

Balance von Beruf und Familie – Ein Kriterium guter Arbeit

Christina Klenner

In der deutschen Diskussion um die Qualität der Arbeit wird bisher die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erst ansatzweise beachtet. Der mit „guter Arbeit“ angestrebte Schutz vor Leistungsüberforderung und der nachhaltige Umgang mit der menschlichen Leistungsfähigkeit erfordern, das Ganze des menschlichen Lebens – darunter auch die verschiedenen Dimensionen menschlicher Arbeit – in den Blick zu nehmen. Auch außerhalb der Betriebe wird gesellschaftlich notwendige Arbeit geleistet, zum Beispiel in der Familie, aber auch im zivilgesellschaftlichen Engagement. „Gute Arbeit“ im Beruf muss anschlussfähig für die anderen Formen gesellschaftlicher Arbeit sein. Daher wird dafür plädiert, die Vereinbarkeitsdimension in die Debatte um die Qualität von Arbeit einzubeziehen. Inwieweit dies in deutschen Betrieben der Fall ist, wird anhand einer aktuellen Erhebung unter abhängig beschäftigten Müttern und Vätern diskutiert.

1

Einleitung

„Eines ist zu wenig, beides ist zu viel“, das hatten Frauenforscherinnen bereits vor 20 Jahren über den Alltag von Arbeiterinnen herausgefunden und auf das Vereinbarkeitsdilemma von häuslicher und beruflicher Arbeit hingewiesen (Becker-Schmidt et al. 1984). Verbesserungen der Vereinbarkeitsbedingungen haben Frauenpolitikerinnen seit vielen Jahren, vor allem für erwerbstätige Mütter, gefordert, doch in der Realität hat sich nicht viel verändert. Gegenwärtig wird unter dem Stichwort „Work-Life-Balance“ die Vereinbarkeit von Familie und Beruf neu thematisiert, da nun aus ökonomischen und demographischen Gründen die Erwerbstätigkeit von Frauen gefördert werden soll. In der deutschen Debatte um die Qualität der Arbeit nimmt jedoch die Balance von Arbeiten und Familie bisher keinen breiten Raum ein. Im Folgenden wird argumentiert, warum eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Kriterium „guter Arbeit“ sein sollte. Anschließend werden Ergebnisse einer repräsentativen Arbeitnehmer/innenbefragung („Familienfreundlicher Betrieb“) vorgestellt.

2

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Kriterium „guter Arbeit“

2.1 SCHWERPUNKTE VON INQA UND „GUTER ARBEIT“

Die deutsche „Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)“¹ zielt auf Sicherheit, Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit. INQA ist angetreten, um die Interessen von Beschäftigten an gesund erhaltenden und gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen mit den wirtschaftlichen Interessen der Betriebe zu verbinden (Thiehoff 2004). Sie ist in die EU-weiten Aktivitäten im Rahmen der sozialpolitischen Agenda mit dem Ziel der Schaffung von „mehr und besseren Arbeitsplätzen“ eingebunden. Obgleich auf der europäischen Ebene die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein Aspekt der Qualität des Arbeitslebens angesehen wird (EU-Kommission 2003, S. 18f), spielt sie in der deutschen Kampagne bisher eine unterbelichtete Rolle (Thiehoff o. J.; Bien-eck 2004). Gleiches gilt auch für das gewerkschaftliche Projekt „Gute Arbeit“. Dieses IG-Metall-Projekt konzentriert sich auf die drei Themenschwerpunkte

- der Entgrenzung von Arbeits- und Leistungsbedingungen betriebs- und tarifpolitische Antworten entgegenzusetzen, um der Arbeit wieder ein „gesundes Maß“ zu geben;
- eine altersgerechte Arbeitsgestaltung mit lernförderlichen Arbeitsbedingungen zu entwickeln;

– prekäre Beschäftigung einzudämmen, um die daraus resultierenden Belastungen und Risiken zu verringern (Pickshaus/Urban 2003, S. 276).

Diese Schwerpunkte haben zwar einen indirekten Bezug zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, doch sind sie nicht explizit auf die spezifischen Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen mit Kindern ausgerichtet. Die Anstöße für die Initiativen für „gute Arbeit“ kamen aus der Debatte um einen zeitgemäßen Arbeitsschutz, darunter der Umsetzung des 1996 novellierten Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere aber auch aus neuen Entwicklungen im Bereich der (beruflichen) Arbeit, die einen neuen arbeitspolitischen Gestaltungsansatz auf den Plan gerufen haben.

2.2 VERÄNDERUNGEN IN ARBEITS- UND LEBENSWELT

Ich möchte im Folgenden dafür plädieren, die arbeitspolitischen Herausforderungen vor einem erweiterten Hintergrund zu sehen. Für die nachhaltige Erhaltung der Ge-

¹ INQA ist ein Zusammenschluss von Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Bund, Ländern, Unternehmen sowie der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung.

Christina Klenner, Dr., ist Referatsleiterin für Frauenpolitik und Geschlechterforschung im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
e-mail: Christina-Klenner@boeckler.de

Ich danke Susanne Strauß für die Kooperation bei der Datenauswertung.

sundheit und Leistungsfähigkeit der Menschen ist es notwendig, sie als „ganze Menschen“ zu sehen, die vielfältige soziale Bezüge auch außerhalb der Erwerbsarbeit haben. Bedeutsam ist daher, die Veränderungen in der Arbeitswelt *und* in der Lebenswelt zu analysieren und zum Ausgangspunkt von Gestaltungsvorschlägen zu machen.

Nicht nur im Bereich der Arbeit vollzieht sich gegenwärtig ein Umbruch. Umbrüche sind auch im Geschlechterverhältnis zu beobachten, die sich in Veränderungen der individuellen Existenzsicherung, in den Formen des familiären Zusammenlebens und des Aufwachsens der Kinder niederschlagen. Aus dem widersprüchlichen Zusammenwirken von Tendenzen sowohl in der Arbeit als auch im außerberuflichen Leben ergibt sich erst die Komplexität der Probleme, vor denen wir bei der Gestaltung einer menschengerechten, den Menschen gesund und leistungsfähig erhaltenden Arbeit gegenwärtig stehen. Worin liegen die wichtigsten Veränderungen?

Erstens: Neue Entwicklungen im Bereich der beruflichen Arbeit und Leistungsverausgabung ergeben sich vor allem daraus, dass in immer mehr Betrieben der „Markt hereingeholt“ wird (Kratzer/Sauer 2005, S. 247). Leistung der einzelnen Beschäftigten wird nicht mehr am Input, etwa verausgabter Arbeitszeit, gemessen, sondern am Output, dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Damit steigt der Leistungsdruck. Der Widerspruch zwischen beruflicher Arbeit und sonstigem Leben tritt als individueller Widerspruch zwischen KollegInnen oder zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten oder KundInnen zutage (Kratzer/Sauer 2005, S. 249). Durch die ergebnisorientierte Steuerung von Arbeit wird der Konflikt teilweise sogar direkt in die Einzelnen hinein verlegt: er oder sie muss selbst die widersprüchlichen Anforderungen aus der Arbeit und aus anderen Lebensbezügen ausbalancieren.

Zu den Entwicklungen im Bereich der Erwerbsarbeit gehört auch die Prekarisierung der Arbeit durch Abbau oder Umgehung von Schutzrechten. Indem geschützte Normalarbeitsverhältnisse ausgehöhlt werden, wird zwischen der Zone der Integration und der Zone der entkoppelten Dauerarbeitslosen eine „Zone der Verwundbarkeit“ geschaffen (Detje et al. 2003, S. 496). Der verstärkte Einsatz von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung, Arbeit im Niedriglohnbereich, die nicht ausreicht,

um den Lebensunterhalt zu sichern sowie Beschäftigungsunsicherheit und Angst um den Arbeitsplatz sind Kennzeichen dieser Prekarisierungsprozesse (Fuchs 2003).

Zweitens: Ein ebenso gravierender Umbruch vollzieht sich im Geschlechterverhältnis. Ein Ausdruck davon ist, dass die im Normalarbeitsverhältnis unterstellte „Normalfamilie“² einen großen Bedeutungsverlust erfahren hat. Dieser Prozess wird sich voraussichtlich fortsetzen. Europaweit ist der Übergang vom „Ernährer“ – zum „adult-worker-model“ zu beobachten.³ Im Kern geht es um veränderte Erwerbskonstellationen von Männern und Frauen in Partnerschaften: um den Abschied von der traditionellen Ernährerehe und um die Etablierung eines Modells, bei dem grundsätzlich jeder Mann und jede Frau für seine/ihre Existenzsicherung Erwerbsarbeit leistet.

Mit dem Begriff des „adult-worker-model“, der aus der (englischsprachig geführten) europäischen Debatte stammt, wird umrissen, dass jede/r Erwachsene (adult) grundsätzlich als Erwerbstätige/r angesehen wird. Im Unterschied zur *abgeleiteten* Existenzsicherung von nicht erwerbstätigen Ehefrauen steht nun die *eigene individuelle* Existenzsicherung im Mittelpunkt. Dabei stellt sich natürlich die Frage, wie dieses Modell konkret ermöglicht werden kann, wenn Kinder oder Pflegebedürftige zu versorgen sind (Klammer/Klenner 2004). Der Abschied vom Ernährermodell wird sicher noch einige Zeit beanspruchen, aber der grundsätzliche Modellwechsel ist eingeleitet (in anderen EU-Ländern allerdings konsequenter als in Deutschland). Dieser Prozess ist nicht allein auf veränderte Einstellungen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern zurückzuführen. Er wird auch aktiv gefördert, indem den neuen sozialpolitischen Konzeptionen in den meisten EU-Ländern das „adult-worker-model“ zugrunde liegt. Vor diesem Hintergrund ist auch ein Ziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie, die Frauenerwerbsquote zu steigern. Dies steht im Einklang mit den Lebensorientierungen der meisten jüngeren Frauen, die eindeutig in die Richtung einer qualifizierten, lebenslangen Erwerbstätigkeit gehen.

2.3 GUTE ARBEIT (AUCH) FÜR MÜTTER UND VÄTER

„Gute Arbeit“ zu gestalten⁴ heißt daher zunehmend, sie auf Menschen zuzuschnei-

den, die jenseits der beruflichen Arbeit auch im Bereich der Fürsorgearbeit (Care) für andere Menschen Verantwortung tragen. Es ist bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten ein Unterschied, ob sie für den Familienernährer passen sollen, dem die nicht erwerbstätige Ehefrau „den Rücken frei hält“, oder für Frauen und Männer, die für die Versorgung der Kinder nicht auf die Unterstützung einer Hausfrau/eines Hausmannes zurückgreifen können. Sie müssen selbst jeden Tag die berufliche Arbeit und die Anforderungen aus der Versorgung der Kinder in Einklang bringen.

Zwar vollzieht sich die Verschiebung in der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern zurzeit noch recht einseitig, indem die Frauen stetig steigend am Erwerbsleben teilnehmen, die Männer jedoch nur sehr langsam ihr Engagement in der Familie steigern. Männer leisten nach wie vor im Durchschnitt weniger Familienarbeit als Frauen (Statistisches Bundesamt 2003). Bei Paaren mit Kindern liegt der Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit bei Frauen mit 5 Stunden und 11 Minuten knapp doppelt so hoch wie der von Männern (2 Stunden und 43 Minuten). Es gibt aber durchaus Anzeichen dafür, dass sich das mittelfristig tendenziell ändern könnte. Ein wachsender Teil der Väter sieht sich nicht nur in seiner Rolle als Familienernährer, sondern auch in der sozialen Rolle als Erzieher der Kinder (Fthenakis/Minsel 2001, S. 7). Etwa ein Fünftel der Männer hat eine „moderne, gleichstellungsorientierte“ Einstellungen (Zulehner/Volz

2 Den Zusammenhang von Normalarbeitsverhältnis und „Normalfamilie“ (auch Ernährer- oder Hausfrauenmodell genannt), bei der der Vater der Familienernährer ist und die Mutter als Nichterwerbstätige die Kinder versorgt, haben Stolz-Willig (1995), Wagner (2000) und andere herausgearbeitet.

3 In der Realität hat sich inzwischen das „Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe“ als modernisierte Variante (Pfau-Effinger 1998, S. 171) – und gewissermaßen als Zwischenstufe – verbreitet, bei der der Mann zwar Haupternährer bleibt, aber die Frau die Versorgung der Kinder mit einer Erwerbstätigkeit in Teilzeit kombiniert.

4 Ich beschränke mich hier auf die Betrachtung „guter Arbeit“ im Betrieb. Arbeitsgestaltung im Bereich der unbezahlten Arbeit (Hausarbeit, Kinderbetreuung, Erziehung, häusliche Pflege) ist bisher kaum thematisiert, obwohl das für die Erhaltung der Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Lebensfreude ebenfalls ein wichtiges Thema ist. Auch im Bereich dieser Arbeit kann es zu Überforderung, Stress, Unfällen usw. kommen.

1998). Allmählich entwickeln sich partnerschaftliche Modelle der familialen Arbeitsteilung (Rüling et al. 2004; Klenner/Pfahl 2005), bei denen Männer stärker in die Familienarbeit integriert sind. Das für Frauen seit langem thematisierte Anliegen, Beruf und Familie vereinbar zu machen, weitet sich damit allmählich auch auf Männer aus.

Auf der normativen Ebene lässt sich für das „adult-worker-model“ als neues Familien- und Existenzsicherungsmodell als Prinzip formulieren „Geteilte Erwerbstätigkeit – gemeinsame Fürsorge“ (Klammer/Klenner 2004), also ein Engagement beider Eltern in beiden Sphären von Arbeit, im Beruf wie in der Familie.

Die neuen Anforderungen an die Gestaltung von Arbeit resultieren also nicht nur aus Umbrüchen in der Leistungsverausgabung, sondern auch aus Veränderungen im lebensweltlichen Bereich. Eine Perspektivenerweiterung für das Verständnis von „guter Arbeit“ erscheint daher notwendig. Gute Arbeit, durch die der Mensch gefördert wird und gesund bleibt, muss sich in Einklang bringen lassen mit allen anderen Lebensbereichen. Die Balance von beruflicher Arbeit und anderen Lebensbereichen hat dabei für Frauen und Männer mit regelmäßigen Verpflichtungen gegenüber Kindern und Pflegebedürftigen noch einmal besondere Bedeutung. Für sie geht es nicht nur darum, selbst eine gute Balance aller Lebensbereiche zu erreichen, sondern sie müssen zuerst die Bedürfnisse von ihnen abhängiger Menschen erfüllen, die sich nicht selbst versorgen können.

Die Forscherinnen des GendA-Netzwerkes haben für die Qualität der Arbeit in dem beschriebenen Sinne in Anknüpfung an *Fukujama* (u.a.) den Begriff der „Sozialität“ von Arbeit entwickelt (Janczyk et al. 2003). Damit ist mehr gemeint als die Überwindung des rein zeitlichen Dilemmas von beruflicher und Familienarbeit. Sozialität wird verstanden als „gesellschaftliche Anschlussfähigkeit“ der beruflichen Sphäre der Arbeit an die anderen Sphären. An dieses Konzept wird hier angeknüpft. Sozialität von Arbeit darf allerdings nicht nur mit der Familienarbeit im Zusammenhang gesehen werden, auch wenn im Folgenden der Fokus darauf liegt. Gute Arbeit ist sozial, sie lässt Raum, Zeit und Kraft für Fürsorgearbeit ebenso wie für soziale Beziehungen außerhalb des Betriebes, ob im Freundeskreis, in der Familie, beim Sport oder im Verein und außer-

dem für persönliche Erholung, Lebensgenuss und Muße. Die Qualität der Arbeit sollte nicht ohne die Qualität des Lebens diskutiert werden.

2.4 NEUE WIDERSPRÜCHE

Da die Veränderungen im Geschlechterverhältnis, die die Frage familiengerechter guter Arbeit vehementer auf die Tagesordnung setzen, nun in eine Zeit fallen, in der sich grundlegende Veränderungen in der Arbeit vollziehen, können sich die Widersprüche zwischen Familie und Beruf verschärfen:

– Anforderungen an steigende Flexibilität und an räumliche Mobilität gewinnen an Brisanz, wenn nicht nur ein Elternteil erwerbstätig ist. Selbst wenn nicht beide Eltern gleichermaßen hohen Anforderungen an Flexibilität und Mobilität ausgesetzt sind, kann ein/e erwerbstätige/r Partner/in nicht problemlos die Flexibilitätszumutungen aus der beruflichen Arbeit des oder der anderen auffangen und ausgleichen.

– Veränderungen in den Erwerbskonstellationen der Paare, insbesondere die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit, führen zu längeren Paararbeitszeiten. Die Zeit für die Familie(narbeit) wird dadurch eingeschränkt. Werden infolge des gestiegenen Leistungsdrucks die tatsächlichen Arbeitszeiten im Betrieb (über die tariflichen oder vertraglichen Arbeitszeiten hinaus) verlängert, können untragbare Belastungen die Folge sein. Die oftmals ausgeklügelten Kinderbetreuungsarrangements können unter Druck geraten.

– Mütter und Väter, die sich die Familienarbeit partnerschaftlich teilen, brauchen mehr Verlässlichkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten als das im klassischen Ernährermodell, bei dem die Mutter sich „vollzeitig“ um die Kinder kümmert, der Fall ist. Betriebsbezogene Flexibilisierung, die kurzfristige Arbeitszeitänderungen bedingt, steht dem diametral entgegen.

– Unsicherheit des Arbeitsplatzes und befristete Tätigkeit stehen im Widerspruch zu der für ein Leben mit Kindern so wichtigen Planungssicherheit.

– Im Bereich von Niedrigeinkommen, durch die der Lebensunterhalt nicht gesichert ist, nehmen die Beschäftigten evtl. mehrere Jobs an („multiple Jobholder“). Auch dadurch können sich die Widersprüche zwischen Beruf und Familie weiter verschärfen.

Es kann sein, dass aus diesen Widersprüchen auch restaurative Tendenzen in Bezug auf das Geschlechterverhältnis ausgehen. Das hieße, dass Frauen verstärkt ihre Erwerbswünsche zurückstellen, um die negativen Flexibilisierungs- und Prekariarisierungsfolgen aufzufangen und wenigstens dem unter erschwerten Bedingungen beruflich tätigen Partner ein „Mithalten“ zu ermöglichen. Doch die Daten weisen eher darauf hin, dass der Prozess wachsender Erwerbsintegration von Frauen⁵ (auf der Basis stark gestiegener beruflicher Qualifikation von Frauen) voraussichtlich unumkehrbar ist. Daher ist damit zu rechnen, dass die aufgezeigten Widersprüche auch andere Folgen haben: Entweder schalten Eltern komplexe Kinderbetreuungsnetzwerke ein (Großmütter, Freunde, aber auch bezahlte Kräfte). Oder es kann zu Unterversorgung und Problemen bei der Erziehung von Kindern durch überforderte Eltern kommen. *Hochschild* beschreibt eindringlich, welche neuen Spannungen sich im familiären Bereich ergeben, wenn – wie in den USA häufig – beide Eltern erwerbstätig sind und lange Arbeitszeiten haben (Hochschild 2002). Eine andere „Lösung“ der Vereinbarkeitsprobleme ist der Verzicht auf Kinder.

Aber die Veränderungen im Bereich der Arbeits- und Lebenswelt sind sehr widersprüchlich und vollziehen sich auf mehreren Ebenen, sodass zugleich auch entschärfende Faktoren wirksam sind:

– Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten birgt neben Risiken auch Potenziale für die Beschäftigten. Eine regulierte Flexibilität von Arbeitszeiten, etwa über Arbeitszeitkonten, bietet unter Umständen bessere Chancen, auf Zeitbedarfe der Kinder zu reagieren, als feste Arbeitszeiten.

– Optionale Arbeitszeiten (hinsichtlich der Arbeitszeitdauer) sind mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz für mehr Beschäftigte realistisch geworden. Auch wenn hier keineswegs alle Probleme gelöst sind, ist Teilzeitarbeit zunehmend zu einer wählbaren Option geworden, um die Vereinbarkeitsprobleme zu entschärfen.

– Von Vätern, die in der Kinderbetreuung eingebunden sind, könnte nach und nach

⁵ Hiermit ist zunächst die Zunahme der Orientierung auf den Arbeitsmarkt gemeint. Tatsächlich klafft zwischen der Erwerbsorientierung und der tatsächlichen Erwerbstätigkeit wegen der hohen Frauenerwerbslosigkeit eine große Lücke.

mehr Druck ausgehen, sich der Balance beider Bereiche in den Betrieben endlich anzunehmen. Bisher haben sich Männer mit ihren Interessen immer als stärker durchsetzungsfähig als Frauen gezeigt. Gegenwärtig sind sie jedoch mit ungünstigen Rahmenbedingungen und Vorbehalten konfrontiert, wenn sie versuchen, Kinderbetreuung und Beruf zu vereinbaren.

– Eine Entspannung hinsichtlich der Vereinbarkeitsprobleme verspricht eine familienbewusste Personalpolitik, wie sie verstärkt in der Managementliteratur propagiert wird. Ein (zurzeit noch kleiner) Teil der Unternehmen erleichtert aus Eigeninteresse die Balance beider Bereiche. Sie wollen hoch qualifizierte Frauen nach der Geburt eines Kindes nicht als Arbeitskräfte verlieren.

– Schließlich hat aus demographischen Gründen auch die Politik die Familie „entdeckt“. Vor allem der überfällige Ausbau der Kindertagesstätten sowie die in die Diskussion gebrachte Einführung eines einkommensabhängigen Elterngeldes könnten die Situation nachhaltig verbessern.

Der springende Punkt für eine Politik der „guten Arbeit“ dürfte sein, eine Spaltung der abhängig Beschäftigten in Verlierer/innen und Gewinner/innen dieser Umbrüche zu verhindern. Diese Spaltung deutet sich bereits heute an: In die prekär Beschäftigten, denen es nur noch mit Mühe gelingt, dem wachsenden Druck in der beruflichen Arbeit standzuhalten, die die Betreuung der Kinder unter diesen Umständen nur noch schwer absichern können und dabei mit materieller Not zu kämpfen haben, und in jene, die von den Arbeitgebern als nicht leicht zu ersetzende Arbeitskräfte umworben werden und denen vielfältige familienfreundliche Maßnahmen das Leben erleichtern. Gute Arbeit sollte die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung, Erziehung, Familienleben – ebenso wie mit anderen außerberuflichen Lebensbereichen – für *alle* abhängig Beschäftigten thematisieren.

3

Empirische Befunde zu familiengerechter Arbeit

Inwieweit ist die Arbeit in den Betrieben in Deutschland familiengerecht gestaltet? Einige Anhaltspunkte lassen sich aus einer

empirischen Untersuchung gewinnen, bei der abhängig beschäftigte Mütter und Väter sowie Beschäftigte mit regelmäßigen Pflegeaufgaben⁶ nach ihren Erfahrungen und Erwartungen im Hinblick auf familiengerechte Arbeitsbedingungen befragt wurden. 2.000 Arbeitnehmer/innen nahmen Ende 2003 an dieser repräsentativen Telefonbefragung teil. Eine umfassende Analyse der Arbeitsbedingungen von Eltern ist auf der Basis dieser Befragung allerdings nicht möglich, da der Fokus auf Handlungsfeldern und Erwartungen lag.

Die zentralen Felder, die es für familiengerechte Arbeit zu betrachten und zu gestalten gilt, sind

- die Arbeitszeiten,
- die Arbeitsorganisation einschließlich des Arbeitsortes,
- betriebliche Unterstützungsstrukturen für Eltern und Pflegenden,
- der betriebliche Umgang mit der Elternzeit und
- das betriebliche Klima.

Einige Ergebnisse sind bereits veröffentlicht (Klenner 2004). Ich konzentriere mich im Folgenden auf ausgewählte Aspekte.

3.1 ALLGEMEINE EINSCHÄTZUNG

Als „alles in allem familienfreundlich“⁷ schätzen reichlich zwei Drittel (69 %) der befragten Mütter und Väter die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb ein, darunter weitaus mehr Frauen (73 %) als Männer (64 %). Eine relevante Minderheit abhängig Beschäftigter (31 %) ist demnach mit familienunfreundlichen Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb konfrontiert. Für sie gibt es also in diesem Sinne keine „gute Arbeit“.

Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass mit dieser Frage nicht objektive Bedingungen, sondern subjektive Zufriedenheiten erfragt worden sind, in die viele Faktoren mit eingehen. Dass die Mehrheit eher positive Einschätzungen abgibt, heißt nicht, dass in den Betrieben, in denen sie arbeiten, kein Handlungsbedarf bestünde. Das Ergebnis widerspiegelt auch, dass die Befragten sich auf die gegebene Situation eingestellt haben.

Eine entscheidende Rolle bei der Einschätzung, wie familienfreundlich die Arbeitsbedingungen sind, spielt die Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit. Weitaus zufriedener als alle anderen Gruppen sind Mütter

und Väter mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von 20 bis 29 Stunden pro Woche. Bei Vätern sinkt die Zufriedenheit weit unter den Durchschnitt, wenn sie 50 oder mehr Stunden tatsächlich pro Woche arbeiten, bei Müttern bereits ab 40 Stunden.⁸

Praktisch keinen Unterschied gibt es zwischen Befragten aus den alten und neuen Bundesländern. Nach Qualifikationsstufen sind die Unterschiede ebenfalls nicht signifikant. Eine Auswertung nach Branchen ist wegen der Fallzahlen nur eingeschränkt möglich. Als Hinweis auf zu lösende Probleme lassen sich aber die Antworten der Befragten aus dem Handel und Gastgewerbe interpretieren. Hier ist die Zufriedenheit deutlich unterdurchschnittlich (60 %), darüber hinaus ist ein hoher Anteil von Antwortverweigerungen unter den Befragten (11,4 %).

3.2 FAMILIENGERECHTE ARBEITSZEITEN

Es ist ein deutlicher Hinweis auf bestehende Probleme, dass die Arbeitszeitgestaltung am häufigsten als der Bereich mit dem größten Handlungsbedarf gesehen wird, wenn es um familiengerechte Arbeitsbedingungen geht (ausführlicher: Klenner 2004). Die Arbeitszeit kann hinsichtlich ihrer Dauer, ihrer Lage oder ihrer Verteilung nicht zu den familiären Anforderungen passen.

ARBEITSZEITDAUER

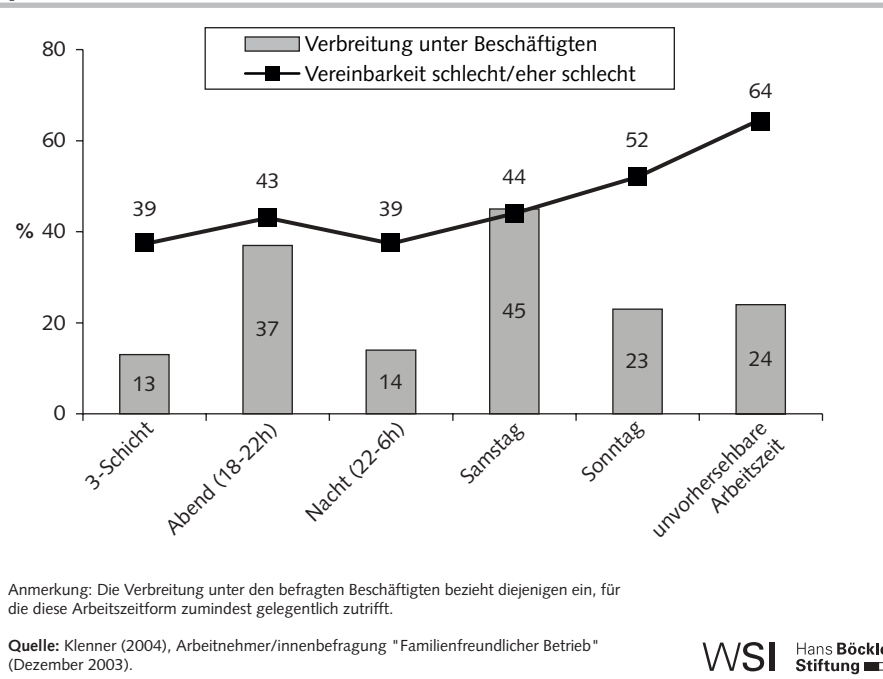
Mit der Dauer ihrer tatsächlichen Arbeitszeit sind nur rund ein Fünftel der Befragten (22 % der Frauen und 19 % der Männer)

⁶ Außer den Müttern und Vätern, die neben der Versorgung ihrer Kinder auch Pflegeaufgaben haben, war unter den Befragten auch ein kleiner Anteil (82 Personen) mit ausschließlich Pflegeaufgaben. Sie werden im Folgenden zusammen mit den befragten Eltern ausgewiesen, ohne dass sie aus sprachlichen Gründen in jedem Fall extra genannt werden. Die Befragung hat gezeigt, dass sie sich hinsichtlich der Fragen zu Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation nicht signifikant von den Arbeitnehmer/innen mit Kindern unterscheiden, obwohl es in der Lebenssituation natürlich gravierende Unterschiede gibt. Die vorliegende Befragung konnte jedoch diesbezüglich nicht in die Tiefe gehen.

⁷ Zusammenfassung von „stimme zu“ und „stimme eher zu“.

⁸ Die Rolle des Einkommens für die Zufriedenheitswerte konnte mit dieser Befragung nicht ermittelt werden.

Abb. 1: Besondere Arbeitszeiten: Verbreitung und Vereinbarkeitsprobleme - in % -



zufrieden. Mehr als drei Viertel der Männer mit minderjährigen Kindern und/oder Pflegeaufgaben und über die Hälfte der betreffenden Frauen präferieren kürzere Arbeitszeiten⁹. Allerdings würde fast ein Viertel der befragten Mütter ihre Arbeitszeit auch gerne ausweiten: Darin spiegelt sich vor allem unfreiwillige Teilzeitarbeit wider.

Insbesondere für Frauen ist eine Optionalität hinsichtlich des Stundenvolumens ihrer vertraglichen Arbeitszeit wichtig, denn ihre präferierten Arbeitszeiten verteilen sich über ein breites Spektrum. Für Männer mit Kindern geht es vor allem um die Vermeidung von Überstunden, denn ihre Wunscharbeitszeit liegt mit rund 37 Stunden leicht unter der tariflichen Durchschnittsarbeitszeit. Die Schwankungen um den Durchschnitt sind sehr viel geringer als unter Frauen.

Die tatsächlichen Arbeitszeiten weichen häufig von den vertraglichen Arbeitszeiten ab. Mehr als sechs von zehn Befragten arbeiten mehr als die vertragliche Arbeitszeit. Die Befragung zeigt: Die Werte für die Beurteilung der Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit dem Familienleben sind umso schlechter, je länger die Arbeitszeiten sind. Dieser Befund stimmt überein mit den Ergebnissen des European Working Conditions Survey 2000: Je länger die tatsächliche Arbeitszeit, desto höher der Anteil derjenigen Mütter und Väter, die ei-

ne schlechte Vereinbarkeit angeben (Europäische Stiftung 2003, S. 45).

ARBEITSZEITLAGE

Als negativ wird von einem Teil der Befragten die Vereinbarkeit mit Arbeitszeiten beurteilt, in denen die Versorgung der Kinder notwendig ist (Spätnachmittag, Abend) oder die traditionell gesellschaftlichen Zeitstrukturen folgend der Familie vorbehalten sind, insbesondere der Sonntag (Abbildung 1). Die Verbreitung der Arbeitszeiten mit familienfeindlicher Lage am Abend und am Samstag auch unter Müttern und Vätern ist beträchtlich. Besonders problematisch ist, wenn die Lage der Arbeitszeit unvorhersehbar ist. Dies ist für über 60 % der Betroffenen nicht gut mit der Familie zu vereinbaren. Knapp ein Viertel der Mütter und Väter ist zumindest gelegentlich damit konfrontiert.

ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT

Über das Pro und Contra und die widersprüchlichen Wirkungen von flexiblen Arbeitszeiten wird seit Jahren gestritten. Die Befragung kann aus methodischen Gründen nur zu einzelnen Aspekten Erkenntnisse liefern.

Erstens: Zwischen dem Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten¹⁰ und der Einschätzung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und

Familie gibt es nur wenige signifikante Zusammenhänge. Überstundenkonten sind die einzige Form, bei deren Vorhandensein die Vereinbarkeit von Familie und Beruf signifikant und deutlich (um rund 10 Prozentpunkte) besser eingeschätzt wird als ohne ein solches Arbeitszeitkonto. Die Betroffenen wissen vermutlich sowohl die Tatsache zu schätzen, dass für Überstunden ein Zeitausgleich stattfindet, da das den Arbeitszeitwünschen entspricht, als auch, dass sie gelegentlich Zeit zur eigenen Disposition vom Konto entnehmen können.

Für andere Arbeitszeitkonten als Gleitzeit- oder Überstundenkonten gibt es jedoch einen negativen Zusammenhang zur Vereinbarkeit mit der Familie. Hierunter fallen vermutlich die Modelle mit überwiegend betrieblich gesteuerter Arbeitszeitgestaltung.

Zweitens: Überstundenkonten, Gleitzeitkonten sowie Arbeitszeitabstimmung im Team werden von der überwiegenden Mehrheit derjenigen, die diese Arbeitszeitformen haben, gelegentlich dazu genutzt, die Arbeitszeit an das Familienleben anzupassen.

Drittens: Ein großer Teil der befragten Mütter und Väter hat diese Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitverteilung für familiäre Zwecke nicht. Überstundenkonten bzw. Freizeitausgleich für Mehrarbeit ist mit 61 % noch am weitesten verbreitet. Gleitzeitkonten haben 43 % und Arbeitszeitabstimmung im Team nur 33 % der Befragten.¹¹

Insgesamt zeichnet sich aus dieser Befragung ab, dass die größten Vereinbarkeitsprobleme mit der Familienarbeit aus langen, gegenüber der vertraglichen Arbeitszeit verlängerten Arbeitszeit resultieren. Gelegentliche Schwankungen der Ar-

⁹ Die Frage lautete: „Wie hoch ist Ihre gewünschte Arbeitszeit pro Woche, wenn Sie einmal von allen Einschränkungen absehen? Also, wenn Sie einmal außer Acht lassen, dass sich das Einkommen entsprechend verändern würde oder wie es arbeitsorganisatorisch umzusetzen wäre?“

¹⁰ Hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten konnten wir bei einer Telefonbefragung nur zwischen Gleitzeitkonten, Überstundenkonten und „anderen Arbeitszeitkonten“, das sind mit den beiden ersten Begriffen nicht erfasste Arbeitszeitkonten, unterscheiden. Darüber hinaus wurde erfragt, ob die Arbeitszeitabstimmung im Team erfolgt (dies kann, muss aber nicht, mit der Führung eines Arbeitszeitkontos einhergehen).

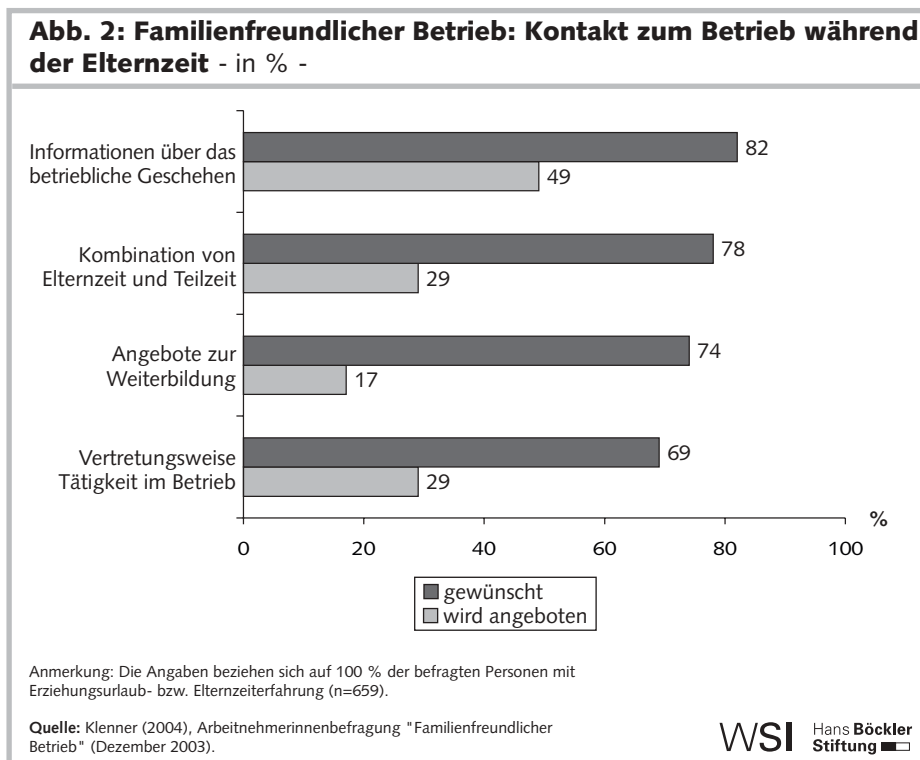
¹¹ Für die allgemeine Verbreitung von Arbeitszeitkonten vgl. Bauer u. a. (2004).

beitszeit dagegen scheinen, für sich genommen und solange sie nicht zu einer Arbeitszeitverlängerung führen, die Familienfreundlichkeit nicht erheblich negativ zu beeinflussen. Probleme wirft die Lage der Arbeitszeit auf, die sich mit Kinderbetreuungszeiten überschneidet, wie Arbeit am Abend und am Wochenende.

3.3 BETRIEBLICHER UMGANG MIT DER ELTERNZEIT

Die Befragung hat gezeigt, dass bisher die Betriebe offenbar mehrheitlich davon ausgehen, dass die berufliche Perspektive von Frauen, die ein Kind erwarten, relativ vage ist. Anders ist es kaum zu erklären, dass nur in 41 % der Fälle mit den Befragten angesichts der bevorstehenden Elternzeit Gespräche über ihre weiteren beruflichen Perspektiven innerhalb oder nach der Elternzeit geführt wurden. Von den aktuell in Elternzeit befindlichen Beschäftigten dieser Befragung haben zwei Drittel die Absicht, nach der Elternzeit in denselben Betrieb zurückzukehren.

Die überwiegende Mehrheit – mehr als drei Viertel der Befragten¹² – wünscht sich Angebote, um die Elternzeit mit einer Teilzeitarbeit zu kombinieren (Abbildung 2). Fast ebenso viele (74 %) würden Angebote zur Weiterbildung in dieser Phase begrüßen. Sieben von zehn Befragten würden gegebenenfalls auch während der Elternzeit aushilfsweise oder als Vertretung im Betrieb einspringen. Betriebe nutzen dagegen die Bereitschaft vieler Beschäftigter in Elternzeit noch sehr wenig, auch in dieser Phase im beruflichen Kontakt mit dem Betrieb zu bleiben und ihre Qualifikation weiterzuentwickeln.



4 Fazit

Gute familiengerechte Arbeit, die anschlussfähig zu den anderen Formen gesellschaftlicher Arbeit ist, würde sich gerade dadurch auszeichnen, dass sie die Integration der Sphären fördert und dass sie Rücksicht auf die Familienarbeit nimmt. In diesem Sinne äußerten viele der Befragten bei der Antwort auf die offene Abschlussfrage, dass ihnen vor allem „mehr Anerkennung“ für die Leistungen von Eltern und „mehr Verständnis und Rück-

sichtnahme auf ihre Bedürfnisse“ im Betrieb wichtig seien. Für die Erhaltung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit ist es wichtig, dass Mütter und Väter nicht in schwierige Zerreißproben zwischen Familie und Beruf gebracht werden.

Auf betrieblicher Ebene ist ein Umdenken erforderlich. Im Kern kommt es darauf an, dass Arbeitnehmer/innen im Betrieb nicht allein als Mitarbeiter/innen, sondern auch als „fürsorgliche Menschen“ gesehen werden, die außerhalb ihrer beruflichen Arbeit noch Aufgaben bei der Betreuung ihrer Kinder oder in der Pflege haben. Gute Arbeit sollte in diesem Sinne gestaltet sein.

¹² Befragt wurden hierzu diejenigen, die aktuell in Elternzeit sind oder in den letzten 10 Jahren Erfahrungen mit Erziehungsurlaub/Elternzeit gemacht haben.

LITERATUR

- Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E.** (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Berichte des ISO 70, Köln
- Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A./Schmidt, B.** (1984): Eines ist zuwenig – beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik, Bonn
- Bieneck, H.-J.** (2004): Für eine sichere, gesunde und wettbewerbsfähige Arbeitswelt – Das Programm INQA; in: Arbeit 3, S. 193-196
- Detje, R./Dörre, K./Urban, H.-J.** (2003): Brauchen wir eine neue Initiative zur Humanisierung der Arbeit?; in: Gewerkschaftliche Monatshefte 8–9, S. 492–500
- EU-Kommission** (2003): Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsqualität, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 26.11.
- Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen** (2003): Report „Working time preferences and work-life-balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life“, Dublin, (www.eurofound.eu.int)
- Fthenakis, W. E./ Minsel, B.** (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin
- Fuchs, T.** (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen?; in: Peters, J./Schmitthenner, H. (Hrsg.): gute arbeit... Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe, Hamburg
- Hochschild, A. R.** (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu hause nur Arbeit wartet, Opladen
- Janczyk, S./ Correll, L./Lieb, A.** (2003): Quo vadis Arbeit? Jenseits verengter Perspektiven und Deutungsmuster; in: GendA Discussion Papers 1
- Klammer, U./Klenner, C.** (2004): Geteilte Erwerbstätigkeit, gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland; in: Leitner, S./Ostner, I./Schratzenstaller, M. (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Jahrbuch für Europa- und Nordamerikastudien, S. 177-207
- Klenner, C.** (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin
- Klenner, C./Pfahl, S.** (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements; in: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S.124–168
- Kratzer, N./Sauer, D.** (2005): Zeit, Leistung, Beschäftigung – Anforderungen an eine erweiterte Arbeits(zeit)politik; in: Seifert, H. (2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/ New York, S. 244–259
- Pfau-Effinger, B.** (1998): Der soziologische Mythos von der Hausfrauen-ehe; in: Soziale Welt 49, S. 167–182
- Pickshaus, K./Urban, H.-J.** (2003): Gute Arbeit – eine neue Perspektive gewerkschaftlicher Arbeitspolitik; in: Peters, J./Schmitthenner, H. (Hrsg.) (2003): gute arbeit... Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe, Hamburg
- Rüling, A./Kassner, K./Grottian, P.** (2004): Geschlechterdemokratie leben. Junge Eltern zwischen Familienpolitik und Alltagserfahrungen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zu „Das Parlament“ 19, S. 11–18
- Statistisches Bundesamt** (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, Wiesbaden
- Stolz-Willig, B.** (1995): Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung und Geschlechterverhältnisse; in: Büssing, A./Seifert, H. (1995): Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung, München, S. 119–132
- Thiehoff, R.** (2004): Gemeinsam handeln, jeder in seiner Verantwortung. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit; in: Arbeit 3, S. 197–204
- Thiehoff, R.** (o. J.): inqa.de – wie wollen wir morgen arbeiten? Download von: <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Service/downloads,did=42370.html>
- Wagner, A.** (2000): Krise des „Normalarbeitsverhältnisses“? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung; in: Schäfer, C. (Hrsg.): Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik, Hamburg, S. 200–246
- Zulehner, P. M./Volz, R.** (1998): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht, Ostfildern