindertagesstätte ganzjährig von 5:30 bis 18:00 Uhr in die Betreuung gegeben werden.

Die vorschulische Betreuung ist in Krippe und Kindergarten unterteilt und erfolgt durch erfahrene, staatlich anerkannte Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Die Einrichtung ist auf die Schicht-Arbeitszeiten der MitarbeiterInnen abgestimmt und es besteht zudem die Möglichkeit einer kostenlosen Betreuung bei Mehr- oder Samstagsarbeit.

Die Betreuung der Kinder orientiert sich an den Prinzipien der Montessori-Pädagogik. D. h. es wird mit dem offenen Konzept gearbeitet, bei dem es keine festen Gruppen-, sondern Themenräume und Wochenpläne gibt. Zudem erhalten die Kinder die Möglichkeit zu musizieren, wöchentliche Waldtage stehen auf dem Programm sowie Bewegung in Haus und Garten. Zum Betreuungsprogramm gehört ebenfalls eine besondere Vorbereitung der Vorschulkinder auf die Schule.

Für das leibliche Wohl der Kinder sorgt ein hauseigener Koch. Auch in den Schulferien (außer zwischen Weihnachten und Neujahr) besteht die Möglichkeit einer ganztägigen Betreuung, bei der den Kindern ein spezielles Ferienprogramm geboten wird.

Mekra Lang, Firmenwebsite, Krippe und Kindergarten, [www.mekra.de](http://www.mekra.de), abgerufen am 3.1.2019



photocase / nailiaschwarz

**A5** a) Recherchiere, was es mit dem Vorschlag der Familienarbeitszeit auf sich hat (M6). Erläutere dann, welche Probleme mit den in M6 und M7 genannten Optionen gelöst werden könn(t)en. Wo bestünden weiterhin Probleme?  
 b) Stelle dir vor, du bist 10 bis 20 Jahre älter und hast Familie. Welche Option/en fändest du für dich interessant?

**ERKLÄRUNGEN**

**Vollzeitbeschäftigung** nennt man eine Beschäftigung mit normaler, nicht verminderter Arbeitszeit. Diese kann je nach Branche oder Betrieb unterschiedlich lang sein. In der Regel hat eine Vollzeitbeschäftigung

einen Umfang von 35 bis 42 Stunden pro Woche. Von **Teilzeitarbeit** spricht man, wenn Beschäftigte regelmäßig kürzer arbeiten. Die **Teilzeitquote** gibt an, wie hoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ist.

Querverweis: TH Arbeitswelt, UE Lohngleichheit, UE Rente

## Didaktisch-methodischer Kommentar

### Familie und Beruf vereinbaren – Wie geht das?

Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat einen unmittelbaren Bezug zur Lebenswelt der Schülerinnen und Schüler. Sie erleben vielfach, dass die Eltern zu wenig Zeit haben, der Alltag in vielen Familien streng getaktet ist und Unvorhersehbares (z.B. Krankheit) eigentlich nicht passieren darf, weil die Organisation des Alltags kaum mehr aufrechtzuerhalten ist. Die Thematik betrifft die Lernenden aber auch in ihrer künftigen Rolle als Arbeitnehmer/in bzw. Arbeitgeber/in.

Sie ist darüber hinaus in den Lehrplänen bzw. Kerncurricula für die Sekundarstufe I (oder auch die E-Phase der Sekundarstufe II) der meisten Bundesländer verankert, die die unterrichtliche Bearbeitung der Familie oder unterschiedlicher Aspekte des gesellschaftlichen Wandels vorsehen.

Durch die Auseinandersetzung mit verschiedenen Perspektiven lernen die Schülerinnen und Schüler, dass die Vereinbarkeit nicht nur ein individuelles Problem, sondern eines aller Beteiligten (Eltern, Kind, Betrieb etc.) ist.

- Die Fotos in M1 sowie Aufgabe A1 dienen dem Einstieg in das Thema Vereinbarkeit: Zeit, die mit der Familie verbracht wird, kann nicht für den Beruf verwendet werden, und umgekehrt.
- Ihre eigenen Einstellungen können die Lernenden anhand von M2 und M3 mit statistischen Daten abgleichen. Die Einnahme verschiedener Perspektiven ermöglicht ihnen, das Problem differenzierter zu betrachten. Zwar ist ein Teil der Befragten mit der in der Familie verbrachten Zeit unzufrieden, die Ausprägungen differieren aber je nach Rolle innerhalb der Familie und nach dem von der Familie gewählten Arbeitszeitarrangement.
- Mit M4 und M5 wird ein Schwerpunkt auf eine der am häufigsten gewählten Lösungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt – die Teilzeitarbeit: Mithilfe der Grafiken in M4 erkennen die Schülerinnen und Schüler, dass mehr Frauen als Männer aufgrund von Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten. Im Unterrichtsgespräch suchen die Lernenden nach Gründen dafür (geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, ungenügende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen, Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern etc.). Welche Auswirkungen die Entscheidung für Teilzeitarbeit hat bzw. haben kann und warum, kommt in den Materialien M5a bis c zur Sprache. Die Schülerinnen und Schüler erweitern hier ihre Kenntnis der Perspektiven um die betriebliche Seite.
- Die Materialien M6 und M7 zeigen den Lernenden zwei mögliche Lösungen zur Vereinbarkeit auf. Die Lösungsoptionen knüpfen dabei an im ersten Teil der Unterrichtseinheit (A3c, M4, M5) identifizierte Probleme an: die Aufgabenteilung in der Familie und die Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen.