

Anmerkungen zur Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Dieser Beitrag soll auf die Bedeutung der Paar- und Familienberatung im Kontext der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinweisen. Unbestritten ist die zentrale Bedeutung von Angeboten zur Kinderbetreuung, zur finanziellen Unterstützung von Familien und zu familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen. Die Belastungen für das Paar- und Familiensystem, die mit einer „doppelte Berufstätigkeit“ selbst bei guten Rahmenbedingungen verbunden sind, werden in der öffentlichen Debatte kaum berücksichtigt.

Die deutsche Bevölkerung nimmt rapide ab und wird im Durchschnitt immer älter - mit gravierenden sozialen und ökonomischen Folgen¹. Deutschland hat eine der niedrigsten Geburtenraten in der EU und ist beim Kinderkriegen weltweit auf den Platz 185 von 202 Nationen zurückgefallen. Dabei gehören Familie und Kinder zu den Lebenswünschen der meisten jungen Deutschen. Junge Paare wünschen sich durchschnittlich 2 Kinder, geboren werden statistisch betrachtet jedoch nur 1,3 Kinder pro Frau. Zwischen Kinderwunsch und tatsächlich realisierter Geburtenzahl besteht also eine auffällige Diskrepanz. Insbesondere die besser verdienenden Paare mit den bestausgebildetsten Frauen haben die wenigsten Kinder. Als Ursache hierfür gilt, dass sich in Deutschland eine Entscheidung für Kinder und die Realitäten der Arbeitswelt oft nur schlecht in Einklang bringen lassen.

Eine repräsentative Befragung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat ergeben, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den größten Handlungsbedarf bei familienfreundlichen Arbeitszeiten sehen. An zweiter Stelle der Erwartungen an einen „familienfreundlichen Betrieb“ stehen finanzielle Unterstützungen, wie Kinderzulagen oder Einmalzahlungen nach der Geburt. Dabei gilt, dass „für Frauen familienfreundliche Arbeitszeiten noch wichtiger als für Männer sind, denen wiederum die finanzielle Unterstützung stärker als Frauen am Herzen liegt. Dieser Befund korrespondiert mit der Tradition der Arbeitsteilung der Geschlechter, nach der Frauen für die zeitaufwändige Sorgearbeit und Männer als Familienernährer für die finanzielle Absicherung der Familie zuständig sind.“²

Der Frage nach der gewünschten Dauer der Arbeitszeiten ist zu entnehmen, dass die Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben lieber kürzer arbeiten würde. Dabei wünschen sich

¹ Der Anteil der Bevölkerung, der dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung steht, nimmt besonders stark ab. Bis zum Jahr 2050 geht das Angebot an Arbeitskräften in jedem einzelnen Jahr durchschnittlich fast doppelt so schnell zurück wie die Zahl der Einwohner. Insgesamt sinkt die Zahl der potentiellen Erwerbspersonen von heute rund 42 Millionen auf unter 30 Millionen. Besonders spürbar ist der Rückgang bei jungen Menschen.

² Broschüre: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Stand 4/2004, Befragung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), S. 12

wesentlich mehr Männer (76,9 % aller befragten Männer) als Frauen (54,3 % der befragten Frauen) eine Reduzierung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit. Überhaupt sind nur rund ein Fünftel der Befragten mit ihrer realen Arbeitszeitdauer zufrieden. Diese liegt bei den Müttern bei 30,2 Std./Wo. und den Vätern bei 44,3 Std./Wo.. Der Durchschnitt der gewünschten Arbeitszeit, die die Befragten gern arbeiten würden, liegt bei 30,4 Std./Wo., wobei die Wunscharbeitszeit stark zwischen Männern (37,1 Std./Wo.) und Frauen (25,7 Std./Wo.) differiert, was wiederum mit der nach wie vor häufig praktizierten geschlechtsspezifischen familiären Arbeitsteilung erklärt werden kann.

Neben der Arbeitszeitdauer haben die Verteilung und die Flexibilität der Arbeitszeiten einen großen Einfluss darauf, wie Eltern ihre alltäglichen familiären Verpflichtungen mit dem Beruf in Einklang bringen können. „Unterschiedliche Formen flexibler Arbeitszeiten haben in den letzten Jahren in immer mehr Betrieben Einzug gehalten. Eine besondere Rolle spielen Arbeitszeitkonten, die eine variabel gestaltbare Verteilung der Arbeitszeiten auf der Zeitachse möglich machen.“³ Diese Konten wurden ursprünglich eingeführt, um schwankenden betrieblichen Erfordernissen entsprechen zu können. Potentiell können Eltern im Bedarfsfall von diesen Konten auch für familiäre Zwecke „abbuchen“. Es dürfen dem allerdings keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Weitere Formen flexibler Arbeitszeit sind die Gleitzeitarbeit und die Arbeitszeitfestlegung im Team. Aber auch bei diesen Formen ist es offen, inwieweit familienbedingte Flexibilität auch dann möglich ist, wenn betriebliche Gründe dem Abbau von Arbeitszeitguthaben entgegenstehen. Im Gegenteil kann die schwankende Arbeitszeit für Familien sogar zu einem Problem werden, wenn, wiederum aus betrieblicher Sicht, relativ kurzfristig Arbeitseinsatz gefordert ist. Eltern müssen dann schnelle Absprachen treffen bzw. für Ersatz, z.B. bei der Kinderbetreuung, sorgen. Familienorientierte Personalpolitik sollte natürlich zum Ziel haben, dass wichtige familiäre Belange regelmäßig und selbstverständlich im unternehmensinternen Arbeitsablauf berücksichtigt werden.

Neben den flexiblen, an familiäre Bedürfnisse angepasste Arbeitszeiten gelten folgende weitere Kriterien als Maßstab für einen familienfreundlichen Betrieb:

- Betrieblicher Sonderurlaub bei Krankheit eines Kindes
- Möglichkeit der Notfallbetreuung
- Vermittlung von Betreuungsplätzen/Eltern-Kind-Service
- Kinderzimmer im Betrieb
- Kinder können in Betriebskantine mitessen
- Stillraum
- Geldleistungen wie Kinderzuzahlungen oder Einmalzahlungen nach der Geburt
- Hilfe bei der Vermittlung von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen
- Freizeitangebote für die Kinder der Beschäftigten
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

³ Ebd. S. 19

- Weiterbildungsangebote während der Elternzeit

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, kommen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen natürlich ganz entscheidend die Rahmenbedingungen hinzu, für die primär der Staat bzw. die Kommune zuständig sind. In München gibt es z.B. seit Jahren zu wenig Kindergrippen- und Kindergartenplätze, zu wenig Mittagsbetreuungs- und Hortplätze sowie kaum Ganztagschulen bzw. Ganztagsklassen.

Erfahrungen aus der Paar- und Familienberatung zeigen jedoch, dass selbst bei relativ guten äußeren Rahmenbedingungen die doppelte Berufstätigkeit häufig als Belastung für die Familie erlebt wird. Hierfür lassen sich vielschichtige Ursachen finden:

- Der Wunsch nach auch zeitlich intensivem Kontakt zum eigenen Kind einerseits und der Wunsch nach beruflicher Karriere andererseits, stellen die Frauen und Mütter vor eine schwierige Entscheidung.
- Die Frage nach dem eigenen Engagement an der Kindererziehung auf Kosten beruflicher Ambitionen wird bisher zwar immer noch von den allermeisten Männern im Sinne des Berufs entschieden, jedoch wächst die Unzufriedenheit damit.
- Die ganztätige Betreuung der Kinder außerhalb der Familie ist für viele Paare nicht mit der eigenen Vorstellung von Familie vereinbar.
- Offene und verdeckte gegenseitige Erwartungen bezüglich der Gestaltung des Familienlebens und der Kinderbetreuung können zu dauerhaften Spannungen führen.
- Die von den eigenen Eltern vorgelebte Lebensform muss hinter sich gelassen werden, was mit Schuldgefühlen behaftet sein kann.
- Berufliche Anforderungen und Termine werden häufig sehr kurzfristig anberaunt, sodass es immer wieder unerwartete Konflikte um die Kinderbetreuung geben kann.
- Bei sich überschneidenden beruflichen Terminen müssen die Paare entscheiden, welche und wessen berufliche Termine wie wichtig sind, was zu gegenseitigen Entwertungen führen kann.

Viele Paare mit Kindern, bei denen beide Partner berufstätig sind, kämpfen mit diesen oder ähnlichen Themen. Dies macht deutlich, dass die doppelte Berufstätigkeit zwar einerseits mit der Möglichkeit der beruflichen Selbstverwirklichung beider Partner einhergeht⁴, andererseits aber Konfliktpotential für das Zusammenleben in der Familie mit sich bringt. Hier gibt es einen hohen Beratungsbedarf auf Seiten dieser

⁴ Für immer mehr Familien steht bei der doppelten Berufstätigkeit der finanzielle Aspekt im Vordergrund. Für diese Familien ist es aus finanzieller Sicht notwendig, dass ein Partner Vollzeit und der andere mindestens Teilzeit beschäftigt ist.

Familien. Insofern ist die Erleichterung des Zugangs zur Paar- und Familienberatung ein weiteres wichtiges Kriterium für einen familienfreundlichen Betrieb.

Bei meiner Recherche zu diesem Thema konnte ich nur einen Hinweis auf ein Unternehmen finden, das dieses Kriterium erfüllt. Unter der Federführung des Familienministeriums wurden in Rahmen eines Wettbewerbs Unternehmen mit herausragenden familienfreundlichem Engagement gesucht und prämiert. In der Kategorie „große Unternehmen“ wurde die Firma Henkel KGaA, Düsseldorf, ausgezeichnet. Dort kümmert sich eine Projektgruppe um Möglichkeiten den ArbeitnehmerInnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Diese Projektgruppe verfügt über ein Budget, welches auch für externe Paar- und Familienberatung eingesetzt werden kann. Und wenn es dort gelingt, eine Unternehmenskultur zu etablieren, in der die Inanspruchnahme von externer Beratung nicht defizitär verstanden wird, sondern, ähnlich wie mittlerweile beim Führungskräfte-Coaching, als positives Signal, ist ein wichtiger Schritt in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem Unternehmen getan.