

Die Situation von erwerbsfähigen Müttern in Mecklenburg-Vorpommern

**Studie im Auftrag des
Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in MV**

Teil 2

PD Dr. Detlev Wahl
Universität Rostock

Dipl.-Psych. Thomas Höll
Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV

Rostock, März 2010

Inhalt

| | | |
|--|-------|----|
| 1. Einleitung und Danksagung | Seite | 3 |
| 2. Methodisches Vorgehen | Seite | 4 |
| 3. Ergebnisse der Mütterbefragung | Seite | 5 |
| 3.1 Soziodemographische Daten | Seite | 5 |
| 3.2 Meinungen und Angaben zum Thema Vereinbarkeit | Seite | 9 |
| 3.3 Vereinbarkeit im Unternehmen | Seite | 23 |
| 4. Interviews mit Expertinnen | Seite | 35 |
| 5. Anhang | Seite | 54 |
| 5.1 Literaturverzeichnis | Seite | 54 |
| 5.2 Fragebogen zur Mütterbefragung | Seite | 58 |
| 5.3 Interviewleitfaden für die Gespräche mit den Expertinnen | Seite | 66 |
| 5.4 Ergebnisse der statistischen Berechnungen | Seite | 73 |

1. Einleitung und Danksagung

Während im ersten Teil der Studie allgemeine Angaben zur sozialen Situation von erwerbsfähigen Müttern in Mecklenburg-Vorpommern enthalten sind und die Geschäftsführenden bzw. Personalverantwortlichen von Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben befragt wurden, stehen nun im zweiten Teil die Aussagen der Mütter selbst im Mittelpunkt und die Meinungen von Expertinnen¹, die beruflich mit dieser Zielgruppe arbeiten. Die Beleuchtung wichtiger Problemlagen aus drei Perspektiven erlaubt auf der einen Seite eine Absicherung von Aussagen zu bestimmten Phänomenen und Prozessen, auf der anderen Seite ist es möglich, „weiße Flecken“ der einen Untersuchung durch Erkenntnisse aus einer anderen zu füllen. An zahlreichen Stellen, wo sich Bezüge zwischen den Studien bzw. Befragungen ergeben, machen Querverweise darauf aufmerksam.

Die Autoren bedanken sich bei den 251 Frauen, die bereit waren, an der Befragung teilzunehmen. Die Resonanz in dieser Größenordnung übertraf weit die Erwartungen und hat gezeigt, dass das Thema offenbar vielen Müttern wichtig war und ist. Neben den Angaben in den Fragebogen erreichten uns auch zusätzliche Informationen, Meinungen und Hinweise, die an geeigneten Stellen in den Text eingebunden wurden.

Ebenfalls zu großem Dank verpflichtet sind die Autoren den 14 Expertinnen, die – teilweise über mehrere Stunden – bereitwillig Auskunft zu den Fragen gegeben haben. Dieses komprimierte Wissen war eine wertvolle Ergänzung zu den erhobenen Daten und hat auf viele Zusammenhänge ein erklärendes Licht geworfen.

Viele Menschen gaben wertvolle Hinweise v.a. zur Gestaltung des Fragebogens und des Interviewleitfadens; einen herzlichen Dank an Anja Röhrdanz, Karola Frömel, Katharina Kunze, Lina Vollmer, Manuela Horstkotte und Dr. Sabine Kesting.

Ein besonderer Dank geht an Herrn Dominik Leiner aus München, Betreiber des kostenfreien Internetangebotes „ofb – Onlinefragebogen“, mit dessen Hilfe der Online-Fragebogen erstellt werden konnte. Dieser hatte einen großen Anteil am Gelingen der Studie.²

Dr. Detlev Wahl,

Dipl.-Psych. Thomas Höll

Rostock, den 29. März 2010

¹ Dass kein männlicher Experte befragt werden konnte, zeigt nur, dass kaum Männer in den betreffenden Berufsfeldern arbeiten.

² Weitere Informationen unter www.soscisurvey.de.

2. Methodisches Vorgehen

Um die Aussagen einer großen Anzahl von Personen möglichst schnell und genau erfassen und auswerten zu können, bot sich ein Fragebogen an. Mit der Wahl dieses Instruments geht zwar ein Verlust an differenzierterem Wissen einher (z.B. sind meist keine Antworten außerhalb der vorgegebenen Kategorien möglich), was jedoch angesichts der leichteren Auswertung und Interpretation in Kauf genommen wurde, da die personellen Ressourcen für zeitaufwendige Interviews nicht verfügbar waren.

Inhaltliche Grundlage für die Mütterbefragung war der Fragebogen für das Führungspersonal von Unternehmen aus dem ersten Teil der Studie (siehe im Anhang dort). Die Fragen wurden auf die Perspektive der Mütter ausgerichtet, gegebenenfalls umformuliert, neu sortiert oder entfernt. Eine erste Version des überarbeiteten Dokuments wurde vor der Befragung an Expertinnen verschickt und auch durch Mütter aus der Zielgruppe ausgefüllt, um inhaltliche und formale Schwächen sowie Verständnisprobleme zu beheben (Pretest). Die Anmerkungen und Vorschläge wurden eingearbeitet, bis eine endgültige Variante mit dem Umfang von acht Seiten vorlag.³

Unter Nutzung eines kostenfreien Angebotes auf der Seite <http://ofb.msd-media.de/> wurde parallel eine Online-Fassung des Fragebogens erstellt, die inhaltlich völlig identisch mit der Papier-Version war. Dieser Online-Fragebogen wurde ebenfalls von mehreren Müttern getestet, bevor die Befragung Ende Juli 2009 begann. Als Schlussdatum für die Teilnahme wurde der 27. September 2009 festgelegt.

Die Zielgruppe wurde auf verschiedenen Wegen um ihre Teilnahme gebeten. Zunächst wurden E-Mails an Kolleginnen und Bekannte der Autoren verschickt (auch mit der Bitte um Weiterleitung); sie erhielten den Fragebogen in drei Varianten:

- als **PDF-Dokument** zum Ausdrucken, Ausfüllen „per Hand“ und zur postalischen Rücksendung,
- als **Word-Dokument** zum Ausfüllen am PC und zur Rücksendung per E-Mail
- als **Online-Fragebogen** mit einem Link zur entsprechenden Seite.

³ Der Fragebogen befindet sich im Anhang dieser Studie.

Eine ähnliche E-Mail erhielten auch zahlreiche MultiplikatorInnen in Mecklenburg-Vorpommern, die beruflich Kontakt zu Müttern haben und sie für eine Teilnahme an der Befragung gewinnen konnten. Dabei handelte es sich z.B. um Projekte zur Modularen Qualifizierung in der Elternzeit sowie zum beruflichen Wiedereinstieg oder um Träger der Familienbildung und -beratung. Auch die Agenturen für Arbeit und die ArGen im Land wurden einbezogen.

Ein dritter Weg führte über Veröffentlichungen in diversen Print- und Online-Medien. Die Fragebogen standen bis Ende September 2009 zum Download auf der Internetseite des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in MV bereit, wo auch der Link zum Online-Fragebogen angegeben war. Hinweise auf die Studie – immer mit der Bitte um Teilnahme – fanden sich darüber hinaus auf der Internetseite www.kita-portal-mv, in der Familienzeitschrift „Die Landknirpse“, im Newsletter der Familienbotschaft M-V, auf den Seiten www.greifswald-netz.de und www.perspektive-wiedereinstieg.de.

Die Auswertung der Daten erfolgte mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS (Version 15.0). Da die Zusammenfassung nicht (nur) für ein wissenschaftlich erfahrenes Publikum gedacht ist, werden Rechenergebnisse der statistischen Verfahren nur kurz im Anhang wiedergegeben.

3. Ergebnisse

3.1 Soziodemographische Daten

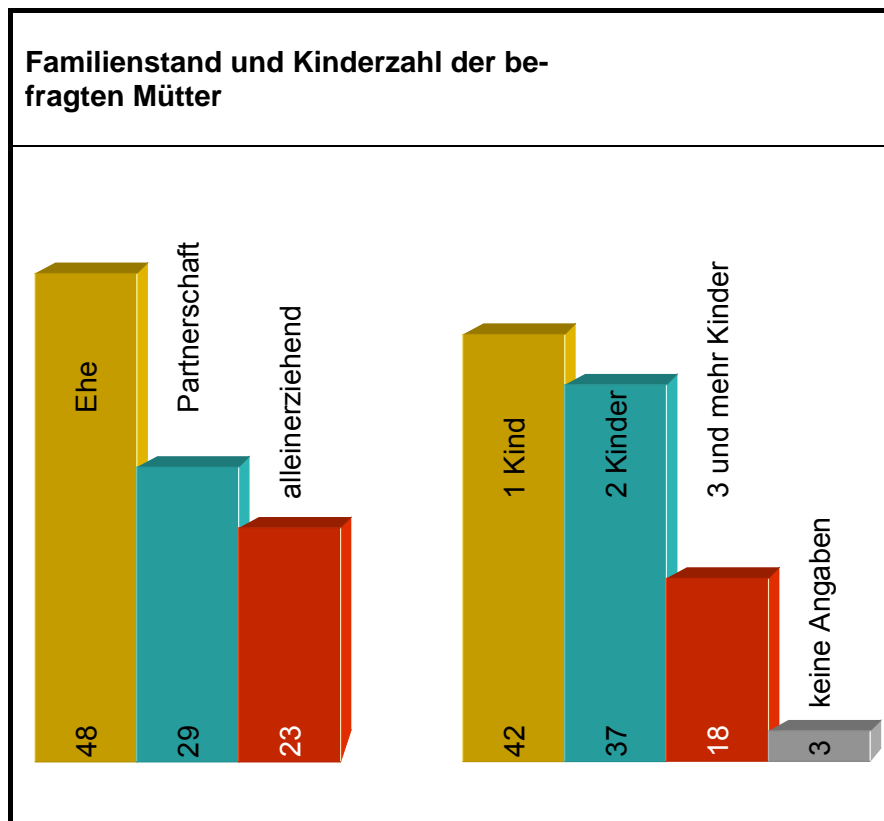
An der Befragung nahmen schließlich 251 Mütter aus Mecklenburg-Vorpommern teil, die Kinder im Alter bis zu 12 Jahren hatten. 165 Frauen (66%) füllten den online-Fragebogen aus; immerhin 68 Fragebogen (27%) wurden per Hand ausgefüllt und postalisch zurückgesandt – von Einzelpersonen, diversen Projekten (mit Müttern als Teilnehmerinnen) und in einem Fall sogar von einem Unternehmen, dessen Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen hatten; 18 Fragebogen (7%) kamen per Email. Der hohe Rücklauf per Brief und Email war überraschend. Das Thema schien vielen Frauen wichtig genug zu sein, um Portokosten in Kauf zu nehmen.

- **Alter, Kinderzahl und Familienstand**

Das Durchschnittsalter der Frauen lag bei 33,5 Jahren, die älteste war 51 Jahre alt, die jüngste 20. Die meisten hatten ein oder zwei Kinder. Die Befunde spiegeln den allgemeinen

Trend zur Ein-Kind-Familie wider. In M-V lebte 2008 z.B. in 64% aller Familien nur ein Kind, zwei Kinder waren in 29,8% der Familien vorhanden, drei Kinder nur noch in 5%.⁴

Die meisten der befragten Frauen lebten in einer Ehe oder Partnerschaft. Der Anteil der alleinerziehenden Mütter in der Befragung entsprach fast dem in M-V (25,6%), während es im Landesdurchschnitt mehr Ehen (59,7%) und weniger Lebensgemeinschaften (13,8%) gab.⁵



- **Schulbildung und Berufsabschluss**

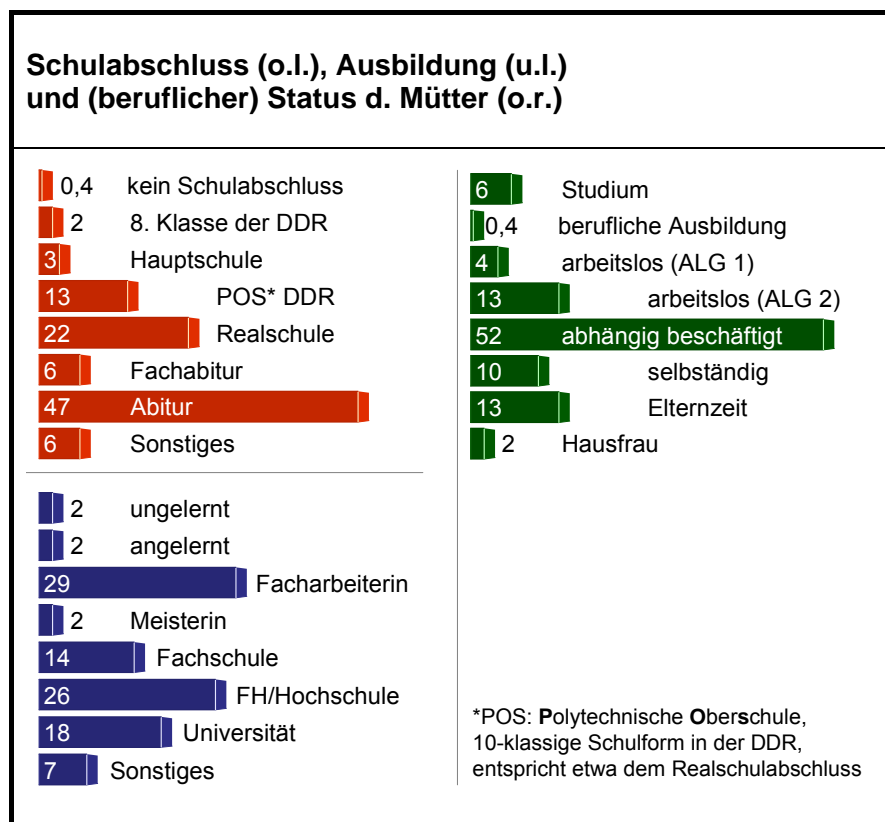
Das Qualifikationsniveau der Teilnehmerinnen liegt über dem im Land, was sich sowohl in den Schulabschlüssen als auch in der beruflichen Qualifikation niederschlägt. Über die Hälfte der befragten Mütter hat die Berechtigung zum Studium an einer (Fach)Hochschule bzw. Universität. Fast 90% verfügen über einen Berufsabschluss, allein 44,2% haben an einer (Fach)Hochschule oder Universität studiert. In M-V hatten 2008 von allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (Beschäftigte am Arbeitsort, ohne Selbständige) 74,8% einen beruflichen Abschluss, mit (Fach)Hochschul- und Universitätsabschluss waren 9,1%, ohne Berufsabschluss lediglich 8,3% der Frauen.⁶

⁴ vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Statistische Berichte: Bevölkerung, Haushalte und Familien in Mecklenburg-Vorpommern (Mikrozensus) 2008, Teil 2 – Familien. Schwerin, 27. Juli 2009, S. 11

⁵ vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Statistische Berichte: Bevölkerung, Haushalte und Familien in Mecklenburg-Vorpommern (Mikrozensus) 2008, Teil 2 – Familien. Schwerin, 27. Juli 2009, S. 10

⁶ Errechnet nach: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Statistische Berichte: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern am 30.06.2008, Schwerin, 05. Juni 2009, S. 16

Bei diesem Vergleich muss allerdings berücksichtigt werden, dass in die Berechnung auf Landesebene Frauen aller Altersgruppen einbezogen sind und nicht zwischen Müttern und kinderlosen Frauen unterschieden wird. Bei der relativ hohen Qualifikation der befragten Frauen muss auch in Betracht gezogen werden, dass sich mehrheitlich höher qualifizierte Mütter an der Befragung beteiligten, da sie – so die Vermutung der Autoren – der Thematik „Vereinbarkeit“ mehr Interesse entgegen bringen. Vielleicht hat auch die Art der Datenerhebung (Verschickung per Internet) die höher qualifizierten Frauen bevorzugt.

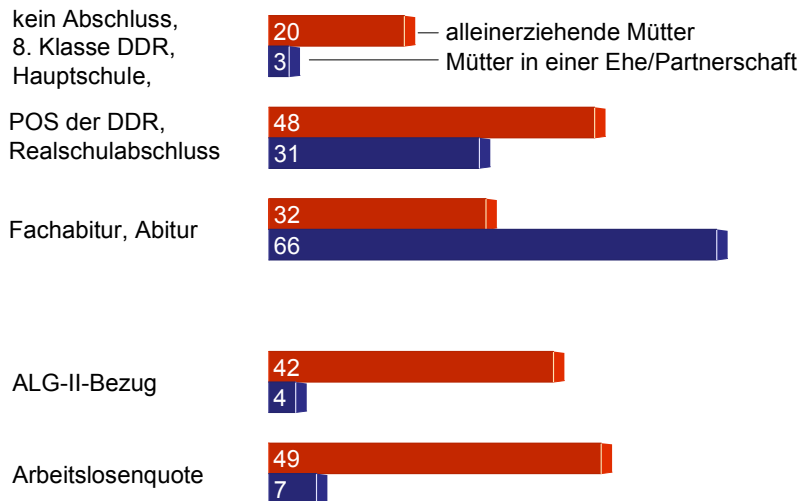


Übersicht 2:
Antworten in Prozent (gerundet)

Auffällig ist, dass Alleinerziehende signifikant häufiger eine geringe bzw. mittlere Schulbildung als andere Mütter haben, was durch die Befunde bereits vorliegender Studien nicht bestätigt wird. Diese verweisen jedoch auf im Durchschnitt niedrigere berufliche Qualifikationen alleinerziehender Mütter⁷. Ungeachtet dessen liegt das Niveau der schulischen Abschlüsse der an der Befragung beteiligten alleinerziehenden Mütter über dem Durchschnitt, da immerhin 80% die zehnklassige Schule (POS der DDR/Realschule) beendet haben bzw. über ein Fachabitur/Abitur verfügen (→ Übersicht 2).

⁷ vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Alleinerziehende in Deutschland – Potenziale, Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe, Berlin 2008, S. 9, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Alleinerziehen in Deutschland – Ressourcen und Risiken einer Lebensform (Dokumentation einer Fachtagung), Berlin 2001, S. 19, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Daten und Fakten zum Thema Alleinerziehende, Material für die Presse, Berlin, Mai 2009, S. 1

Bildungsabschlüsse und Arbeitslosigkeit bei alleinerziehenden Müttern und Müttern in einer Ehe oder Partnerschaft



*Übersicht 3:
Antworten in Prozent (gerundet).*

Diese häufig konstatierte geringere berufliche Qualifikation hängt vermutlich damit zusammen, dass die Mutterschaft in der überwiegenden Mehrheit der Fälle (sieht man von den Teenie-Müttern ab) nach Abschluss der Schulzeit eintritt. Erst dann werden berufliche Erstausbildung oder weiterführende Qualifizierungen für alleinerziehende Mütter zum Problem. Auf dem Arbeitsmarkt haben Alleinerziehende oft geringere Chancen; in der vorliegenden Studie waren sie signifikant häufiger arbeitslos als andere Mütter. Das hängt nicht nur mit der vergleichsweise niedrigeren beruflichen Qualifikation zusammen, sondern vor allem damit, dass sie zeitlich und räumlich weniger flexibel sind als Menschen in einer Partnerschaft.

All das führt zu einem hohen Maß an „sozialer Verwundbarkeit“⁸ Alleinerziehender. So sind sie generell überrepräsentiert in der Gruppe der Menschen, die ausschließlich oder überwiegend von Transferzahlungen leben. Das zeigte auch die Befragung: 42% der alleinerziehenden Mütter beziehen Arbeitslosengeld II (ALG II, sog. „Hartz IV“), während es bei den anderen Müttern lediglich 4% sind. Damit ist das „Hartz-IV-Risiko“ der Alleinerziehenden zehnmal höher als bei den in einer Ehe oder Partnerschaft lebenden Müttern.

⁸ „Soziale Verwundbarkeit“ geht über Armut hinaus und beschreibt einen Zustand, in dem Individuen oder Gruppen von Menschen besonderen Risiken und Unsicherheiten ausgesetzt sind, die zu sozialem Abstieg, Ausgrenzung und Isolation führen können und eine den soziokulturellen Standards entsprechende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren oder unmöglich machen.

- **Beruflicher Status**

Die teilnehmenden Mütter weisen in Bezug auf ihre berufliche Stellung eine große Streuung auf. Die Mehrheit ist abhängig beschäftigt, die Zahlen im Land zeigen ein ähnliches Bild: Arbeitnehmende hatten 2007 in M-V einen Anteil von 89,8% an den Erwerbstätigen, der der Selbständigen betrug, ähnlich wie in der Befragung, lediglich 10,2%.⁹ Der Anteil der Arbeitslosen in der Befragung lag mit 16,7% (ALG-I und ALG II-Empfängerinnen) über der Arbeitslosigkeit auf Landesebene, die im Januar 2010 15,0% betrug. Der Anteil der ALG-II-Empfänger/innen an allen Arbeitslosen in M-V war mit 65,3% wesentlich höher als der der Empfänger/innen von ALG-I mit 34,7%.¹⁰

Zur Gruppe der Selbständigen auf Landesebene gehören insgesamt 76.500 Personen. Davon sind 27.000 Frauen, was einer weiblichen Selbständigquote von 35,3% entspricht.¹¹

3.2 Meinungen und Angaben zum Thema Vereinbarkeit

- **Wichtige Elemente für Vereinbarkeit**

Welche Elemente den Frauen bezüglich einer guten Vereinbarkeit am wichtigsten sind, zeigt Übersicht 4. Die Punkte „Arbeitsplatzsicherheit“, „Existenz sicherndes Einkommen“ und „Pflege“ wurden vor allem deshalb mit zur Auswahl gestellt, weil sie in anderen Studien praktisch keine Rolle spielen; meist stehen dort Kinderbetreuung und Arbeitszeiten im Mittelpunkt. Das verwundert umso mehr, als sichere Arbeitsplätze und existenzsichernde Einkommen Grundpfeiler für Kinderwunsch, stabile Partnerbeziehungen, familiären Zusammenhalt und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sind.

Erwartungsgemäß sind für die meisten Mütter die „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ und „Existenz sicherndes Einkommen“ sehr wichtig bzw. wichtig (jeweils 97%). Dabei spielt es keine Rolle, welchen beruflichen Status die Frauen zur Zeit der Befragung hatten.

Überraschend ist die starke Zustimmung beim Punkt „Kinderbetreuung, die sich leichter mit Arbeitszeiten vereinbaren lässt“. Offenbar kommt dieser Frage aus Sicht der Mütter eine sehr große Bedeutung zu. Dabei geht es jedoch nicht nur um flexible Öffnungszeiten von Kindereinrichtungen oder eine gute Kinderbetreuung durch Verwandte oder Bekannte. Ohne Zweifel ist es dringend notwendig, die Öffnungszeiten an veränderte Bedingungen der Arbeitswelt anzupassen. Ebenso wichtig ist jedoch, diese Arbeitsbedingungen in Frage zu stellen und gegebenenfalls zu verändern, wenn sie Vereinbarkeit erschweren oder sogar das

⁹ vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Pressemeldung vom 13.03.2008, Schwerin

¹⁰ vgl. Bundesagentur für Arbeit-Regionaldirektion Nord: Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern, Kiel, Presseinformation Nr. 06/2010

¹¹ vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 2009, Schwerin 2009, S. 145

Kindeswohl gefährden. Die Betreuung der Kinder ist für Mütter auch deshalb so wichtig, weil davon ihre Erwerbsfähigkeit ebenso abhängt wie von ihren beruflichen Kompetenzen. Nur wenn Arbeitszeiten und Betreuungszeiten vereinbarkeitsbewusst aufeinander abgestimmt sind, können Mütter (zum Nutzen der Arbeitgebenden) mit hoher Motivation arbeiten, ihre Karriere planen und Existenz sichernde Einkommen erzielen.

| „Wie wichtig sind Ihnen folgende Elemente zur Unterstützung der Vereinbarkeit?“ | sehr wichtig | wichtig | weniger wichtig |
|--|--------------|---------|-----------------|
| Kinderbetreuung, die sich leichter mit Arbeitszeiten vereinbaren lässt wussten Maßnahmen | 85 | 12 | 2 |
| Existenz sicherndes Einkommen | 85 | 12 | 2 |
| Sicherheit des Arbeitsplatzes | 79 | 18 | 2 |
| Engagement von Unternehmen und Einrichtungen für bessere Vereinbarkeit | 69 | 28 | 1 |
| Berücksichtigung der Pflege von Angehörigen bei vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen | 34 | 49 | 15 |

*Übersicht 4:
Antworten in Prozent (gerundet),
fehlende zu 100:
keine Angaben*

Auf Rang 4 in der Wichtigkeit folgt das „Engagement von Unternehmen/Einrichtungen für bessere Vereinbarkeit“. Die etwas niedrigere Bewertung mag darin begründet liegen, dass zum einen das dringend notwendige Engagement von Arbeitgebenden in diesem Handlungsfeld noch nicht genügend im Alltagsbewusstsein der Mütter verankert ist und zum anderen eine vereinbarkeitsbewusste Unternehmenskultur und Personalpolitik bisher noch zu wenig im Erwerbsleben der Frauen spürbar ist. Auch werden positive Beispiele, die sich in den meist kleinen Betrieben Mecklenburg-Vorpommerns oft informell etablieren, noch zu wenig kommuniziert und deshalb kaum zur Kenntnis genommen. Ferner ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Frauen, die Kinder bis zu einem Alter von 12 Jahren haben, aufgrund der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung und Altersstruktur der Belegschaften höchst unterschiedlich ist und Vereinbarkeitsprobleme (ohnehin zumeist auf die Betreuung kleinerer Kinder reduziert) in vielen Unternehmen kaum wahrgenommen werden.¹²

Da das Thema Pflege oft als sehr bedeutsam für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben bezeichnet wird, war der starke Abfall in der Bewertung des Merkmals „Berücksichtigung der Pflege von Angehörigen bei vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen“ nicht zu erwarten.

¹² vgl. Wahl, D.: Die Situation von erwerbsfähigen Müttern in Mecklenburg-Vorpommern (Teil 1 der Mütterstudie), Rostock 2009, S. 77/78, (als Online-Publikation auf der Homepage des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in MV (<http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/>) unter Veröffentlichungen des KVL.MV)

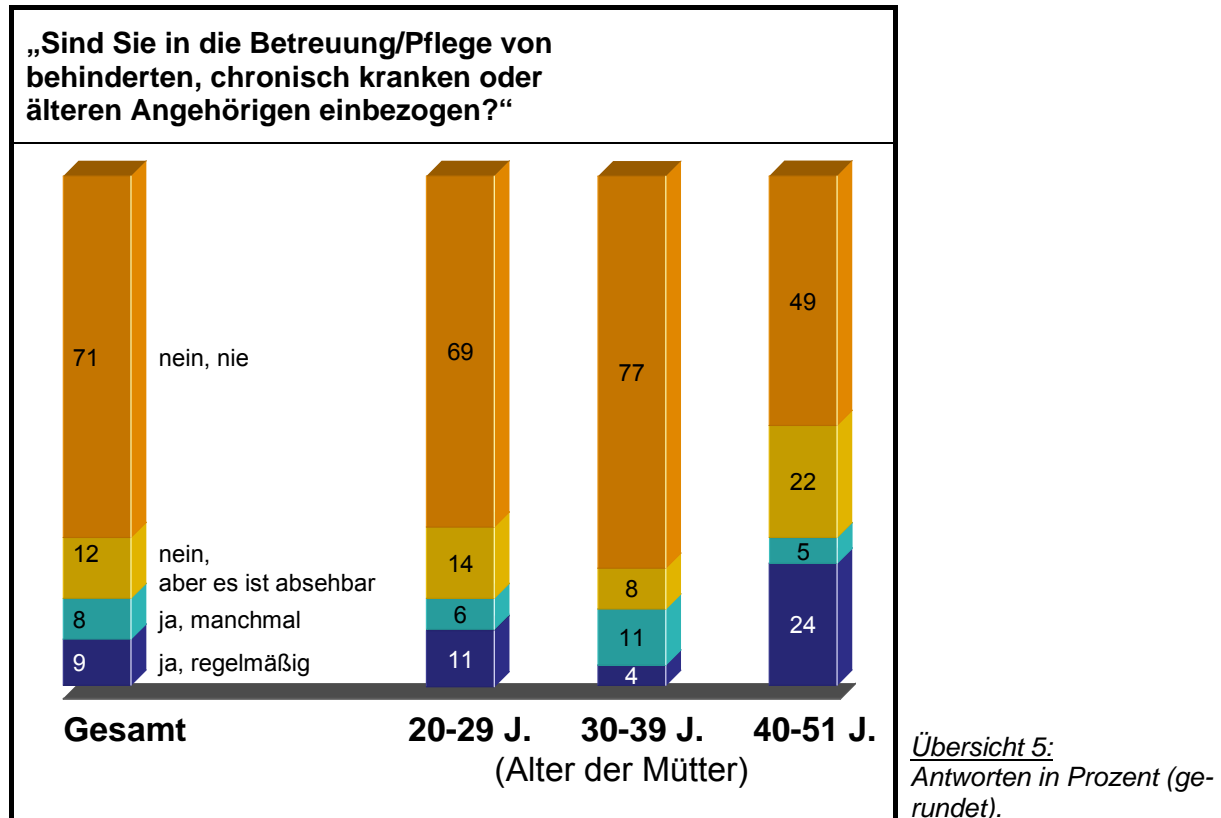
ten. Obwohl auch hier insgesamt 82,9% der Mütter dieses Handlungsfeld für sehr wichtig bzw. wichtig halten, hat es doch mit Abstand die geringsten Zustimmungswerte.

Da die Pflege von Angehörigen bei bisherigen Studien zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben nur selten thematisiert wird, bleiben zunächst nur Vermutungen: Bei einem Durchschnittsalter der befragten Mütter von 33,5 Jahren ist davon auszugehen, dass deren Eltern noch nicht das Alter erreicht haben, bei dem in der Regel Pflege wahrscheinlicher wird. Der Anteil pflegender Mütter nahm zwar mit dem Alter leicht zu, der Zusammenhang wurde jedoch nicht signifikant.

Hinzu kommt, dass heutige Seniorinnen und Senioren deutlich gesünder sind als frühere Generationen, was ein selbst bestimmtes Leben auch in hohem Alter ermöglicht. Es ist ferner zu vermuten, dass durch die Abwanderung junger Menschen die Generationen oft weit voneinander entfernt leben. Familiäre Netzwerke, die gerade bei der Pflege von Angehörigen wichtig sind, verlieren jedoch ab einer gewissen Entfernung ihre Funktionalität. Das dürfte vor allem in ländlichen Räumen der Fall sein, in denen die Altersstruktur (wenige junge Menschen) und die fehlende Mobilität alter Menschen nur schwer zu kompensieren sind. Außerdem haben sich die Bedingungen für die häusliche Pflege durch den Wandel der Arbeitswelt dramatisch verschlechtert. Die jüngere Generation ist daher gezwungen, andere Möglichkeiten für die Pflege und Betreuung alter Angehöriger zu suchen.

Dass die befragten Mütter die Pflege noch nicht so stark als Problem betrachten, mag auch daran liegen, dass sie möglicherweise eine sehr enge Vorstellung von Pflege haben, die mit starker Behinderung, Bettlägerigkeit und auf Seiten der Pflegenden mit hohem physischen und psychischem Einsatz verbunden ist. Häufig brauchen Menschen jedoch bereits vor der eigentlichen Pflegebedürftigkeit Unterstützung beim Einkauf, Wohnungsputz, Arztbesuch und bei Behördengängen. Auch diese Leistungen, in der Regel von jüngeren Frauen erbracht, sind bei der Analyse von Vereinbarkeitsproblemen in Rechnung zu stellen.

Insgesamt pflegen 17% der Frauen regelmäßig oder gelegentlich, bei weiteren 12% ist diese Aufgabe absehbar (→ Übersicht 5); fast 30% sind also direkt oder indirekt von Pflege betroffen. Der Anteil pflegender Mütter nimmt zwar mit dem Alter leicht zu, der Zusammenhang wird jedoch nicht signifikant – vermutlich, weil der Anstieg nicht konstant verläuft. Übersicht 5 zeigt, dass der Anteil der pflegenden Frauen erst in der Altersgruppe ab 40 Jahre merklich zunimmt und die Zahl derjenigen, für die es absehbar ist, erreicht im Vergleich zu den 30-39-jährigen in dieser Altersgruppe sogar fast den dreifachen Wert. Auch wenn die meisten jüngeren Frauen derzeit mit Pflege und Betreuung noch nicht konfrontiert sind, wird sich dies in einigen Jahren wahrscheinlich ändern (Stichwort „Sandwich-Generation“). Schon deshalb sollte das Thema in der Diskussion um Vereinbarkeit (auch in Unternehmen) stärker berücksichtigt werden.



- **Unterstützung durch den Partner oder die Partnerin**

Auf den ersten Blick fällt auf, dass die Frauen sich bei der familiären Reproduktions- und Sorgearbeit¹³ von ihren Partnern oder Partnerinnen relativ gut unterstützt fühlen – immerhin 79% von ihnen als sehr gut oder gut. Das Bildungsniveau der Frauen hat darauf allerdings keinen Einfluss. Wie die Werte in Übersicht 6 zeigen, fühlen sich die Frauen unabhängig von ihrer Schulbildung etwa gleich gut von ihren Partnern oder Partnerinnen unterstützt. Einige Zahlen haben zum Teil jedoch eine geringe Aussagekraft, da nur wenige Frauen mit niedriger Schulbildung erfasst sind.

Die Antworten der Mütter können natürlich nur einen sehr vagen Eindruck vom wirklichen Engagement der Partner/-innen vermitteln, da sie vom Anspruchsniveau der Frauen sowie der konkreten innerfamiliären Arbeitsteilung und von den Möglichkeiten der Partner beeinflusst werden. Letztere werden nicht selten durch Fernpendeln, Auslandsarbeit, hohes Überstundenvolumen und andere Faktoren eingeschränkt.

¹³ Familiäre Reproduktions- und Sorgearbeit umfasst alle im Haushalt zu erledigenden Aufgaben (Wäsche, Putzen, Einkauf, Kochen, Bügeln, Reparaturen usw.) sowie alle Leistungen, die mit der Betreuung und Erziehung der Kinder sowie der Betreuung und Pflege von kranken, behinderten oder alten Menschen verbunden sind.

| Wie empfinden Sie die Unterstützung durch Ihren Partner/Ihre Partnerin bei familiären Angelegenheiten? | sehr gut | gut | mittel-mäßig | weniger gut | gar nicht gut |
|--|----------|------|--------------|-------------|---------------|
| gesamt | 44 | 35 | 15 | 4 | 1 |
| kein Schulabschluss, Hauptschule, 8. Klasse DDR | (33) | (33) | (11) | (22) | (0) |
| POS DDR, Realschule | 44 | 32 | 14 | 5 | 5 |
| Fachabitur, Abitur | 45 | 37 | 15 | 3 | 0 |

Übersicht 6:
 Antworten in Prozent (gerundet). Nur Mütter mit Partner oder Partnerin.
 (Wert in Klammern) = wenig aussagekräftig, da nur kleine Stichprobe

Die insgesamt im Vergleich zu anderen Studien¹⁴ gute Bewertung der Unterstützung durch den Partner oder die Partnerin¹⁵ könnte folgende Ursachen haben:

Die befragten Mütter gehören mehrheitlich einer Generation an, in der die traditionelle innerfamiliäre Arbeitsteilung (Familienernährermodell/Zuverdienstmodell) zunehmend in Frage gestellt wird, da sie weder der starken Erwerbsneigung von Frauen noch ihrer hohen schulischen und beruflichen Qualifikation entspricht. Die Partner dürften der gleichen Generation angehören, in der auch bei vielen Männern bereits ein Umdenken hinsichtlich dieser Rollenmuster zu verzeichnen ist.

Aufgrund des hohen Qualifikationsniveaus der Mütter ist zu vermuten, dass sowohl ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als auch ihre Erwerbsneigung über dem Durchschnitt liegen. Die damit verbundenen beruflichen Ambitionen dürften Einfluss auf die Partnerwahl gehabt haben. Daher ist anzunehmen, dass diese Frauen vor allem Partner/-innen gesucht haben, die eher bereit sind, familiäre Reproduktions- und Sorgearbeit egalitärer aufzuteilen, was beiden gleichzeitig Erwerbsarbeit ermöglicht.¹⁶ Es ist natürlich auch möglich, dass einige

¹⁴ vgl. u.a.: Wengler, A./Trappe, H./Schmitt, C.: Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 127/2008 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung Wiesbaden), Institut für Demoskopie Allensbach: Vorwerk Familienstudie 2008. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, Allensbach am Bodensee 2008, IGS-Organisationsberatung GmbH: Väter zwischen Karriere und Familie - Teil 2: Die Sicht der Mütter, Köln 2005 (<http://www.igs-beratung.de/service/studien/>)

¹⁵ Unabhängig von der realen Höhe der Unterstützungsleistungen innerhalb der familiären Reproduktions- und Sorgearbeit kommt in verwandtschaftlichen Netzwerken dem Ehe- oder Lebenspartner die größte Bedeutung zu. Vgl. Barth, S.: Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung, S. 22, www.stephan-barth.de/sozialeunt.htm, Die-wald, M.: Soziale Beziehungen: Verlust oder Liberalisierung? Soziale Unterstützung in informellen Netzwerken. Berlin 1991, 106.

¹⁶ Es liegen gegenwärtig noch keine umfassenden und empirisch abgesicherten Erkenntnisse zum Zusammenhang von Bildungsniveau und traditioneller bzw. egalitärer Arbeitsteilung in der Familie vor. Es deutet sich jedoch an, dass es eine Korrelation zwischen hohem Bildungsniveau in mehr egalitären Formen der Arbeitsteilung gibt. Vgl. hierzu auch: Wengler, A./Trappe, H./Schmitt, C.: Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 127/2008 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung Wiesbaden), S. 27

Mütter sich bei der Beantwortung der Frage weniger an der Realität, sondern mehr an der „sozialen Erwünschtheit“ orientiert haben.

Schließlich sei erwähnt, dass nicht nur Männer noch stark traditionelle Vorstellungen von innerfamiliärer Arbeitsteilung haben, sondern teilweise auch Frauen aus den unterschiedlichsten Gründen die Hilfe des Ehemannes/Partners nicht entbehren, sogar ablehnen oder gelegentliche Unterstützungsleistungen überbewerten.

Interessanterweise hat fast jede fünfte alleinerziehende Mutter die Frage nach der Unterstützung in der Partnerschaft ebenfalls beantwortet. Vermutlich werden auch diese Frauen unterstützt, entweder von ihren ehemaligen oder von neuen Partnern, die jedoch nicht mehr bzw. noch nicht zum Haushalt gehören. Solche Beziehungen sind bisher in Studien zur sozialen Situation Alleinerziehender kaum berücksichtigt worden. Der Befund wirft auch die Frage auf, wie genau der Begriff „alleinerziehend“ eigentlich ist und wie er von den Betroffenen selbst verstanden wird.

- **Unterstützung durch das soziale Netz**

Die Ergebnisse (→ Übersicht 7) zeigen deutlich die wichtige Rolle der Eltern im Hinblick auf Unterstützungsleistungen und bestätigen damit die Befunde anderer Studien¹⁷. Insgesamt geben 81,7% der Mütter an, dass sie durch eigene Eltern bzw. Schwiegereltern bei der Kinderbetreuung bzw. bei größeren Belastungen unterstützt werden. Die drei anderen Gruppen werden seltener in Anspruch genommen.

| Von welchen Personen (außer Partner/-in) erhalten Sie Unterstützung bei Kinderbetreuung/hohen Belastungen? | trifft voll zu | trifft teilweise zu | trifft nicht zu |
|---|----------------|---------------------|-----------------|
| eigene Eltern/Schwiegereltern | 46 | 36 | 18 |
| andere Verwandte | 14 | 21 | 63 |
| Freundinnen/Freunde/Bekannte | 21 | 39 | 39 |
| Nachbarinnen/Nachbarn | 8 | 20 | 72 |

*Übersicht 7:
Antworten in Prozent (gerundet).
Fehlende zu 100: keine Angaben.*

¹⁷ vgl. u.a. Lange, A./Lauterbach, W.: Wie nahe wohnen Enkel bei ihren Großeltern? Aspekte der Mehrgenerationenfamilie heute, Arbeitspapiere der Universität Konstanz, Nr. 24/1997, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen, Berlin 2005, Szydlík, M.: Lebenslange Solidarität? Generationenbeziehungen zwischen erwachsenen Kindern und Eltern, Opladen 2000

Der Wert bei anderen Verwandten ist relativ niedrig. In soziologischen Studien wird betont, dass die Eltern-Kind-Beziehung eine besondere Nähe aufweist und wechselseitig sehr stark verpflichtend wirkt. Eltern und Kinder unterstützen sich gegenseitig auch im Falle emotionaler Konflikte noch. Das ist bei anderen (vor allem entfernteren) Verwandten nicht so häufig der Fall. Außerdem ist die räumliche Nähe von Eltern und Kindern meist größer als bei anderen Verwandten und wird von beiden Seiten vielfach auch angestrebt.

Bei der Bewertung verwandtschaftlicher Beziehungen muss auch berücksichtigt werden, dass aufgrund des Geburtenrückganges und des Wandels familiärer Lebensformen zahlreiche früher zum Alltag gehörende Verwandte heute gar nicht mehr vorhanden sind und viele junge Menschen die entsprechenden Verwandtschaftsbezeichnungen bereits nicht mehr kennen.

Erwartungsgemäß sind Freundinnen, Freunde und Bekannte für die befragten Frauen die zweitwichtigste Quelle für soziale Unterstützung. Zu ihnen bestehen oft enge emotionale Bindungen, da sie anhand von Sympathie und wechselseitigen Unterstützungsmöglichkeiten selbst ausgewählt wurden. Bei Enttäuschung können diese Bindungen auch leichter ohne familiäre Konflikte wieder gelöst werden. In vielen Fällen ersetzen sie sogar zerfallende oder nicht mehr funktionierende verwandtschaftliche Netzwerke.

Deutlich seltener wird die Nachbarschaft um Unterstützung gebeten, 72,1% der Mütter tun dies überhaupt nicht. Dies gilt (mit einigen Unterschieden) sowohl für Städte als auch für den ländlichen Raum und deckt sich mit anderen Studien zu sozialen Netzwerken. Rohr-Zänker und Müller schrieben z.B. bereits 1998: „Sind also Kontakte und Beziehungen zu Nachbarn Teil unseres Alltags, so haben sie doch eine nachrangige Bedeutung innerhalb der persönlichen Netzwerke. Als wichtige Kontaktgruppe stehen Nachbarn im Rang weit hinter Familie, Verwandtschaft, Freunden und Bekannten“.¹⁸ Diese geringere Bedeutung von nachbarlichen Beziehungen innerhalb der Netzwerke rührt daher, dass Nachbarschaft zunächst einmal durch Siedlungsweise, Wohnsituation und Begegnungsmöglichkeiten vorgegeben ist, räumliche Nähe allein jedoch keine sozialen Bindungen mit Netzwerkqualität schafft. Bisweilen werden jedoch Beziehungen zu besonders sympathischen und/oder nützlichen Bewohnerinnen oder Bewohnern des unmittelbaren Umfeldes geknüpft. Diese werden dann – obwohl sie Nachbarn bleiben – zu Bekannten bzw. Freundinnen und Freunden und in das soziale Netz integriert.

Frauen mit höherer Schulbildung schätzen die Unterstützung durch ihr soziales Netz tendenziell leicht besser ein als Frauen mit niedrigerer Bildung. Dieser Zusammenhang wird aber nicht signifikant. Wird das soziale Netz nicht als ganzes betrachtet, sondern seine einzelnen

¹⁸ Rohr-Zänker, R./Müller, W.: Die Rolle von Nachbarschaften für die zukünftige Entwicklung von Stadtquartieren, Arbeitspapiere des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung, Bonn, Nr. 6/1998, S. 16

Bestandteile, so zeigt die Untersuchung folgende Zusammenhänge zwischen sozialer Unterstützung und Schulbildung: Nur die Unterstützung durch die Nachbarschaft korreliert signifikant mit der Bildung; je höher die Schulabschlüsse der Frauen, desto besser fühlten sie sich von Nachbarn und Nachbarinnen unterstützt. Die Qualität der sozialen Unterstützung durch Eltern und Schwiegereltern, andere Verwandte sowie den Freundeskreis weist dagegen keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Bildungsniveau der Mütter auf. Eine Erklärung dafür fällt schwer, da so gut wie keine Untersuchungen zu den Unterstützungsleistungen einzelner Komponenten des sozialen Netzwerkes von Müttern über die Eltern und Großeltern hinaus vorliegen. Gleiches gilt übrigens auch für die Kinder. Den Autoren ist keine Studie bekannt, in der die Einbeziehung älterer Kinder in die familiäre Reproduktions- und Sorgearbeit thematisiert wird. Kindheit scheint stillschweigend nur noch als sozialer Schonraum wahrgenommen zu werden.

Interessant sind jedoch die Zusammenhänge zwischen den genannten Personengruppen. Besonders die Unterstützung durch den Freundeskreis soll erwähnt werden. Dieser Wert korreliert als einziger signifikant positiv mit dem jeder anderen Personengruppe. Mit anderen Worten: Wer sich durch den eigenen Freundeskreis gut unterstützt fühlt, empfindet auch die Unterstützung durch andere Personen als größer. Hier könnte möglicherweise ein Hinweis auf die wichtige Rolle sozialer Kompetenzen liegen. Die Unterstützung durch den Freundeskreis ist nicht so selbstverständlich wie die durch die Familie, sie muss – streng genommen – „verdient“ werden, was ein hohes Element von wechselseitiger Hilfe/Zuwendung (Prinzip der Reziprozität) einschließt. Aus den Daten ließe sich folgendes Fazit ableiten: Wer in der Lage ist, Freundschaften aufzubauen und zu pflegen, verfügt offenbar über entwickelte soziale Kompetenzen und ist daher in der Lage, Unterstützung auch aus anderen Quellen zu mobilisieren.

Die Befragung zeigt auch, dass Alleinerziehende sich insgesamt genauso gut durch ihr soziales Netz unterstützt fühlen wie andere Mütter; der Freundeskreis spielt für sie allerdings eine signifikant größere Rolle. Da Alleinerziehende meist keine Partner/-in und damit auch keinen Zugriff auf dessen/deren Verwandtschaft haben, suchen sie sich im Kreis von Freundinnen, Freunden und Bekannten Unterstützung; dies tun sie offenbar stärker als Frauen, die in Partnerschaften leben.

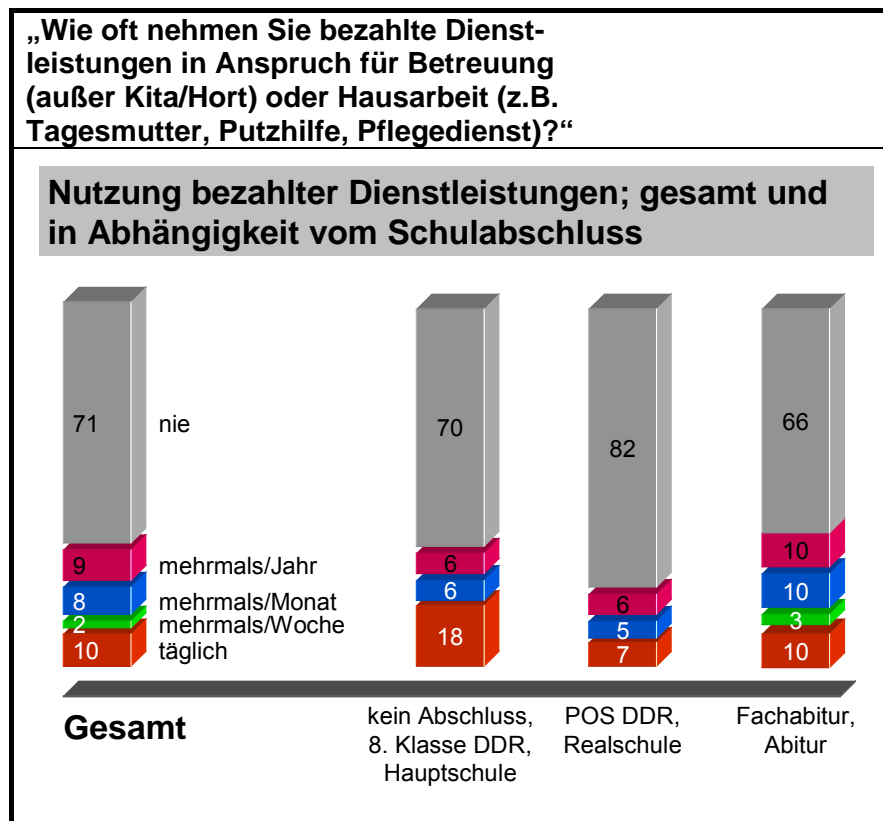
Eine Erklärung für die von den Alleinerziehenden signalisierte gute Unterstützung durch ihr soziales Netz könnte darin bestehen, dass die befragten Mütter über mehr wichtige Ressourcen (Bildung, berufliche Qualifikation, Einkommen) verfügen als der Durchschnitt. Untersuchungen zur Größe und Funktion von Netzwerken zeigen immer wieder, dass Menschen mit geringen persönlichen Ressourcen stets auch kleine Netzwerke haben, die zumeist aus

unmittelbaren Verwandten bestehen.¹⁹ Das wurde auch in den Interviews mit den Expertinnen deutlich, die zum Teil mit den betreffenden alleinerziehenden Müttern arbeiten (→ Vgl. Abschnitt 4: Soziales Netz, Unterstützung in der Auswertung der Interviews mit den Expertinnen).

• Bezahlte Dienstleistungen

Gering verbreitet ist die Inanspruchnahme bezahlter Dienstleistungen, um die familiären Reproduktions- und Sorgearbeiten zu bewältigen. Das dürfte an DDR-spezifischen Normen und Werten ebenso liegen wie an relativ niedrigen Einkommen sowie an Besonderheiten des Arbeitsmarktes für haushaltsnahe Dienstleistungen.²⁰

Obwohl Frauen immer weniger Zeit für Eigenarbeit im Haushalt haben (wegen hoher Anforderungen sowohl im Arbeitsleben als auch an die Freizeitgestaltung²¹), geben fast 71% der Mütter an, nie haushaltsnahe Dienstleistungen zu nutzen, nur 12% nehmen sie täglich bzw. mehrmals pro Woche in Anspruch.



¹⁹ vgl. Friedrichs, J.: Einführung in die Stadtsoziologie, Hagen 1993, Abschnitt über Netzwerke, S. 165 und S. 167

²⁰ Für ganz Deutschland wird konstatiert: „Ein regulärer Arbeitsmarkt für haushaltsnahe Dienstleistungen hat sich bisher nicht entwickelt. Die Nachfrage wird vor allem über Schwarzarbeit befriedigt (ihr Anteil in Privathaushalten wird auf bis zu 80% geschätzt) oder in Eigenarbeit erledigt“. Görner, R.: Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen – ein Modellversuch im Saarland, Arbeitspapier herausgegeben von der Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin/Sankt Augustin, Nr. 167/2006, S. 6

²¹ vgl. ebenda, S. 13

Da die Mütter nicht nach den Ursachen für die geringe Nutzung bezahlter Leistungen gefragt wurden, können nur Vermutungen zu den Gründen angestellt werden:

Viele Familien in Mecklenburg-Vorpommern können sich wahrscheinlich haushaltsnahe Dienstleistungen finanziell einfach nicht leisten, auch wenn sie ihnen die Vereinbarkeit erleichtern würden. Außerdem dürfte die Nutzung solcher Dienstleistungen bei vielen Menschen ein schlechtes Image haben. Sie gelten in Deutschland als Luxus für Reiche und viele empfinden es als peinlich, Menschen für sich arbeiten zu lassen, da es den Anschein von Ausbeutung erweckt.²² Dies gilt sicher in den östlichen Bundesländern, die nach wie vor eine andere Sozial- und Einkommensstruktur aufweisen, in noch weitaus stärkerem Maße. Die Inanspruchnahme von Dienstleistungen wird also wesentlich auch von sozio-kulturellen Faktoren mitbestimmt und hängt nicht nur vom Geld ab.²³

Interessant ist jedoch, dass trotz der geringen Verbreitung ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Nutzung bezahlter Dienstleistungen und der Zahl der genannten Erschwernisse für Vereinbarkeit existiert (mehr dazu im nächsten Abschnitt). Man könnte die Daten folgendermaßen interpretieren: Je mehr Erschwernisse die Frauen angeben, desto öfter nutzen sie bezahlte Dienstleistungen.

Es konnte auch ermittelt werden, dass Frauen mit höherer Schulbildung die Dienstleistungen häufiger nutzen als Frauen mit niedrigen Schulabschlüssen. Der Grund dafür könnte sein, dass Frauen mit höherer Bildung tendenziell besser verdienen und sich daher die Dienstleistungen – im wahrsten Sinne des Wortes – eher leisten können. Möglicherweise spielen jedoch auch unterschiedliche Einstellungen eine Rolle.

- **Erschwernisse für Vereinbarkeit**

Wie die Zahlen in Übersicht 9 zeigen, erschweren „wenig planbare Arbeitszeiten“ den Müttern die Vereinbarkeit am meisten, gefolgt von „häufiger Erkrankung der Kinder“, „vielen Überstunden“ und „hohem Weiterbildungsaufwand“. Die ersten drei Punkte dürften eng zusammenhängen.

Sie spiegeln die Tatsache wider, dass die in der modernen Arbeitswelt geforderte Verfügbarkeit und Flexibilität für viele Mütter ein echtes Problem darstellt, vor allem für solche mit kleineren Kindern. Viele Frauen sind damit konfrontiert, dass die Öffnungszeiten der Kinderta-

²² vgl. ebenda, S. 15, ähnlich argumentieren Rump, J./Eilers, S.: Beschäftigungswirkungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie - auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung, Mainz 2006 (Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz), S. 47f.

²³ vgl. Geissler, B.: Haushalts-Dienstleistungen als informelle Erwerbsarbeit: neue Ungleichheit oder Ausdifferenzierung des Arbeitsmarkts? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Schwerpunktheft Arbeitsmarkt und Beschäftigung – Unsicherheit in sich globalisierenden Arbeitsgesellschaften, Dortmund, Heft 3/2006; S. 5

gesstätten sich stark an traditionellen Normalarbeitsverhältnissen orientieren. Willkürlich festgelegte Arbeitszeiten und Überstunden erschweren es außerdem, kurzfristig Eltern, andere Verwandte oder Bekannte für die Betreuung der Kinder zu gewinnen.

| Welche Umstände erschweren Ihnen persönlich manchmal die Vereinbarkeit? | | trifft voll zu | trifft teilweise zu | trifft nicht zu |
|--|---|----------------|---------------------|-----------------|
| 1 | wenig planbare Arbeitszeiten | 22 | 34 | 38 |
| 2 | häufige Erkrankungen des Kindes/der Kinder | 17 | 38 | 39 |
| 3 | viele Überstunden | 15 | 38 | 40 |
| 4 | hoher Weiterbildungsaufwand | 12 | 29 | 53 |
| 5 | lange Arbeitswege | 18 | 20 | 55 |
| 6 | Kolleginnen/Kollegen haben wenig Verständnis für familiäre Probleme | 10 | 27 | 55 |
| 7 | Partner/-in muss pendeln | 19 | 17 | 55 |
| 8 | Betriebsleitung hat wenig Verständnis für familiäre Probleme | 14 | 22 | 56 |
| 9 | Angst vor Arbeitsplatzverlust bei Schwangerschaft/Elternzeit | 15 | 18 | 60 |
| 10 | keine/geringe Unterstützung durch Partner/-in | 11 | 21 | 59 |
| 11 | lange Wege wegen Kinderbetreuung | 8 | 19 | 66 |
| 12 | Ich bin alleinerziehend | 22 | 4 | 71 |
| 13 | Betreuung/Pflege von Angehörigen | 4 | 11 | 77 |

*Übersicht 9:
Antworten in Prozent (gerundet), nach Häufigkeit sortiert. Fehlende zu 100: keine Angaben/Sonstiges.*

Vermutlich geht es bei den Punkten „wenig planbare Arbeitszeiten“ und „viele Überstunden“ um mehr als Kinderbetreuung. Familien brauchen nicht schlechthin einfach nur Zeit, sondern vor allem planbare Zeit²⁴, denn viele der anfallenden Aufgaben sind an einen zeitlichen Rhythmus gebunden und können auch nicht beliebig an andere Personen delegiert werden. Das gilt gerade für die Tätigkeiten, die Frauen im Rahmen der traditionellen innerfamiliären

²⁴ vgl. zur Rolle der planbaren Zeit innerhalb von familienfreundlichen Arbeitszeitmustern: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienfreundliche Arbeitszeitmuster. Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung, Berlin 2005, S. 6.

Arbeitsteilung ausüben, die in der Regel eine geringe zeitliche Variabilität aufweisen.²⁵ Während sich Reparaturen, Heimwerkerleistungen, Gartenarbeit und das Spiel mit den Kindern, die häufig noch zu den Domänen des männlichen Engagements in der familiären Reproduktions- und Sorgearbeit gehören, in vielen Fällen durchaus zeitlich verschieben bzw. über bezahlte Dienstleistungen erledigen lassen, bieten die Begleitung der Kinder zur Kindertagesstätte, die Erledigung der Hausaufgaben, das Zubereiten der Mahlzeiten, die tägliche Pflege von Kleinkindern u.a.m. nur geringen zeitlichen Spielraum.

Dass „häufige Erkrankung der Kinder“ so oft als Erschwernis genannt wurde, bestätigt die Ergebnisse des ersten Teils der Studie. Dort wurde gezeigt, dass es tatsächlich viele Arbeitsausfälle durch die Krankheit von Kindern gibt. Die befragten Unternehmensleitungen nannten dieses Problem denn auch besonders häufig.²⁶

Etwas überraschend ist, dass der „hohe Weiterbildungsaufwand“ so häufig genannt wurde (etwa 41% antworteten mit „trifft voll zu“ oder „trifft teilweise zu“). Vielleicht hängt dies mit der überdurchschnittlich hohen Bildung und beruflichen Qualifikation der befragten Mütter zusammen: Wer hoch gebildet ist, strebt vermutlich berufliche Positionen an (oder hat sie bereits erreicht), in denen ständige Weiterbildung gefordert ist. Das bedeutet offenbar auch, dass ein großer Teil der „offiziellen“, also von den Unternehmen geforderten, Weiterbildung²⁷ in der Freizeit stattfindet, oft sogar ergänzt durch selbst bestimmte, nicht institutionalisierte und zertifizierte Formen der Weiterbildung zur Erweiterung berufsrelevanter Kompetenzen (informelle Formen der Weiterbildung).

Da die meisten Mütter nicht alleinerziehend sind, rangiert dieser Punkt in Übersicht 9 auf dem vorletzten Platz (71% fühlen sich davon nicht beeinträchtigt). Die Mütter, die es betrifft, empfinden diesen Zustand jedoch für die Vereinbarkeit als sehr erschwerend (22% sagen: „trifft voll zu“). Mit anderen Worten: So gut wie alle alleinerziehenden Mütter empfinden ihren Status als sehr erschwerend für die Vereinbarkeit.

Die Pflege und Betreuung von Angehörigen hat auch bei dieser Frage keine große Bedeutung – 78% der Frauen fühlen sich davon gar nicht eingeschränkt.

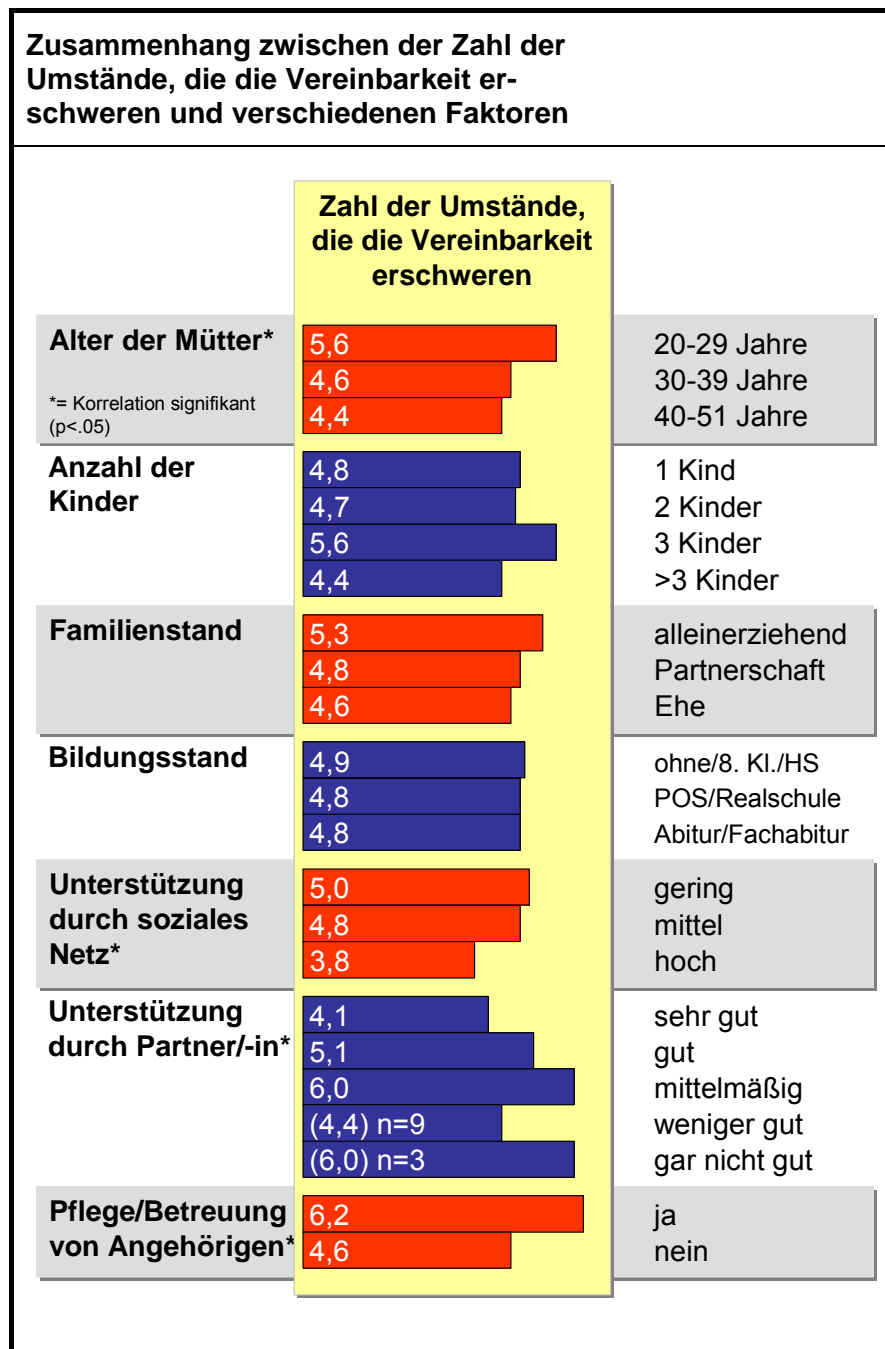
Jüngere Mütter nannten mehr Erschwernisse als ältere; der Zusammenhang zwischen Alter und Zahl der genannten Erschwernisse ist zwar schwach, aber signifikant. Dies mag an ihren geringen Erfahrungen im „Familienmanagement“ liegen. Denkbar wäre auch, dass sie insgesamt mit mehr Unsicherheiten konfrontiert sind; vielleicht befinden sie sich noch in der Ausbildung, haben auf dem Arbeitsmarkt noch keinen Fuß gefasst oder verfügen nur über ein

²⁵ vgl. Wengler, A./Trappe, H./Schmitt, Ch.: Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 127/2008 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung Wiesbaden), S. 19 ff. u. S. 39

²⁶ vgl. Wahl (2009), S. 59 und 82 ff.

²⁷ Viele Unternehmen sind um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Weiterbildung in der Arbeitszeit und der Freizeit bemüht, vgl. ebenda, S. 91

geringes Einkommen. Keinen signifikanten Zusammenhang gibt es hingegen zwischen der Zahl der genannten Erschwernisse und dem Bildungsgrad. Das hängt möglicherweise damit zusammen, dass die genannten Erschwernisse nicht typisch für bestimmte Branchen, Berufe oder Personen sind, sondern universelle Erscheinungen, die mit der heutigen Arbeitswelt bzw. mit der Existenz von Kindern schlechthin verbunden sind. Außerdem befähigt höhere Bildung nicht unbedingt zum optimalen „Familienmanagement“ oder zum Aufbau und zur Pflege sozialer Netze. Hier spielen soziale Kompetenzen und die Fähigkeit zur praktischen Alltagsbewältigung eine viel größere Rolle.



*Übersicht 10:
Absolute Werte (gerundet).
(Wert in Klammern) = wenig aussagekräftig, da nur kleine Stichprobe*

Ebenfalls keinen signifikanten Einfluss haben die Zahl der Kinder und der Status „alleinerziehend“. Das bedeutet: Wer mehr Kinder hat oder alleinerziehend ist, nannte nicht automatisch auch mehr der angeführten Erschwernisse für Vereinbarkeit. Stattdessen kommt es darauf an, wie viel soziale Unterstützung die Frauen erhalten. Sie nennen umso mehr Erschwernisse, je geringer sie sich insgesamt durch ihr soziales Netz bzw. konkret durch ihren Partner/ihre Partnerin unterstützt fühlen.

Dieser Zusammenhang betont die Bedeutung sozialer Unterstützung und zeigt, dass eine objektiv schwierige Situation (alleinerziehend, viele Kinder) nicht automatisch zu größerer Belastung führt, vorausgesetzt die Schwierigkeiten können mit Hilfe bewältigt werden. Dies bedeutet, dass bei der Unterstützung bestimmter „Risikogruppen“ (z.B. Alleinerziehende, kinderreiche Familien, armutsgefährdete Familien) deren soziales Umfeld berücksichtigt und gegebenenfalls ebenso gestärkt werden sollte. Durch Stärkung ihrer sozialen Kompetenzen könnten die Betroffenen außerdem befähigt werden, ihr soziales Netz zu vergrößern.

Obwohl die meisten Frauen keine Angehörigen pflegten, nannten diejenigen, die es taten, mehr Erschwernisse für Vereinbarkeit als andere. Das mag als Hinweis dafür dienen, dass die Pflege von Angehörigen trotzdem ein Faktor für Vereinbarkeit sein kann, auch wenn sie in unserer Untersuchung (noch) nicht sehr verbreitet war.

- **Chancen erwerbsloser Mütter auf dem Arbeitsmarkt**

Insgesamt 84% der Mütter sind der Meinung, nicht erwerbstätige Frauen mit Kindern bis zu 12 Jahren hätten geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Diese Einschätzung wird unabhängig vom Bildungsgrad getroffen.

| „Mütter mit Kindern bis 12 Jahren, die nicht erwerbstätig sind, haben geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt, ...“ | trifft voll zu | trifft teilweise zu | trifft nicht zu |
|---|----------------|---------------------|-----------------|
| ... weil Unternehmen Ausfälle durch Erkrankungen der Kinder befürchten | 82 | 17 | 1 |
| ... weil Mütter Arbeitszeiten wünschen, die nicht zur Vorstellung der Unternehmen passen | 65 | 34 | 1 |
| ... weil Mütter zeitlich und räumlich nur begrenzt verfügbar sind | 68 | 29 | 3 |

*Übersicht 11:
Antworten in Prozent (gerundet). Antworten der Mütter, die Frage 13 zuvor mit „ja“ beantwortet hatten.*

Als Gründe für ihre Meinung nannten die Frauen vor allem „Erkrankungen der Kinder“ (→ Übersicht 9 und Fußnote 26). Die damit verbundenen Ausfallzeiten erschweren aus Sicht der Mütter ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt; und sie stellen – wie in Teil 1 ersichtlich – für die Unternehmen ein großes Problem dar. Letztere sind mit nicht planbaren personellen Ausfällen konfrontiert, die vor allem kleine Unternehmen und solche mit einem hohen Anteil an

jüngeren Frauen nicht kompensieren können.²⁸ Die Mütter selbst gefährden dadurch eventuell ihre Beschäftigung, verzichten auf Karrieremöglichkeiten und nehmen finanzielle Einbußen in Kauf. Dazu kommt vielleicht noch das fehlende Verständnis bei Kolleginnen und Kollegen oder der Unternehmensleitung.

Die Mütter stecken hier in einer Sackgasse: Sie sind oft die einzigen, die ihre kranken Kinder betreuen können, denn Kindertagesstätten nehmen erkrankte Kinder nicht auf. Verwandte oder Bekannte können häufig nicht einspringen, weil sie selbst arbeiten und weil die Betreuung kranker Kinder eine ganz besondere Verantwortung fordert. Auch die Partner fallen meistens aus, da sie vermutlich in der Regel mehr verdienen und Vollzeit arbeiten, was bei Lohn- oder Gehaltseinbußen eine Rolle spielt. Außerdem sind Väter, die zur Betreuung ihrer erkrankten Kinder freigestellt werden, im betrieblichen Alltag immer noch Exoten²⁹ – obwohl sich die Rollenbilder hier langsam ändern.

3.3 Vereinbarkeit im Unternehmen

Im folgenden Kapitel geht es um konkrete Probleme der Vereinbarkeit von erwerbstätigen Müttern. Die Fragen wurden also nur von Frauen beantwortet, die abhängig beschäftigt oder selbständig tätig waren.

- **Arbeitszeitgestaltung**

Die erste Frage nach der Arbeitszeit ergab, dass die größte Gruppe der Frauen (etwas weniger als die Hälfte) im Rahmen so genannter Normalarbeitszeiten³⁰ beschäftigt ist. Dieser hohe Anteil kommt zustande, weil viele Frauen im öffentlichen Dienst und im Bildungswesen tätig sind. Die zweitgrößte Kategorie wird durch die Mütter gebildet, die ihre Arbeitszeit frei einteilen können, gefolgt von den in wechselnden Arbeitszeiten/Schichten tätigen Frauen³¹. Freie Einteilung der Arbeitszeit dürfte in erster Linie bei selbständigen Frauen vorhanden sein sowie im Bildungsbereich und zum Teil in Forschung und Entwicklung.

An der Wochenarbeitszeit lässt sich potenziell ablesen, wie stark die Mütter mit Problemen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben belastet sind. Natürlich spielen

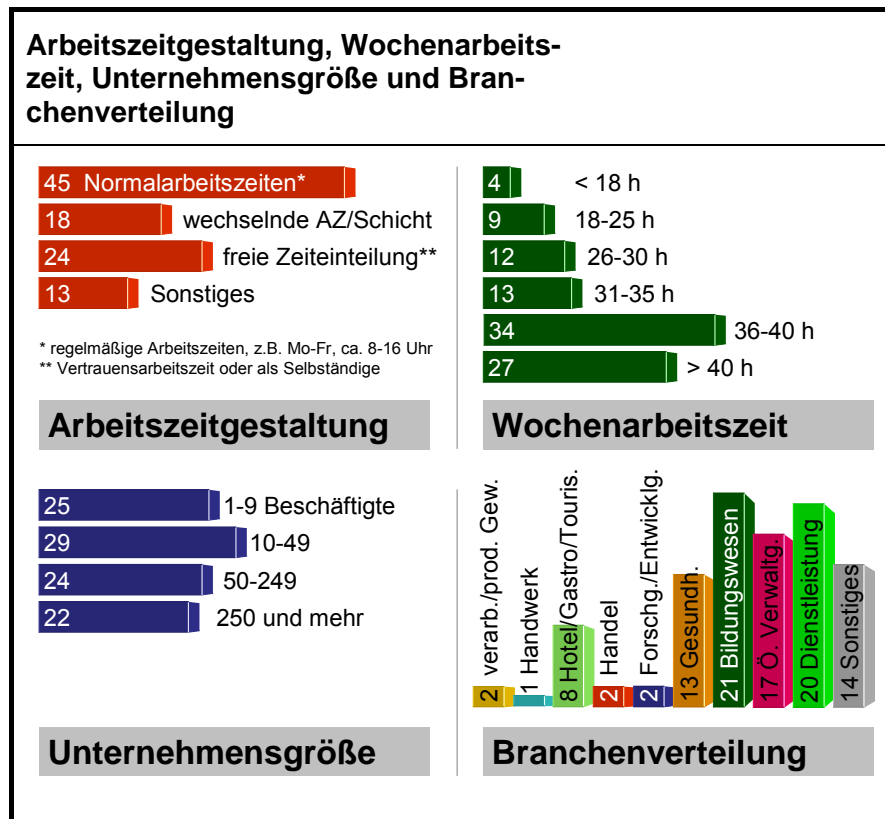
²⁸ Eine ausführliche Darstellung der damit verbundenen Probleme findet sich im Abschnitt 2.5.2 „Ausfallzeiten durch die Pflege erkrankter Kinder“ im ersten Teil der Studie, vgl. Wahl (2009)

²⁹ vgl. Wahl, D.: Abschlussstudie zum Projekt „Starke Väter – starke Kinder“ (Projektträger: IDB GmbH Rostock), Rostock 2007, S. 27 (als Online-Publikation unter www.vereinbarkeit-leben-mv.de/)

³⁰ Normalarbeitszeit umfasst einen 8-Studentag sowie eine 40-Stunden-Woche, schließt Nacht-, Wochenend- oder Schichtarbeit aus und erfolgt an Werktagen in der Regel zwischen 7.00 und 17.00 Uhr.

³¹ Insgesamt hat die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in den letzten Jahren zu Ungunsten der Normalarbeitszeit stetig zugenommen, vgl. dazu: Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): Flexibilisierung. Arbeitszeiten ohne Grenzen, Böckler Impuls, Düsseldorf, 8/2007, S. 6

dabei auch noch andere Faktoren eine Rolle, wie Anzahl und Alter der Kinder, Unterstützung durch Partner oder Partnerin und durch weitere Personen.



Die wöchentliche Arbeitszeit ist darüber hinaus ein wichtiger Indikator dafür, wie das Arbeitskräftepotenzial von Frauen tatsächlich ausgelastet ist, eine Frage, die angesichts des demographischen Wandels und absehbaren Fachkräftemangels künftig von Interesse sein dürfte. Bisher hat zwar in Deutschland die Erwerbsquote von Frauen zugenommen, nicht jedoch ihr gesamtes Arbeitszeitvolumen. Das bedeutet, dass immer mehr Frauen in Teilzeit arbeiten und damit – geht man von Normalarbeitsverhältnissen aus – unterbeschäftigt sind.

Die Zahlen zeigen, dass nur ca. 13% der 186 erwerbstätigen Mütter in „klassischer“ Teilzeitarbeit erwerbstätig sind (bis 25 h/Woche), die restlichen 87% dagegen vollzeitnah, in Vollzeit oder darüber hinaus.³² Damit liegen die Werte für Beschäftigung in Vollzeit bzw. Vollzeitnähe über dem Durchschnitt in Mecklenburg-Vorpommern und weit über dem Bundesdurchschnitt. Die Ursachen dafür dürften sehr vielfältig sein: Einmal wird die relativ hohe Qualifikation der befragten Mütter eine Rolle spielen, d.h. die Frauen werden eher in Berufen tätig sein, in

³² Es gibt unterschiedliche Auffassungen dazu, bei welcher Stundenzahl Vollzeitnähe beginnt. In vielen Quellen wird von 25 und mehr Stunden ausgegangen. Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk, Berlin 2004, S. 12 und Stöbe-Blossey, S.: Arbeitszeit und Kinderbetreuung – Passen Angebote und Elternwünsche zusammen? In: Das Familienhandbuch des Staatsinstituts für Frühpädagogik (IFP), www.familienhandbuch.de/

denen geringfügige Beschäftigung oder „klassische“ Teilzeitarbeit wenig verbreitet ist. Zum anderen fallen die in Mecklenburg-Vorpommern ohnehin sehr niedrigen Löhne und Gehälter in den typischen Frauenberufen noch geringer aus. Viele Männer können darüber hinaus die Rolle des „Familienernährers“ ohnehin nicht mehr ausfüllen – weil sie arbeitslos sind oder in atypischen bzw. prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Natürlich ist auch denkbar, dass die Frauen Freude an der beruflichen Tätigkeit haben und ihnen wirtschaftliche Unabhängigkeit wichtig ist. Welche Gründe für die hohe Wochenarbeitszeit auch verantwortlich sind, sie erschwert potenziell die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben.

- **Betriebsgröße**

Übersicht 12 zeigt die Größe der Unternehmen, in denen die Mütter arbeiteten. Etwa jede fünfte von ihnen war in Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten³³ tätig, gefolgt von mittleren Unternehmen mit 23,8%. Der größte Teil der Mütter arbeitet in Kleinbetrieben (28,6%) und Kleinstunternehmen (24,9%). Die Verteilung der Unternehmen auf die verschiedenen Größenklassen ist für M-V sehr untypisch, da relativ viele größere und mittlere Betriebe als Arbeitsstätten der Mütter vertreten sind. Diese Tatsache ist sicher nicht ohne Auswirkungen auf die Beantwortung der nachfolgenden Fragen geblieben, da davon auszugehen ist, dass in größeren Unternehmen Personalverantwortliche/Personalabteilungen sowie Betriebs- und Personalräte vorhanden sind und bei größeren Belegschaften (vor allem solchen mit einem höheren Frauenanteil) eine andere Wahrnehmung von Vereinbarkeitsproblemen und eine Institutionalisierung entsprechender Maßnahmen bereits gegeben oder zumindest möglich sind.³⁴

- **Branchenverteilung**

Im Hinblick auf die Branchenverteilung gibt es dagegen keine Überraschungen. (→ Übersicht 12). Die meisten Mütter sind in typischen „Frauenberufen“ tätig: Bildung, Dienstleistung, Öffentliche Verwaltung und Gesundheitswesen (zusammen 71%). Vermutlich dominieren deshalb auch die Normalarbeitszeiten (siehe oben), die z.B. in der öffentlichen Verwaltung noch die Regel sein dürften. Es wäre aufschlussreich gewesen, mehr über die Verhältnisse im produzierenden Gewerbe, im Handwerk oder – für M-V sehr wichtig – im Hotel- und Gaststättengewerbe zu erfahren. Leider sind in diesen Branchen nur wenige der befragten Frauen tätig. Daher war es auch nicht möglich zu untersuchen, ob die Branche eventuell Einfluss

³³ zur Definition der Betriebsgrößenklassen der EU ab 1.1.2005 vgl. Amtsblatt der Europäischen Kommission (EU L 124/36) vom 20.05.2003, Brüssel

³⁴ In M-V weisen lediglich 1,9% der Betriebe mehr als 50 Beschäftigte auf, vgl. Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern: Statistische Berichte: Unternehmen und Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2007, Schwerin, 10. April 2008, S. 6, ausführlich zu dieser Problematik vgl. Wahl (2009), S. 76 und 78

auf die Zahl vereinbarkeitsfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen oder auf die Gestaltung der Arbeitszeit hatte.

- **Gelebte Vereinbarkeit in den Unternehmen**

Wo nach Hindernissen für Vereinbarkeit gefragt wird, sollte auch erfasst werden, was den Müttern das Zusammenspiel von Erwerbs- und Privatleben eventuell erleichtert. Das Betriebsklima oder anders formuliert: die Unternehmenskultur, in der Vereinbarkeit entweder gedeiht oder nicht, schien dafür ein passendes Merkmal zu sein. Abgesehen von konkreten Maßnahmen ist auch das „gefühlte“ Vereinbarkeitsbewusstsein im Unternehmen ein wichtiger Hinweis, denn Menschen beurteilen ihr soziales Umfeld häufig „aus dem Bauch heraus“. Bietet ein Unternehmen auf dem Papier zwar eine mitarbeitendenfreundliche Personalpolitik, die von den Betroffenen jedoch nicht wahrgenommen wird, haben beide Seiten nichts gewonnen. Umgekehrt können auch kleine, vermeintlich unbedeutende Angebote in einem Betrieb dafür sorgen, dass die Beschäftigten das Gefühl haben, Privat- und Erwerbsleben gut vereinbaren zu können.

Auf die Frage, wie sich in ihrer jeweiligen Arbeitsstätte Arbeit und Privatleben vereinbaren ließen, antworteten zwei Drittel der Mütter mit „gut“, weitere 15% mit „sehr gut“. Eine große Mehrheit von 72% scheint sich also bezüglich der Vereinbarkeit in den Unternehmen wohl zu fühlen. Lediglich 15% der Frauen antworteten mit „kaum“ oder „gar nicht“. Dies ist auf den ersten Blick für die Unternehmen ein großes Lob und zunächst überraschend.

| Wie gut lassen sich in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung Arbeit und Privatleben miteinander vereinbaren? | sehr gut | gut | kaum | gar nicht | kann ich nicht einschätzen |
|--|----------|-----|------|-----------|----------------------------|
| | 15 | 67 | 13 | 2 | 3 |

*Übersicht 13:
Antworten in Prozent (gerundet).*

Natürlich kann es sein, dass sich hier bereits der allmähliche Bewusstseinswandel in der Wirtschaft hin zu mehr Vereinbarkeitsfreundlichkeit widerspiegelt – was auch die Expertinnen im Interview angedeutet hatten (→ vgl. Abschnitt zur Familienfreundlichkeit von Unternehmenskultur und Personalpolitik). Möglich ist aber auch, dass das Bild etwas zum Positiven verzerrt wird, weil überdurchschnittlich viele Frauen in größeren Unternehmen tätig sind (vielleicht zum Teil in den gleichen, das lässt sich aufgrund der zugesicherten Anonymität für die Befragten nicht feststellen). Die Unternehmensgröße korreliert nämlich positiv mit der Zahl der angebotenen vereinbarkeitsfreundlichen Maßnahmen, was nicht weiter überrascht, jedoch erwähnt werden soll: Je größer die Unternehmen, desto mehr Angebote machen sie also ihren Mitarbeitenden. Ein weiterer Zusammenhang schließt den Kreis: Je mehr Maß-

nahmen in den Unternehmen laut Aussage der Mütter angeboten werden, desto besser schätzen sie dort die Umsetzung von Vereinbarkeit ein (→ Übersicht 14).

| Vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen und Hindernisse für deren Einführung | Vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen | Hindernisse für die Einführung der Maßnahmen |
|---|----------------------------------|--|
| Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl) | | |
| 1-9 | 5,0 | 4,2 |
| 10-49 | 4,8 | 4,9 |
| 50-249 | 6,2 | 5,3 |
| mehr als 250 | 6,3 | 5,0 |
| Vereinbarkeitsfreundlichkeit im Unternehmen | | |
| sehr gut | 7,6 | 2,2 |
| gut | 5,9 | 5,0 |
| kaum | 3,2 | 5,9 |
| gar nicht | 2,3 | 6,5 |

*Übersicht 14:
absolute Zahlen*

Diese Aussage mag selbstverständlich erscheinen, aber sie zeigt immerhin, dass die „gefühlte“ Vereinbarkeitsfreundlichkeit (= Meinung der Frauen) und die „offizielle“ (= Zahl der Angebote) eng zusammenhängen – zumindest in dieser Untersuchung. Auch schätzen die Mütter die Vereinbarkeitsfreundlichkeit in ihrem Unternehmen umso besser ein, je weniger hinderliche Umstände sie für vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen im Betrieb wahrnehmen.

- **Nachteile bei Nutzung der Elternzeit**

Zusätzlich zur allgemeinen „gefühlten“ Vereinbarkeitsfreundlichkeit wurden die Mütter konkret gefragt, ob sie der Meinung seien, in ihrem Unternehmen bringe es Frauen Nachteile, wenn sie in Elternzeit gehen. Hier sieht das Bild differenzierter aus, denn ein Drittel befürchtet immerhin teilweise Nachteile, 11% sagen sogar, dies träfe voll auf ihr Unternehmen zu. Obwohl die Mehrheit von 56% keine Nachteile befürchtet, sind dies doch weniger als die 72%, die in ihrem Unternehmen Vereinbarkeit gut oder sogar sehr gut leben konnten. Wie kommt dieser Unterschied zustande? Hier sind nur Vermutungen möglich:

Vielleicht waren die meisten Frauen im Allgemeinen mit dem Betriebsklima zufrieden; eventuelle Nachteile bei Nutzung der Elternzeit schlugen dann bei der Gesamtbewertung möglicherweise nicht so stark zu Buche, wenn andere Voraussetzungen gegeben waren (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Rücksicht auf Urlaubsplanung). Vielleicht nahmen sie die Nachteile der Elternzeit auch als „naturegegeben“ hin und brachten sie nicht mit der Atmosphäre im Betrieb in Zusammenhang.

| | | | |
|--|----------------|---------------------|-----------------|
| „In dem Unternehmen/der Einrichtung, wo ich arbeite, bringt es Frauen Nachteile, wenn sie in Elternzeit gehen.“ | trifft voll zu | trifft teilweise zu | trifft nicht zu |
| | 11 | 33 | 56 |

*Übersicht 15:
Antworten in Prozent (gerundet).*

- **Vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen und Wünsche im Unternehmen**

Wie bereits erwähnt, hängt die wahrgenommene Vereinbarkeitsbewusstheit in den Unternehmen stark mit der Zahl der angebotenen Maßnahmen zusammen. Um diese zu erfassen, wurde den Frauen eine Auswahl an fünfzehn gängigen Angeboten vorgegeben. Sie hatten aber auch die Möglichkeit, sonstige Maßnahmen zu erwähnen (Beispiele: Eltern-Kind-Zimmer, behördeneigene Kita). Darüber hinaus sollte untersucht werden, welche der nicht vorhandenen Angebote am meisten gewünscht wurden. Die Ergebnisse sind zunächst wenig überraschend³⁵: Am meisten verbreitet sind Teilzeitarbeit, die Rücksicht auf Familien bei der Urlaubsplanung und verbindliche Absprachen zur Elternzeit (→ Übersicht 16).

Ob Teilzeitarbeit tatsächlich eine vereinbarkeitsfreundliche Maßnahme ist, wird wohl immer umstritten bleiben. Wenn sie eingeführt wird, um den Beschäftigten mehr Raum für die Organisation ihres Familien- und Privatlebens, zur Regeneration oder für Ehrenämter zu gewähren, hat sie sicher ihre Vorteile. Auf der anderen Seite kann die Etablierung von Teilzeitstellen ausschließlich betriebswirtschaftlichem Kalkül von Unternehmen entspringen, dann wäre die Motivation für ihre Einführung eine völlig andere. Außerdem sind mit ihnen zwei weitere Gefahren bzw. Nachteile verbunden: Erstens zieht Teilzeitarbeit immer auch ein Teilzeitgehalt nach sich (und damit später auch eine „Teilzeitrente“). Zweitens bedeutet Teilzeit auf dem Papier nicht unbedingt, dass tatsächlich weniger gearbeitet wird (was die häufige Nennung von „Überstunden“ als Vereinbarkeitshindernis nahe legt (→ Übersicht 9). Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit und ist nicht automatisch vereinbarkeitsbewusst. Drittens schließlich bedeutet Teilzeit in vielen Fällen einen Ausschluss von betrieblichen Aufstiegschancen, die in der Regel jenen vorbehalten sind, die Vollzeitstellen innehaben.

³⁵ vgl. hierzu auch den 1. Teil der Studie: Wahl (2009), S. 91

| Welche vereinbarungsbewussten Maßnahmen gibt es bereits in Ihrem Unternehmen? | | vorhanden | nicht vorhanden | weiß nicht |
|---|---|-----------|-----------------|------------|
| 1 | Teilzeit | 79 | 16 | 5 |
| 2 | Rücksicht auf Familien mit Kindern bei der Urlaubsplanung | 71 | 20 | 9 |
| 3 | verbindliche Absprachen zur Elternzeit (Kontakte, Rückkehr usw.) | 66 | 13 | 21 |
| 4 | Wechsel Vollzeit \leftrightarrow Teilzeit möglich | 63 | 22 | 15 |
| 5 | Gleitzeit | 59 | 37 | 4 |
| 6 | Arbeitszeitkonten | 51 | 38 | 11 |
| 7 | ausgewogenes Verhältnis von Weiterbildungen in u. außerhalb d. Arbeitszeit | 49 | 33 | 18 |
| 8 | Teile meiner Arbeit kann ich zu Hause erledigen | 35 | 63 | 2 |
| 9 | unbezahlte Freistellung bei familiären Problemen | 32 | 26 | 42 |
| 10 | Vertrauensarbeitszeit | 27 | 52 | 20 |
| 11 | Einmalzahlung bei Geburt eines Kindes und/oder betriebliche Kinderzulagen | 13 | 74 | 13 |
| 12 | organisator. Unterstützung bei Kinderbetreuung (Belegplätze, Betriebskita, ...) | 13 | 77 | 10 |
| 13 | Unterstützung der Kinderbetreuung in Randzeiten oder Notfällen | 12 | 81 | 7 |
| 14 | zinsgünstige oder zinslose Darlehen des Betriebes in familiären Notsituationen | 7 | 66 | 27 |
| 15 | betriebliche Zuschüsse zur Kinderbetreuung | 6 | 89 | 5 |

*Übersicht 16:
Antworten in Prozent (gerundet), nach Häufigkeit sortiert.*

Dass auf Familien häufig Rücksicht bei der Urlaubsplanung genommen wird, deckt sich mit anderen Umfragen zum Thema.³⁶ Erfreulich ist die offenbar weite Verbreitung von konkreten Absprachen zur Elternzeit. Da ausnahmslos Mütter befragt wurden, ist zu vermuten, dass diese hierbei aus eigener Erfahrung sprechen und die Absprachen tatsächlich erlebt haben. Es wäre interessant zu erfahren, wie die Organisation der Elternzeit konkret aussieht. Sind es einfache Zusagen für einen bestimmten Wiedereinstiegstermin? Gibt es Planungsgespräche vor der Auszeit, währenddessen und nach der Rückkehr? Hält das Unternehmen aktiv

³⁶ vgl. Wahl (2009), S. 91 und Wahl (2007), S. 39

Kontakt zu den Frauen in Elternzeit (durch zeitlich begrenzte Arbeitsangebote, Einladungen zu Betriebsfeiern, durch Weiterbildung oder Patenschaften/Mentoring)? Können die Frauen schrittweise in den Beruf zurückkehren – also zunächst mit verminderter Stundenzahl? All diese Fragen müssen zunächst offen bleiben und sind weiterführenden Untersuchungen vorbehalten.

Am Ende der Liste der angebotenen Maßnahmen stehen vor allem finanzielle Hilfen und Unterstützung der Kinderbetreuung durch das Unternehmen. Diese Maßnahmen rangieren dafür auf den „Wunschzetteln“ der Mütter an erster Stelle (siehe unten).

An dieser Stelle sei noch einmal an die Antworten auf die Frage nach den wichtigsten Elementen zur Unterstützung der Vereinbarkeit erinnert. Dort waren die Punkte „Existenzsicherndes Einkommen“ und „Kinderbetreuung, die sich leichter mit Arbeitszeiten vereinbaren lässt“ für die Mütter am wichtigsten (→ Übersicht 4). Stark vereinfachend könnte formuliert werden: Die beiden wichtigsten Punkte für die Mütter sind finanzielle Sicherheit und eine gesicherte, planbare Kinderbetreuung. Die finanzielle Seite ist nicht allein nur eine Frage der Höhe von Löhnen oder Gehältern, sondern wird auch durch die in der Übersicht 16 aufgeführten Elemente berührt, wobei geldwerte Leistungen der Unternehmen hier noch nicht einmal enthalten sind. Positive Beispiele gibt es zwar, insgesamt sind jedoch Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung von Familien in Mecklenburg-Vorpommern noch stark unterentwickelt. Ähnliches gilt für Bemühungen von Unternehmen, einen eigenständigen Beitrag zur Betreuung von Kindern der Beschäftigten zu leisten, der entweder die Angebote entsprechender Einrichtungen ergänzt oder Unterstützung in Ausnahmesituationen gewährt: Interessant sind auch die bei einzelnen Vereinbarkeitselementen hohen Nennungen in der Rubrik „weiß nicht“. Hier ist zu vermuten, dass entweder bestehende Angebote genereller Art nicht entsprechend kommuniziert wurden oder es sich um mehr informelle Einzelfalllösungen handelt, was in beiden Fällen dazu führt, dass sie von der Belegschaft nicht oder nur begrenzt wahrgenommen werden. Dass diese Elemente einer familienfreundlichen Unternehmenskultur im Bewusstsein der Mütter durchaus eine große Rolle spielen, zeigt die in Übersicht 17 enthaltene „Wunschliste“. Hier werden die Zuschüsse zur Kinderbetreuung mit Abstand am häufigsten genannt, nämlich von 97 Frauen (zur Beachtung: es handelt sich hier um absolute Werte und nicht um Prozentzahlen!). Danach folgen „Einmalzahlung bei Geburt eines Kindes und/oder betriebliche Kinderzulagen“³⁷ sowie die „Unterstützung der Kinderbetreuung in Randzeiten und Notfällen“.

³⁷ zur großen Bedeutung betrieblicher finanzieller Unterstützung vgl. ebenda, S. 39/40

| Welche der nicht vorhandenen vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen wünschen Sie sich? | | Zahl der Nennungen |
|--|---|--------------------|
| 1 | betriebliche Zuschüsse zur Kinderbetreuung | 97 |
| 2 | Einmalzahlung bei Geburt eines Kindes und/oder betriebliche Kinderzulagen | 75 |
| 3 | Unterstützung der Kinderbetreuung in Randzeiten oder Notfällen | 68 |
| 4 | unbezahlte Freistellung bei familiären Problemen | 53 |
| 5 | organisatorische Unterstützung bei Kinderbetreuung (Belegplätze, Betriebskita, ...) | 53 |
| 6 | Teile meiner Arbeit kann ich zu Hause erledigen | 47 |
| 7 | Vertrauensarbeitszeit | 41 |
| 8 | Rücksicht auf Familien mit Kindern bei der Urlaubsplanung | 40 |
| 9 | Wechsel Vollzeit ← → Teilzeit möglich | 40 |
| 10 | Ausgewogenes Verhältnis von Weiterbildungen in und außerhalb der Arbeitszeit | 39 |
| 11 | Gleitzeit | 34 |
| 12 | Arbeitszeitkonten | 32 |
| 13 | zinsgünstige oder zinslose Darlehen des Betriebes in familiären Notsituationen | 29 |
| 14 | Teilzeit | 28 |
| 15 | verbindliche Absprachen zur Elternzeit (Kontakte, Rückkehr usw.) | 26 |

Übersicht 17:
Antworten absolut, nach Häufigkeit sortiert.

Anmerkung:
Die Zahl der absoluten Nennungen erschien aussagekräftiger als Prozentwerte, da die Frage zum Teil sehr lückenhaft von den Frauen beantwortet wurde.

Als vereinfachte Zusammenfassung könnte formuliert werden: Unternehmen kommen den Müttern bei der Gestaltung der Arbeitszeit entgegen (wozu Urlaubsplanung und Absprachen zur Elternzeit im weitesten Sinne ja auch zählen). Diese Maßnahmen sind zwar hilfreich, können jedoch ohne viel zusätzlichen Aufwand von Seiten des Unternehmens gewährleistet werden und sind zum Teil vielleicht sogar gesetzlich vorgeschrieben (z.B. Teilzeit). Sie gewähren den Frauen einen gewissen zeitlichen Spielraum, um Arbeit und Privatleben besser aufeinander abstimmen zu können. Was sich die Frauen in der vorliegenden Untersuchung zusätzlich wünschen – das „i-Tüpfelchen“ sozusagen – ist aktive finanzielle und organisatorische Unterstützung, vor allem für die Absicherung der Kinderbetreuung.

• **Hindernisse für die Einführung (weiterer) vereinbarkeitsbewusster Maßnahmen**

Der letzte Punkt des Fragebogens betrifft mögliche Umstände, die aus Sicht der Mütter verhindern, dass vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen im Unternehmen eingeführt werden. Wieder wurde eine Liste von möglichen Gründen vorgegeben sowie die Option, sonstige Angaben machen zu können (Beispiele: Befürchtung, dass großzügige Maßnahmen von nicht Berechtigten genutzt werden; Beschäftigte haben Angst vor Arbeitsplatzverlust und trauen sich daher nicht, Ansprüche zu stellen; Steuervorteile sind zu wenig bekannt). Übersicht 18 zeigt die Ergebnisse:

| Welche Umstände können verhindern, dass vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen in Ihrem Unternehmen ... eingeführt werden? | | trifft voll zu | trifft teilweise zu | trifft nicht zu |
|---|--|----------------|---------------------|-----------------|
| 1 | zu hohe Kosten | 26 | 48 | 26 |
| 2 | zu hoher personeller Aufwand | 23 | 49 | 28 |
| 3 | familiäre Angelegenheiten gelten im Unternehmen als Privatsache | 23 | 48 | 29 |
| 4 | Arbeitszeiten können nicht ... geändert werden (Anforderungen d. Arbeitsplatzes) | 27 | 44 | 29 |
| 5 | Vereinbarkeitsprobleme können nicht offen angesprochen werden | 15 | 43 | 42 |
| 6 | Unternehmen kennt wahrscheinlich den Bedarf der Beschäftigten nicht | 18 | 40 | 42 |
| 7 | fehlende Bereitschaft bei Unternehmensleitung | 15 | 39 | 46 |
| 8 | fehlender Bedarf bei Beschäftigten | 7 | 35 | 58 |

*Übersicht 18:
Antworten in Prozent (gerundet), nach Häufigkeit sortiert. Nur erwerbstätige Mütter.*

Zunächst ist auffällig, dass die wenigsten Frauen der Meinung sind, es gebe keinen Bedarf für (weitere) Maßnahmen. Auch dass die Unternehmensleitung den Bedarf nicht kenne oder nicht bereit zu Änderungen sei, stehen nicht im Vordergrund. Am häufigsten genannt werden der zu hohe finanzielle und personelle Aufwand sowie das Phänomen, dass Arbeitszeiten aufgrund bestimmter Anforderungen einfach nicht geändert werden könnten. Ebenfalls relativ häufig kreuzten die Mütter an, dass familiäre Angelegenheiten im Unternehmen als Privatsache gelten würden.

Schaut man sich die Meinungen der Mütter an, sind offenbar viele von ihnen der Ansicht, dass vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen teuer und aufwändig seien und vor allem deshalb nicht so leicht eingeführt werden könnten, weil eben die wichtigsten Ressourcen fehlen: Geld

und Personal³⁸. Es wäre interessant, die Entstehung dieser Vorstellungen zu untersuchen und ihre Stichhaltigkeit zu überprüfen. Unternehmen, die eine vereinbarkeitsbewusste Personalpolitik verfolgen, berichten oft, dass die Grundlage dafür meist eine bestimmte Einstellung sei und nicht so sehr Geld oder Personal. Es ist zwar richtig, dass auch finanzielle Angebote zu einer familienfreundlichen Personalpolitik gehören, doch darüber hinaus sind es sehr häufig die vermeintlich kleinen (und häufig kostenlosen) Maßnahmen, die die Unternehmenskultur prägen: Bei Teamberatungen und beim Leisten von Überstunden auf die Öffnungszeiten der Kita achten; der Kontakt zu den Mitarbeitenden während der Elternzeit; die kostenlose Nutzung des Firmentransporters für private Umzüge u.a.m.

Ein überraschendes Ergebnis der Studie ist, dass die Frauen aus größeren Betrieben zwar mehr vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen nennen (→ Übersicht 14), aber gleichzeitig auch mehr Hindernisse für die Einführung solcher Maßnahmen wahrnehmen. Auch wenn der Zusammenhang sehr schwach ist, deutet er vielleicht doch an, dass Vereinbarkeit in kleineren Betrieben eventuell etwas leichter umzusetzen ist, weil dem nicht so viele Hindernisse entgegenstehen. Kleinere Unternehmen haben flache Hierarchien, geringere bürokratische Hürden, weisen außerdem eine größere Kommunikationsdichte der Belegschaft auf und bieten mehr Möglichkeiten zur raschen informellen Lösung (auch Einzelfalllösung) von Vereinbarkeitsproblemen. Das könnte für Mecklenburg-Vorpommern mit seinen vorwiegend kleinen und mittleren Unternehmen ein hoffnungsvolles Zeichen sein.

Vielleicht zeigen die in der vorliegenden Studie präsentierten Aussagen und Wahrnehmungen der Mütter, wo in den Unternehmen noch Handlungsbedarf vorhanden ist und wo eine Diskussion über Durchführbarkeit, Nutzen und Kosten einzelner Maßnahmen, die bislang kaum in der Optik des Führungspersonals sind, sinnvoll wäre. Dadurch könnte auch ein Beitrag zur Überwindung der immer noch vorhandenen Einengung vereinbarkeitsbewusster Maßnahmen auf Arbeitszeitarrangements erfolgen und ein Bewusstsein dafür erzeugt werden, dass familienfreundliche Unternehmenskultur und Personalpolitik keinesfalls immer kosten- oder personelaufwendig sein müssen.

Der Rest des Weges hin zu einem größeren Vereinbarkeitsbewusstsein in Unternehmen sollte dann nicht mehr so steinig sein. Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass es offenbar noch Bedarf an weiteren vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen gibt und sich die Unternehmensleitungen – sogar nach Meinung der Frauen – dessen zumindest zum Teil bewusst sind. Besser noch: Sie sind offenbar auch bereit zu Veränderungen. Das bestätigt die Meinung einiger der interviewten Expertinnen, die in den Unternehmen allmählich mehr

³⁸ Finanzielle Belastungen und personeller Aufwand für vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen spielten auch bei der Unternehmensbefragung im ersten Teil der Mütterstudie die größte Rolle. Darüber hinaus wurde mangelnder Bedarf aufgrund der Alterstruktur der Belegschaft konstatiert, vgl. Wahl (2009), S. 94

Offenheit für Vereinbarkeitsthemen erkennen konnten. Vielleicht bedarf es noch einiger Impulse und mehr Aufklärungsarbeit, um diesen Prozess zu unterstützen, aber ein Anfang scheint gemacht.

Die Autoren der vorliegenden Studie hoffen, dass sie ein Stück zu diesem Prozess beitragen können.

4. Interviews mit Expertinnen

- **Methodisches Vorgehen**

Da die umfangreichen Erfahrungen der Expertinnen einen großen Erkenntnisgewinn erwarten ließen, erschien für deren Befragung ein halbstrukturiertes Interview am besten geeignet. Auf diese Art konnten einerseits die interessierenden Themen vorgegeben werden (was eine Auswertung erleichterte), andererseits blieb aber durch die große Anzahl der offen gestellten Fragen genügend Raum für neue und unerwartete Antworten. Die Interviewfragen wurden in einem ersten Entwurf so ausgewählt, dass sie einen engen Bezug zu den anderen zwei Befragungen (des Führungspersonals der Unternehmen³⁹ und der Mütter) aufwiesen. Eine erste Version des Leitfadens⁴⁰ wurde zu Beginn der Untersuchung in einem Interview mit einer Expertin getestet. Nach kleinen Änderungen konnten auch die anderen Gespräche stattfinden.

Die Interviewpartnerinnen wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- 1. Kompetenz:** Sie sollten mit der Zielgruppe (Mütter mit Kindern bis zu zwölf Jahren) beruflich in regelmäßigem Kontakt stehen (z.B. durch Beratung, Betreuung, Weiterbildung) und generelle Aussagen zu deren Situation machen können. Außerdem wurden unterschiedliche berufliche Zugänge der Expertinnen zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben angestrebt, um ein möglichst breites Spektrum an Erkenntnissen zu gewinnen.
- 2. Regionale Streuung:** Es sollten Expertinnen in unterschiedlichen Regionen des Landes M-V einbezogen und dabei sowohl ländliche als auch urbane Gebiete berücksichtigt werden.
- 3. Anzahl:** Die Anzahl sollte groß genug sein, um allgemeingültige Aussagen zu bestimmten Problemlagen treffen zu können. Gleichzeitig ergaben sich aufgrund geringer personeller und finanzieller Ressourcen Begrenzungen hinsichtlich der Anzahl der Interviews. Durchgeführt wurden im August und September 2009 schließlich 14 Interviews mit Expertinnen aus allen vier Planungsregionen des Landes.

³⁹ Zu den Ergebnissen der Befragung in den Unternehmen vgl. Wahl (2009).

⁴⁰ Der Interviewleitfaden befindet sich im Anhang dieser Studie.

Allgemeine Situation

Frage: Bezogen auf Ihr Arbeitsgebiet und Ihre Erfahrungen: Wo liegen Ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen von Müttern mit Kindern bis zu 12 Jahren?

Viele Interviewpartnerinnen hoben hervor, dass nicht die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben schlechthin Probleme für die Mütter verursache, sondern dass der Wandel in der Arbeitswelt bzw. in den familiären Strukturen diese Vereinbarkeit erschwere.

Der Wandel in der Arbeitswelt zeige sich vor allem durch folgende Entwicklungen:

- Beschäftigungsverhältnisse würden immer unsicherer;
- Normalarbeitsverhältnisse⁴¹ würden seltener;
- Arbeitsprozesse würden verdichtet, während gleichzeitig Personal reduziert würde (immer mehr Arbeit für immer weniger Menschen);
- Arbeitszeiten passen nicht mehr mit Öffnungszeiten von Kindertagesstätten zusammen;
- die Familienfreundlichkeit der Unternehmen sei sehr unterschiedlich ausgeprägt, was jedoch nicht an der Größe der Betriebe festgemacht werden könne.

Im Hinblick auf den Wandel familiärer Strukturen wurde vor allem auf alleinerziehende Mütter verwiesen. Deren Lage sei häufig in Bezug auf Einkommen und soziale Unterstützung sehr prekär. Ähnliches gelte auch für Mütter unter 20 Jahren, die oft keine bzw. keine abgeschlossene berufliche Ausbildung hätten und deshalb auf dem Arbeitsmarkt eine besondere Problemgruppe bildeten.

Betont wurde ferner, dass es neben den tatsächlich allein lebenden Müttern auch viele Frauen gebe, die de facto alleinerziehend seien: Da viele (Ehe)Partner fernpendelten⁴² bzw. vollständig in anderen Regionen beschäftigt seien, stünden deren Frauen zumindest im Hinblick auf Zeit“armut“ vor ähnlichen Problemen wie allein erziehende Mütter.

Aufschlussreich war auch der Hinweis darauf, dass Mütter aus einem sozial schwierigen Umfeld sehr oft noch zu wenig von Unterstützungsangeboten einschlägiger Projekte erreicht würden bzw. diese nutzten. Gleiches gelte für Angebote der Familienbildung und -beratung. Erwähnt wurde, dass Mütter unter 20 Jahren (so genannte Teenie-Mütter) vor besonderen Herausforderungen stünden. Das gelte vor allem dann, wenn sie aus einem sozial schwieri-

⁴¹ Normalarbeitsverhältnis: Arbeitsverhältnis, das durch Vollzeitbeschäftigung, normale Arbeitszeit, Existenzsicherndes Erwerbseinkommen, Sozialversicherungspflichtigkeit und hohe Verrechtlichung gekennzeichnet ist.

⁴² Fernpendler/innen sind offiziell jene Erwerbstätigen, die bei der Fahrt vom Wohnort zur Arbeitsstätte die Grenze des Bundeslandes überschreiten. Ungeachtet dessen haben viele Pendler/innen, die innerhalb von Mecklenburg-Vorpommern ihren Arbeitsplatz erreichen müssen, oftmals längere Anfahrtswege als Fernpendler/innen.

gen Umfeld kämen, keinen oder einen geringen Schulabschluss aufwiesen, über keine berufliche Ausbildung und über keine zuverlässigen familiären Netzwerke verfügten.

Die Rolle der Männer/Väter in der familiären Reproduktionsarbeit und bei der Kinderbetreuung wurde unterschiedlich bewertet. Es herrschte jedoch die Meinung vor, dass traditionelle familiäre Rollenbilder nach wie vor eine große Bedeutung hätten. Sie würden auch weiterhin verfestigt, da

- Frauen oft Teilzeit arbeiten und relativ wenig verdienen,
- die Unternehmen ihre Einstellungspolitik an den alten Rollenbildern ausrichten und
- überkommene Formen geschlechtsspezifischer Sozialisation weiterhin existieren.

Deshalb sei es eine Herausforderung für viele Mütter, familiäres Engagement von ihren Partnern einzufordern. Das gelte umso mehr, je kleiner bzw. unzuverlässiger die sozialen Netzwerke der Mütter seien.

Betont wurde weiterhin, dass viele erwerbstätige Mütter sich selbst unter beträchtlichen Druck setzten, weil sie sowohl den Anforderungen im Beruf genügen als auch eine gute Mutter sowie Partnerin/Ehefrau sein wollten. Abgesehen davon, dass viele Familien sich haushaltsnahe Dienstleistungen finanziell gar nicht leisten könnten, würden diese in den neuen Bundesländern immer noch als Statussymbol einer sozialen Gruppe gelten, mit der sich die meisten Menschen nicht identifizieren könnten.

Ein „Dauerbrenner“ in den Interviews war das Thema „Kinderbetreuung“. Deren Qualität wurde zum Teil bemängelt (Qualifikation der Erzieherinnen, Betreuungsschlüssel), vor allem jedoch seien die Betreuungszeiten häufig nicht mit den Arbeitszeiten und den Anforderungen der Unternehmen vereinbar. Dabei ging es nicht nur um die Betreuung von Vorschulkindern, sondern auch um die Öffnungszeiten von Schulhorten im normalen Alltagsbetrieb sowie während der Schulferien. Für Kinder ab der 4./5. Klasse gebe es hier eine „Betreuungslücke“, da für sie ein Verbleiben im Hort nicht mehr gegeben sei, ältere Kinder jedoch auch Betreuung benötigten.

Eine weitere große Herausforderung für Mütter bestehe in der völligen Umstellung des Alltagslebens nach der Geburt des ersten Kindes, beim Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit nach der Elternzeit und bei der Einschulung eines Kindes.

Die Pflege und Betreuung hoch betagter Angehöriger spielt nach Auffassung einiger Expertinnen derzeit noch keine Rolle bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben.

Frage: Vor welchen Herausforderungen stehen besonders junge Mütter unter 20? (z.B. Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Kindererziehung, soziales Netz etc.)

Junge Mütter stünden prinzipiell vor den gleichen Herausforderungen wie andere Mütter auch. In der Regel befänden sie sich jedoch bei der Geburt ihres ersten Kindes noch in der Ausbildung (Schule, Berufsausbildung) oder seien völlig ohne berufliche Qualifikation. Hinzu komme, dass sie selbst noch Defizite in der Persönlichkeitsentwicklung aufweisen würden und häufig aus einem schwierigen sozialen Umfeld kämen. Dadurch seien ihre Chancen, in Erwerbsarbeit vermittelt zu werden, wesentlich geringer als bei Müttern mit entsprechenden Qualifikationen und Berufserfahrung.

Ihre (Schul)Ausbildung könnten diese jungen Mütter meist nur unter äußerster Kraftanstrengung und mit familiärer und professioneller Unterstützung nachholen. Diese Unterstützung sei jedoch häufig nicht vorhanden oder würde nicht bzw. nur zögerlich angenommen. Die sozialen Netzwerke vieler Mütter seien äußerst klein, nicht selten seien sie sozial isoliert. Die Eltern dieser Mütter seien meistens auch noch relativ jung und erwerbstätig, stünden also für Kinderbetreuung und Unterstützung in der Hausarbeit schon aus Zeitgründen nur bedingt zur Verfügung. Oftmals entfalle Hilfe von dieser Seite auch durch die Zerrüttung der Familien oder dadurch, dass die jungen Mütter mit ihren Eltern zerstritten seien. Für einen Freundeskreis sei in der Regel wenig Zeit, da sich das Alltagsleben weitgehend um die Kinder drehe. Viele junge Mütter lebten außerdem ohne Partner oder Ehemann.

Professionelle Unterstützungsstrukturen, die das Fehlen persönlicher Netzwerke kompensieren könnten, würden darüber hinaus von alleine kaum genutzt. Oftmals fehlten die Informationen über entsprechende Angebote oder es bestünden Hemmungen, diese anzunehmen. Einige Mütter seien auch mit der Strukturierung und finanziellen Absicherung ihres Alltages überfordert und ließen sich auf die professionelle Unterstützung gar nicht erst ein.

Bezüglich der Anzahl und der Erreichbarkeit solcher Angebote herrschten außerdem z. T. beträchtliche Unterschiede zwischen Oberzentren wie Rostock und dünn besiedelten, besonders strukturschwachen ländlichen Räumen. In letzteren sei es vor allem eine Frage der Mobilität, ob die Angebote überhaupt wahrgenommen werden könnten. Das gelte auch für die berufliche Ausbildung, bei der häufig die Berufsschule und der ausbildende Betrieb weit auseinander liegen würden.

Frage: Wie bringen sich nach Ihrer Beobachtung die Männer/Väter in ihren Familien ein? (z.B. Unterstützung bei familiären Tätigkeiten, Verantwortungsübernahme bei Kinderbetreuung)

Wie bereits erwähnt, wurde die Rolle der Männer in der familiären Reproduktionsarbeit und Kinderbetreuung von den Expertinnen unterschiedlich bewertet. In den Erfahrungen der Frauen spiegelt sich ein breites Spektrum männlicher Verhaltensmuster wider, in dem jedoch

nach wie vor traditionelle Einstellungen vom „Mann als Ernährer“ eine große Rolle spielen. Einige Expertinnen vertraten die Ansicht, dass jüngere Männer in der Regel eher bereit seien, Tätigkeiten zu übernehmen, die der „klassischen“ geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie nicht entsprechen (Generationenproblem). Wie weit ein solches Engagement reicht, hänge jedoch nicht allein vom Alter ab, sondern werde auch durch die berufliche Situation der Männer bestimmt. Häufig würden diese zur Arbeit pendeln, müssten lange Arbeitszeiten (einschließlich Überstunden) in Kauf nehmen oder gar eine längere auswärtige Tätigkeit annehmen (oft im Rahmen von Zeitarbeit oder z. B. Arbeitsverhältnisse in skandinavischen Ländern).

Hervorgehoben wurde auch der Eindruck, dass Männer sich zwar insgesamt stärker an Hausarbeit und Kinderbetreuung beteiligten, dieses Engagement jedoch oft selektiv erfolge. Während die Frauen in der Regel die zeitraubenden, weniger „prestigeträchtigen“ Routinearbeiten übernehmen würden, spielten die Väter mit den Kindern (eine Interviewpartnerin sprach sogar davon, dass sich Väter bisweilen „hinter den Kindern verstecken“, eine andere verwendete den Begriff „Spieleväter“) oder würden Aufgaben übernehmen, die stark an die jeweiligen Hobbys (z. B. Heimwerkern, Kochen) gekoppelt seien.

Vätern, die sich mehr in der Familie engagierten oder in Elterzeit gehen wollten, werde es in der Arbeitswelt oft schwer gemacht, diesen Wunsch umzusetzen. Die Anforderungen an zeitliche Flexibilität, an Verfügbarkeit und Mobilität seien in vielen Unternehmen immer noch mit der „Arbeitskraft Mann“ und seiner Funktion als Familienernährer verbunden.

Diese „neuen Männer“ würden häufig auch bei den eigenen Arbeitskollegen auf Unverständnis stoßen. Die traditionellen Vorstellungen von Geschlechterrollen würden auch dazu beitragen, dass sich nur sehr wenige Männer an Maßnahmen der Familienbildung und -beratung oder an Eltern-Kind-Gruppen beteiligen. Das gelte auch für Väter in der Elternzeit. Insgesamt stellte sich heraus, dass zu diesem Thema ein großer Gesprächsbedarf bei den in den Projekten betreuten Müttern existierte.

Frage: Welche Veränderungen konnten Sie in den letzten Jahren beobachten? Was wird sich Ihrer Meinung nach in Zukunft ändern? (z.B. *Alter der Erstgebärenden, Zahl der Alleinerziehenden, Qualität der schulischen und beruflichen Ausbildung, Wegzug aus M-V, Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse, Vereinbarkeit Erwerbs- und Privatleben*)

Bei der Frage nach Veränderungen in den letzten Jahren wurde auf die zunehmende Verarmung der Mütter hingewiesen, die sich in einer prekären finanziellen Lage bis hin zur Teilnahme an der Rostocker Tafel äußerte. Konstatiert wurde ferner ein Anstieg atypischer und

unsicherer Beschäftigungsformen⁴³, die die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben erschwerten.

Angesprochen wurde auch die stärkere Integration von Frauen in den Niedriglohnsektor und die Tatsache, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen immer weniger zu einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt führten bzw. dem Wunsch von Frauen nach beruflicher Veränderung Rechnung tragen würden.

Trotz dieser Tendenzen wolle die Mehrzahl der Mütter an ihrem Heimatort bzw. in Mecklenburg-Vorpommern bleiben. Gründe für diese „Heimatverbundenheit“ seien vor allem die vertraute Umgebung, gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der Freundeskreis vor Ort (eine Ausnahme seien Studentinnen, die allerdings in der Regel noch keine Kinder hätten). Demgegenüber stehe der Zwang zur höheren Mobilität bei den Männern („Ernährerrolle“), die durch Pendeln, vermeintlich ständige Verfügbarkeit für den Betrieb oder Arbeiten im Ausland für familiäre Belange oft kaum oder gar nicht erreichbar seien.

Weitere Entwicklungen betrafen laut Aussage der Expertinnen vor allem die Zunahme der Zahl alleinerziehender Mütter, einen Anstieg der Zahl unverheirateter Mütter sowie die wachsende Instabilität von Familien und Partnerbeziehungen. Beim Alter der erstgebärenden Frauen gebe es zudem deutliche Unterschiede zwischen Städten (Erhöhung des Alters) und ländlichem Raum (Absenkung des Alters bis hin zur Teenie-Mutter). Auch ein Schichtunterschied sei zu beobachten: Frauen aus der Mittelschicht bekämen ihr erstes Kind tendenziell später, Frauen aus der Unterschicht vergleichsweise früher. In einigen Interviews wurde ferner die Meinung geäußert, dass unabhängig von diesen Entwicklungen insgesamt wieder mehr Kinder geboren würden und zwar auch bei Erwerbstätigen sowie in sozialen Gruppen mit höherem Bildungsniveau. Diese Tendenz könne sich angesichts der gegenwärtigen wirtschaftlichen Krise jedoch auch wieder abschwächen⁴⁴.

Im Hinblick auf mögliche Entwicklungen des Bildungswesens wurde betont, dass mit einem erhöhten Druck auf die Schulen zu rechnen sei, die angesichts spezifischer Bildungsbedarfe eines sich rasch wandelnden Arbeitsmarktes ihre Qualität, Ausstattung und Angebotsstruktur verändern müssten.

⁴³ Atypische Beschäftigung: Beschäftigungsformen, die durch prekäre Arbeitsbedingungen, unregelmäßige Arbeitszeiten, niedrige Erwerbseinkommen, fehlende Planbarkeit des Lebens und geringe Verrechtlichung charakterisiert werden. Beispiele: unfreiwillige Teilzeit, Praktikum als Ersatz für regulär Beschäftigte, Befristungen, Leiharbeit, Fernpendler/innen, Schichtdienst, zahllose Überstunden (z. T. ohne Ausgleich), Arbeit auf Abruf, Saisonarbeit, Arbeit im Niedriglohnbereich, Aufstocker usw.

⁴⁴ Im Jahr 2008 hat es in Mecklenburg-Vorpommern tatsächlich einen leichten Anstieg der Geburten gegeben, der oftmals mit der Neuregelung von Elternzeit und Elterngeld in Verbindung gebracht wird. Die Frage ist, ob sich daraus ein längerfristiger Trend ableiten lässt, oder ob viele Paare den Kinderwunsch nur zeitlich vorverlegt haben, ohne allerdings die Erhöhung der Anzahl der Kinder pro Familie zu beabsichtigen. Außerdem wurden Ausmaß und soziale Konsequenzen der Wirtschafts- und Finanzkrise erst Ende 2008 in ersten Konturen sichtbar.

Welche konkreten Veränderungen würden den Frauen Ihrer Meinung nach weiterhelfen? (Von Seiten a) der Politik, b) der Verwaltung, c) der Betroffenen, d) der Wirtschaft/der Unternehmen)

Im Hinblick auf mögliche Verbesserungen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben wurde das notwendige Zusammenwirken von familienorientierter Politik, Maßnahmen der öffentlichen Verwaltung sowie der Arbeitgebenden und einem verantwortungsbewussten Handeln der Familien selbst hervorgehoben. Eine Interviewpartnerin betonte, es sei schwer, pauschale Lösungen anzubieten, da sowohl die Arbeitswelt als auch die Familien starke Differenzierungen aufweisen würden und sich stetig veränderten. Dies müsse bei gesetzlichen Regelungen und der Etablierung von Unterstützungsstrukturen berücksichtigt werden.

Einigkeit bestand darin, die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten den Erfordernissen der Erwerbsarbeit anzupassen. Auch sollten Unternehmen ihre vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen nicht nur verstärken, sondern auch erweitern (u. a. durch finanzielle Zuschüsse und geldwerte Leistungen für Familien). Gewünscht wurden neben den erwähnten Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulhorten auch neue Arbeitszeitarrangements, die den Ausbau von Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit ebenso beinhalten wie Jobsharing und eine flexiblere Gestaltung der Teilzeitarbeit.

Betont wurde auch, dass viele Frauen zu so niedrigen Löhnen und Gehältern arbeiten (müssen), dass sie in ihrer beruflichen Tätigkeit kaum einen Sinn und in einer eventuellen Existenzgründung ein untragbares Risiko sehen würden. Daher sei für sie der Bezug von Arbeitslosengeld II (ALG II, sog. „Hartz IV“) oft die bessere Alternative, die ihnen zudem mehr Zeit für Familie und Privatleben lassen würde, als eine schlecht bezahlte berufliche Tätigkeit, häufig noch unter prekären Arbeitsbedingungen (Arbeit auf Abruf, unangekündigter Schichtwechsel, Überstunden etc.). Letzteres spiele vor allem in der Tourismusbranche, in der Gastronomie sowie im Pflegebereich eine Rolle.

Angesprochen wurde auch der Schritt von Müttern in die berufliche Selbständigkeit, der bisher eine gängige Option gewesen sei, um aus Arbeitslosigkeit herauszukommen bzw. einer drohenden Entlassung zu entgehen. Nach Meinung der Expertinnen hätten sich Gründungswilligkeit und Erfolgsquote von Müttern in den letzten zwei Jahren rückläufig entwickelt. Das gelte vor allem für den ländlichen Raum außerhalb des „Speckgürtels“ städtischer Oberzentren⁴⁵. Charakteristisch für diese Regionen sei ein zum Teil dramatischer Rückbau des Öffent-

⁴⁵ Oberzentren sind zentrale Orte, die wichtige Funktionen für die Versorgung der Bevölkerung mit Gütern und Dienstleistungen haben und eine weit über dem Durchschnitt liegende ökonomische, soziale und kulturelle Infrastruktur aufweisen. Oberzentren in Mecklenburg-Vorpommern sind: Rostock, Schwerin, Neubrandenburg und Stralsund/Greifswald. Die letztgenannten Städte bilden zusammen ein Oberzentrum.

lichen Personennahverkehrs (ÖPNV), der vor allem die Frauen zur Immobilität verurteile. Unabhängig davon, dass zahlreiche Familien über kein Auto verfügten, stünde ein vorhandenes Kraftfahrzeug zumeist den Männern zur Verfügung, die den größten Anteil an den Pendelnden stellten und in der Regel mehr verdienten als die Frauen.

Diese Immobilität treffe nicht nur Frauen, die eine abhängige Beschäftigung suchten bzw. ausübten, sondern auch potenzielle Gründerinnen, die selbst die beste Geschäftsidee in ihrem Heimatdorf nicht gewinnbringend umsetzen könnten. Hinzu komme, dass viele Familien im ländlichen Raum zwar über wenig Einkommen verfügten, jedoch eine (oft alte und ererbte) Immobilie besitzen würden und somit keine Kosten durch Miete entstünden. In einigen Fällen seien dadurch sogar kleine landwirtschaftliche Aktivitäten möglich, deren Erträge das Familienbudget entlasteten. Daher werde häufig ein Umzug strikt abgelehnt, was von Außenstehenden bisweilen als Mobilitätsunwilligkeit interpretiert werde.

Außerdem seien Unterstützungsangebote für Existenzgründer/-innen im ländlichen Raum nicht sehr umfangreich und inzwischen auch mit Kosten für Weiterbildung und Coaching verbunden, die viele potenzielle Teilnehmer/-innen nicht aufbringen könnten. Das gelte umso mehr, als Existenzgründer/-innen mit ALG-II-Bezug lediglich ein Einstiegsgeld beantragen könnten, dessen Gewährung im Ermessen des jeweiligen Fall-Managers liege. Bei ALG-I-Bezug bestehe hingegen – bei entsprechenden Voraussetzungen – ein Rechtsanspruch auf die Zahlung eines Gründungszuschusses, der wesentlich bessere Konditionen für den Start in die Selbständigkeit biete. Außerdem müssten alle Personen, die ALG II erhalten, ihre Bedürftigkeit ohnehin nachweisen, woraus zu schließen sei, dass sie über keine für die Gründung relevanten Rücklagen verfügten.

Im Hinblick auf vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen der öffentlichen Verwaltungen wurde die Verlängerung der Öffnungszeiten von Behörden angesprochen. Da viele Beschäftigte fernpendeln müssten und Arbeitgebende oft hohe zeitliche Verfügbarkeit einforderten, sei ein Behördenbesuch häufig nicht möglich. Eine spürbare Entlastung könne auch darin liegen, Verwaltungsvorgänge online im Internet anzubieten und nicht mehr an das persönliche Erscheinen der Klienten zu binden.

Einige Hinweise erfolgten auch in Bezug auf die Familienpolitik des Staates. Hier wurde vor allem betont, dass Leistungen für Kinder diesen direkt (z.B. durch Investitionen) zugute kommen und nicht erst an die Eltern ausgezahlt werden sollten.

Im Pflegebereich wurden für die dringend erforderliche Personalaufstockung mehr finanzielle Mittel gefordert, was die gegenwärtigen prekären Arbeitsbedingungen reduzieren könnte.

Weitere in den Interviews geäußerte Vorschläge reichten vom Rechtsanspruch auf einen Platz in der Kindertagesstätte ab dem 1. Lebensjahr bis hin zur steuerlichen Entlastung von Unternehmen, die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben anbieten.

Arbeit, Beruf, Ausbildung, Wiedereinstieg

Frage: Wie sind Ihrer Erfahrung nach die Chancen von arbeitslosen Müttern mit Kindern bis 12 Jahre, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen?

Im Hinblick auf die Vereinbarkeitsfreundlichkeit von Unternehmen und die Chancen arbeitsloser Mütter auf dem ersten Arbeitsmarkt könne es nach Ansicht einiger Gesprächspartnerinnen keine pauschalen Bewertungen geben. Vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen in Unternehmen seien nach wie vor unterschiedlich stark verbreitet. In vielen Bereichen sei hochqualifiziertes (auch weibliches) Fachpersonal stark gefragt und Kinder seien dabei kein Hindernis für die Einstellung. Die Betriebsleitungen seien vielmehr bestrebt, diese Fachkräfte auch durch vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen zu binden.

Anders sei die Situation für gering qualifizierte Frauen, die häufig in Branchen mit hohen Anforderungen an die Flexibilität arbeiteten (Call-Center, Gebäudereinigung, Einzelhandel, Gastronomie, Hotelbetrieb), die außerdem durch eine größere Austauschbarkeit der Arbeitskräfte gekennzeichnet seien. Diese Tendenz gelte generell auch für Männer, wirke aber bei Frauen ungleich stärker, da sie aufgrund der traditionellen familiären Arbeitsteilung oder als Alleinerziehende zeitlich und räumlich nicht so flexibel seien.

Viele (meist männliche) Unternehmensleitungen würden familiäre Reproduktionsarbeit und Kinderbetreuung zudem generell als „Frauensache“ ansehen und den Müttern ohnehin eine geringere Verfügbarkeit unterstellen. Eine große Rolle spiele dabei die mögliche Erkrankung gerade kleinerer Kinder. Ohne entsprechende vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen in den Unternehmen sei es für arbeitslose Frauen mit Familie häufig sehr schwer, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Frage: Wann klappt es Ihrer Erfahrung nach (in der Regel)? Welche Faktoren spielen da zusammen?

Nach Meinung einiger Expertinnen würden die Chancen der Integration arbeitsloser Mütter mit Kindern bis zu 12 Jahren in Erwerbsarbeit nicht nur von einem Faktor abhängen, sondern von einer Mischung aus persönlichen, familiären und unternehmensspezifischen Elementen.

Zu den persönlichen Elementen gehörten vor allem fachliche und soziale Kompetenzen/Qualifikationen einschließlich der Berufserfahrung, die die Mütter einbringen. Daneben spiele das familiäre Netzwerk eine entscheidende Rolle (Verfügbarkeit des Partners/Ehemannes, der Großeltern, anderer Verwandter und der Freunde/Freundinnen).

Die unternehmensspezifischen Elemente seien vielfältig: So wurde erwähnt, dass manche Unternehmen gerne Mütter einstellten, um deren im Familienmanagement erworbenen sozialen Kompetenzen zu nutzen. Andere bevorzugten Mütter mit älteren Kindern, die weniger Betreuung erforderten und in der Regel seltener krank seien als Kinder im Vorschulalter.

Auch der „Seltenheitswert“ des Berufes oder spezieller Qualifikationen spiele eine beträchtliche Rolle. Die beliebige Austauschbarkeit bei Arbeitsplätzen mit geringen Anforderungen verschlechtere jedoch die Einstellungschancen von Müttern.

Ebenfalls von Bedeutung für die Beschäftigungsstrategie könne die positive Einstellung von Unternehmensführungen und Personalverantwortlichen zur Vereinbarkeit sein. Häufig speise diese sich aus persönlichen familiären Erfahrungen.

Frage: Wenn Sie Aussagen dazu machen können – für wie familienfreundlich halten Sie zurzeit die Unternehmenskultur und die Personalpolitik in der freien Wirtschaft und/oder im öffentlichen Dienst?

Hier biete sich nach Auffassung der Expertinnen ein sehr differenziertes Bild. Vereinbarkeitsfreundlichkeit sei dort am weitesten entwickelt bzw. lasse sich am besten etablieren, wo Unternehmen hoch qualifiziertes Stammpersonal langfristig binden wollen. Eine gewisse Bedeutung habe auch die Betriebsgröße; kleinere Betrieben könnten z.B. den Ausfall von Müttern durch Elternzeit oder Krankheit nicht so gut kompensieren wie Unternehmen mit größeren Belegschaften.

Einige Interviewpartnerinnen waren der Auffassung, dass es inzwischen mehr vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen gebe als einige Jahre zuvor und dass inzwischen durchaus Unternehmen mit einer Vorbildfunktion existierten. Eine Reihe von Betrieben würde außerdem vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen einführen, diese aber wenig kommunizieren, sodass sie von außen kaum wahrgenommen würden.

Angemerkt wurde, dass manche junge (meist männliche) „Karrieretypen“ in den Chefetagen wenig Verständnis für die Probleme von Müttern hätten, dies sich jedoch häufig dann änderte, wenn sie selbst Väter würden. In dem Zusammenhang wurde auch betont, dass vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen eine gewisse Breite aufweisen sollten und nicht auf „Kleinkinderfreundlichkeit“ reduziert werden dürften.

Der öffentliche Dienst biete vergleichsweise gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben für Mütter; obwohl auch hier noch einige Wünsche offen blieben (und eine Expertin ihn als „schwerfällig“ im Hinblick auf Veränderungen bezeichnete), weise er immer noch eine hohe Anzahl von Normalarbeitsverhältnissen auf, die neben planbaren Arbeitszeiten und einer relativ hohen Beschäftigungsstabilität auch eine angemessene Vergütung einschließen würden.

Frage: Beobachten Sie, dass manche Unternehmen bevorzugt Frauen bzw. Männer einstellen und wenn ja, mit welcher Begründung?

Umfassende Antworten auf diese Frage konnten von den Expertinnen nicht gegeben werden, weil sie vermutlich in ihrer alltäglichen Arbeit kaum eine Rolle gespielt haben wird und

sich außerdem das Einstellungsverhalten von Unternehmen der direkten Beobachtung durch Arbeitnehmende entzieht. Vor allem jene Interviewpartnerinnen, die mit Unternehmen zusammenarbeiten, konnten hier einige persönliche Erfahrungen einbringen.

Wenn bevorzugt Frauen oder Männer eingestellt würden, habe das nicht immer etwas mit familiären Verpflichtungen von Müttern oder einer vermeintlichen „Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit“ von Männern/Vätern zu tun. Gründe seien oft anderer Natur, z.B. die Suche nach Teilzeitkräften, das lokal bestehende Arbeitskräfteangebot oder bestimmte nachgefragte Qualifikationen. Letztere seien aufgrund der horizontalen Segregation⁴⁶ des Arbeitsmarktes häufig sehr ungleich auf Frauen und Männer verteilt (Beispiel: Friseur/-in, Grundschullehrer/-in, Altenpfleger/-in usw.).

Ungeachtet dessen würden Unternehmen oft „hinter vorgehaltener Hand“ zugeben, dass sie bevorzugt Männer einstellen, wenn sie die Wahl haben. Dabei würde selbst ein dreifacher Vater einer dreifachen Mutter vorgezogen, weil Kinderbetreuung in einem sehr weiten Sinne (inklusive Elternzeit und Betreuung im Krankheitsfall) immer noch als Frauensache gelte. Die Unternehmen gingen davon aus, dass neue Anforderungen an zeitliche Flexibilität und räumliche Mobilität am einfachsten mit Männern durchzusetzen seien.

Frage: Wie verläuft Ihrer Erfahrung nach der Wiedereinstieg ins Berufsleben von Müttern nach der Elternzeit? Was läuft innerhalb kurzer Zeit recht gut? Was sind typische „Stolpersteine“?

Beim Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit nach der Elternzeit komme es nach Meinung der Expertinnen gerade bei längerer Abwesenheit zu einer tatsächlichen oder vermeintlichen Entwertung beruflicher Qualifikationen. Die Frauen hätten zu dieser Zeit häufig andere Vorstellungen von Arbeitszeiten und -inhalten als die Arbeitgebenden. Sowohl die Mütter als auch die Unternehmen müssten akzeptieren, dass die Frauen nach dem Wiedereinstieg nicht mehr so flexibel und mobil sein könnten – und zwar unabhängig vom familiären Engagement des Partners und vorhandener Netzwerke. Daraus resultierten oft Konflikte oder ein ungewolltes Ausweichen der Mütter auf Teilzeitarbeit bzw. in neue prekäre Arbeitsverhältnisse.

Die Expertinnen waren sich darin einig, dass eine rechtzeitige Vorbereitung die Basis für einen weitgehend harmonischen Wiedereinstieg sei, der beide Seiten zufrieden stelle. Die Vorbereitung solle bereits vor Antritt der Elternzeit durch vertrauensvolle Gespräche begin-

⁴⁶ Horizontale Segregation der Erwerbsarbeit bezeichnet die historisch gewachsene und durch spezifisch weibliche und männliche Sozialisationsmuster und Berufswahlpräferenzen relativ verfestigte ungleiche Verteilung der Geschlechter auf verschiedene Branchen, Berufsfelder und Tätigkeiten, die mit unterschiedlichen Einkünften, Aufstiegsmöglichkeiten und gesellschaftlichen Bewertungen verbunden sind. Von segregierten Berufen und Tätigkeiten wird dann gesprochen, wenn der Frauen- bzw. Männeranteil unter 30% liegt, von Frauen- oder Männerdomänen dagegen bei einem jeweiligen Anteil von über 85%. Die geschlechtsspezifische Segregation gilt für abhängige Beschäftigung und selbständige Tätigkeit gleichermaßen.

nen und durch kontinuierliche Kontakte während der Abwesenheit fortgesetzt werden (Einladungen zu Betriebsfeiern, informelle Gespräche, Teilnahme an Weiterbildung, Übernahme kleiner Arbeitsaufgaben etc.)

Stolpersteine seien die häufige Erkrankung von Kindern in den ersten Monaten nach dem Wiedereinstieg, dessen zeitliches Zusammenfallen mit den Kita-Schließzeiten in der Sommerpause sowie unregelmäßige Arbeitszeiten und befristete Arbeitsverträge.

Soziales Netz, Unterstützung

Frage: Was wissen Sie über das soziale Netz Ihrer „Kundinnen“? Woher bekommen diese Unterstützung?

Viele der befragten Expertinnen arbeiteten mit Frauen, die mehr oder weniger starke soziale Probleme aufweisen, die dann in den Interviews auch eine größere Rolle spielten. Dazu gehörten vor allem alleinerziehende Mütter sowie solche, die de facto alleinerziehend sind, da ihre Partner durch Fernpendeln, auswärtige Beschäftigung oder auch durch Einsitzen im Strafvollzug kaum oder gar nicht als Unterstützung zur Verfügung stehen. Auch arbeitslose Männer, die mehr freie Zeit hätten, beteiligten sich oft nicht an der familiären Reproduktionsarbeit bzw. nur selektiv, sporadisch oder unzuverlässig.

Die sozialen Netzwerke dieser Frauen seien denkbar klein und beschränkten sich häufig auf die eigenen Eltern. Manchmal seien auch die Eltern des Partners, von dem sie sich getrennt hätten, einbezogen, da sie dennoch ihre Rolle als Großeltern wahrnehmen wollten. Die weitere Verwandtschaft oder Freunde fielen kaum ins Gewicht und lebten oft zu weit entfernt, um Unterstützung leisten zu können. In den Fällen, in denen die Herkunftsfamilien der Mütter zerrüttet seien und diese z. T. bereits im Kindesalter in Heimen lebten, bestünde oft gar kein familiäres Netzwerk.

Die Stärke nachbarschaftlicher Hilfe hänge von der jeweiligen „Verwurzelung“ der Mütter in einer ländliche Siedlung oder einem städtischen Kietz ab. Neu Hinzugezogene hätten oft größere Schwierigkeiten, nachbarschaftliche Unterstützung zu mobilisieren.

Es wurde jedoch auch hervorgehoben, dass sich die Wirkung von Unterstützung nicht allein an der Größe sozialer Netzwerke festmachen lasse. Entscheidend seien Kontinuität und Zuverlässigkeit. So sei es z. B. bei der Betreuung von Kindern nicht günstig, wenn diese in einem großen und wechselnden Personenkreis ständig „herumgereicht“ würden.

Zuspruch und Hilfe von Kollegen und Kolleginnen spielten nur dort eine Rolle, wo die Frauen in einem Arbeitsverhältnis stehen würden. Nachbarschaftshilfe sei im ländlichen Raum in der Regel leichter zu organisieren als in der Anonymität der städtischen Zentren. Diese würden

dafür ein dichteres Netz von Ämtern und Vereinen aufweisen, deren Angebote das soziale Netzwerk ergänzen könnten.

Von großer Bedeutung für viele dieser Frauen seien die Angebote von Familienbildungs- und -beratungsstätten oder von Projekten, die sie bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen wollen. Dort könnten sie notwendige Qualifikationen erwerben und den informellen Austausch mit anderen Müttern pflegen – häufig sei dies die Grundlage für neue Bekanntschaften und eine Erweiterung des persönlichen sozialen Netzes. Günstig dafür seien ein nicht zu großer Altersunterschied und die Betroffenheit von ähnlichen Problemlagen. Dieser Austausch erhöhe nach Ansicht einiger Expertinnen auch das Selbstbewusstsein der Mütter. Das gelte nicht nur für die Annäherung an eine neue Beschäftigung, sondern auch für das Durchsetzungsvermögen im privaten Bereich, das in einigen Fällen sogar zur Trennung von Partnern geführt habe, deren Persönlichkeitsentwicklung nicht mit den Erfordernissen familiärer Lebensführung in Einklang gestanden habe.

In Zusammenhang mit diesen positiven Effekten ist es bedauerlich, dass viele Mütter mit Unterstützungsbedarf keine Kenntnis von entsprechenden Angeboten haben bzw. aus den unterschiedlichsten Gründen nicht den Weg dahin finden. Dass diese Angebote auch stärker (und vielleicht anders) kommuniziert werden müssen, sahen einige Expertinnen selbst und setzen auf eine engere Zusammenarbeit von Familienbildung und -beratung mit Schulen, Kindertageseinrichtungen und zum Teil auch mit Unternehmen.

Eine besondere Rolle spiele das soziale Netz bei Existenzgründerinnen. Hier würden Alleinerziehende ohne kompensatorische Netzwerke ein sehr hohes Risiko tragen. Aus der Arbeit mit Gründerinnen könne man den Schluss ziehen, dass die Gründungswilligkeit zunehme, wenn ein funktionierendes soziales Netz vorhanden sei, in dem der Partner durch moralische und materielle Unterstützung eine wichtige Rolle spiele. Verfügt er über ein angemessenes Erwerbseinkommen, gebe das der Frau mehr Spielraum für das Familienmanagement, Anfängliche Misserfolge in der beruflichen Selbständigkeit der Frauen könnten so kompensiert werden. Unter Umständen erlaube ihnen das den Wechsel in selbständige Tätigkeit im Zuverdienst; familienbezogen betrachtet habe dies die gleiche Funktion wie Teilzeitarbeit in anhängiger Beschäftigung.

Auch arbeitslose Partner hätten prinzipiell eine große Bedeutung für das Netzwerk von Gründerinnen. Wenn die arbeitslosen Männer jedoch noch sehr in traditionellen Geschlechterrollen, vor allem der männlichen „Ernährerrolle“, verhaftet seien, hätten sie oft Schwierigkeiten, mit dem neuen Status der Frau und dem sich eventuell einstellenden geschäftlichen Erfolg umzugehen.

Existenzgründerinnen ohne familiäre Verpflichtungen gingen offenbar spontaner und „unbekümmerter“ an ihr Vorhaben und seien eher bereit, ein geschäftliches Risiko zu tragen.

Frage: Welche Mütter haben besondere Schwierigkeiten, Unterstützung zu finden?

Einige Expertinnen betonen, dass die Unterstützungsstrukturen (Jugendämter, Familienbildungs- und -beratungsstellen, zahlreiche Projekte) ihre Angebote prinzipiell an alle Mütter (und Väter) richten. Die Hilfe würde jedoch in der Regel von Müttern (seltener auch von Vätern) angenommen, die erwerbstätig seien, über ausreichende soziale Netzwerke verfügten und die mit professioneller Hilfe ihre Familienkompetenzen erweitern oder ein Forum zur Diskussion familiärer Probleme finden wollen. Mit anderen Worten: Es würden vor allem die Menschen erreicht, die über genügend eigene Ressourcen verfügten. Gering qualifizierte Mütter aus sozial schwierigem Umfeld (vor allem Alleinerziehende innerhalb dieser Gruppe), die ohnehin kaum über Unterstützung auf der privaten Ebene verfügten, würden über diese Angebote oft nicht erreicht bzw. hätten Hemmungen, sie anzunehmen. Dabei spielen auch tatsächlich oder vermeintlich schlechte Erfahrungen mit Behörden eine Rolle („Das Jugendamt nimmt die Kinder weg“). Einige Mütter würden auch deshalb keinen Zugang finden, weil die angebotenen Dienstleistungen für sie neu seien oder weil sie sich scheuten, über Defizite ihrer Herkunftsfamilie und fehlende Berufs- und Familienkompetenzen bei sich selbst offen zu sprechen. Hinzu komme, dass diese Mütter oft kaum Kontakt zu Umgebungen hätten, in denen besagte Angebote kommuniziert werden. Vor allem im ländlichen Raum sei es besonders schwierig, Zugang zu Frauen zu finden, die längere Zeit zu Hause gewesen seien.

Frage: Welche Unterstützungsstrukturen ließen sich, abgeleitet aus Ihren Erfahrungen (schnell und unkompliziert) legen oder verknüpfen, um den Müttern zu helfen?

Die Erreichbarkeit bestimmter Gruppen von Müttern war für die meisten Expertinnen eine zentrale Frage. Ihr Vorschlag beinhaltete daher vor allem die Erstellung von Materialien, die den Müttern eine Übersicht über vorhandene Angebote von Behörden, Vereinen und Projekten bieten würden⁴⁷. Auch Handreichungen für Behördenwege, Antragstellung und notwendige Unterlagen wurden vorgeschlagen. Diese Materialien sollten möglichst in Papierform und nicht nur als Online-Angebot vorliegen. Mit ihrer Zusammenstellung könnten freie Träger beauftragt werden, die einen besonders engen Kontakt zu den betreffenden Müttern anstreben oder bereits hätten.

Die Informationen über die Tagesmütter in den einzelnen Regionen seien verbesserungsbefähigt; in erster Linie sei dies Aufgabe der Jugendämter. Dabei gehe es vor allem auch um Alternativen bei der Wahl der Tagesmutter, die für die Mütter nur bei ausreichend Information

⁴⁷ Erste Ansätze dazu finden sich in Mecklenburg-Vorpommern im 2008 vom Lokalen Bündnis für Familie der Hansestadt Rostock erstellten „Wegweiser für Frauen, Männer und Familien“ sowie in den Familienzeitschriften des Bundeslandes "Landknirpse", "Kleine Räuberpost", "Wribbel" und "Allerlei Murkelei".

gegeben sei. Hier wurde exemplarisch die Familienzeitschrift „Landknirpse“ erwähnt, die für ihre Leser/innen eine Liste aller Tagesmütter in ihrem Verbreitungsgebiet veröffentlicht habe. Als weitere wichtige Maßnahme wurde von den Interviewpartnerinnen vorgeschlagen, die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen zu verlängern und damit veränderten Arbeitszeitanforderungen der Unternehmen Rechnung zu tragen. Zu denken wäre dabei an Zuschüsse für Kindertagesstätten, damit diese auch Öffnungszeiten abdecken könnten, die nicht so stark nachgefragt, aber trotzdem notwendig seien.

Frage: Wie unterscheiden sich Ihrer Meinung nach die Unterstützungsstrukturen speziell junger Mütter auf dem Land und in der Stadt?

Eine Interviewpartnerin wies darauf hin, dass sowohl der ländliche Raum als auch die städtischen Zentren keine homogenen Gebilde darstellten, sondern gerade in diesem Bundesland starke Disparitäten aufweisen würden. Die Unterschiede zwischen prosperierenden Räumen und strukturschwachen Gebieten kämen z.B. in einem deutlichen West-Ost-Gefälle zum Ausdruck.

Mehrheitlich wurde betont, dass Familienbildungs- und beratungsstellen sowie Stätten der beruflichen Weiterbildung auf dem Lande häufig schwierig erreichbar seien. Junge Mütter seien auf den Bus oder das familieneigene Auto (soweit vorhanden oder nicht vom Partner/Ehemann zu beruflichen Zwecken genutzt) angewiesen, um diese zu erreichen. Eine Alternative wären mobile Beratungsstellen (Beratungsbus), deren Einsatz jedoch nur bei entsprechender Nachfrage sinnvoll sei. Allerdings sei es im ländlichen Raum in der Regel leichter, nachbarschaftliche Hilfe zu gewinnen als in der Anonymität der Großstadt. Dies hänge natürlich auch vom Persönlichkeitstyp der jungen Mutter ab und von ihrer Bereitschaft, auf andere zuzugehen.

Privatleben, Partnerschaft

Frage: Welche Teile des Privatlebens lassen sich Ihrer Erfahrung nach für Mütter mit Kindern bis 12 Jahren besonders schwer mit Berufsleben/Ausbildung/Studium vereinbaren? (z. B. Freizeit, Hobbies, Kultur, Sport, Ehrenamt, Kindererziehung etc.)

Es liegt in der Natur der Sache, dass die Kenntnisse der Gesprächspartnerinnen zum Privatleben (speziell zur Partnerschaft) der Mütter geringer waren als zu anderen Bereichen. So wurde in den Interviews mehrfach betont, dass es relativ lange dauere, bis sich die Mütter zu solchen Problemen äußerten. In der Regel müsse erst eine Vertrauensbasis geschaffen werden, wie sie am ehesten noch in Projektarbeit oder in der Familienbildung und -beratung entstehe; dort könnten persönliche Beziehungen über längere Zeit hinweg aufgebaut werden und zum Teil sei es aus inhaltlichen Gründen (z.B. als Basis für Coaching) notwendig, auch auf die individuelle Situation der Mütter einzugehen.

Es seien kaum pauschale Aussagen möglich, weil sowohl die Persönlichkeit der Mütter (und ihrer jeweiligen Partner) als auch ihre familiäre und berufliche Situation sehr unterschiedlich seien. Ganz grob ließen sich jedoch drei Gruppen von Müttern unterscheiden:

1. Mütter mit geringer schulischer und beruflicher Qualifikation und kaum Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt würden häufig resignieren und versuchen, über den Status als Hausfrau und Mutter eine neue Identität zu erreichen. Sie kämen oft aus sozial schwachen Schichten, verfügten kaum über zuverlässige soziale Netze, seien häufig von Armut betroffen und stellten einen großen Teil der Alleinerziehenden. Sie würden zwar weniger unter „Zeitarmut“ leiden, könnten aber durch ihre prekäre Einkommenssituation kaum am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilhaben. Ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt seien sehr gering. Ohne professionelle Unterstützung von außen würden ihre sozialen Probleme sich weiter verfestigen.
2. Erwerbstätige Mütter mit durchschnittlicher schulischer und beruflicher Qualifikation. Diese arbeiteten oft in Berufen mit zum Teil niedriger Entlohnung, hoher Fluktuation und atypischen Beschäftigungsformen. Ihre sozialen Netze seien sehr unterschiedlich ausgebildet und im Fall von Alleinerziehenden eher klein. Diese Gruppe habe die größten Probleme mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben. Zu ihren eher bescheidenen Einkünften komme der Mangel an Zeit (vor allem als Alleinerziehende). Ihr Beruf verlange von ihnen, zeitlich flexibel und häufig verfügbar zu sein. Alle weiteren Aktivitäten konzentrierten sich dann auf das Familienmanagement, sodass Sport, Kultur, Hobbies und Muße zu kurz kämen. Haushaltsnahe Dienstleistungen könnten sich die meisten Familien finanziell nicht leisten. Diese Frauen hätten vielfach praktisch kein Privatleben.

3. Mütter mit einer durchschnittlichen oder höheren schulischen und beruflichen Qualifikation, denen es gelungen sei, bei vereinbarkeitsbewussten Arbeitgebenden Fuß zu fassen und die über existenzsichernde Einkommen verfügten.

Auch diese Mütter wendeten viel Zeit für das Management der Familie auf; sie hätten jedoch mehr Zeit für Bereiche außerhalb des Arbeitslebens. Dank vergleichsweise hoher Einkommen könnten sie sich auch haushaltsnahe Dienstleistungen leisten. Ihre sozialen Netze seien eher größer und umfassten auch Freundinnen, Bekannte und Kolleginnen/Kollegen. Offizielle Unterstützungsangebote seien ihnen in der Regel bekannt und sie nutzten Veranstaltungen von Trägern der Familienbildung und -beratung, um ihre familienbezogenen Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen.

Die Einteilung in diese drei Gruppen lässt natürlich fließende Übergänge und bestimmte Konstellationen unberücksichtigt (z.B. Mann dauerarbeitslos, Frau in Erwerbsarbeit). Entscheidend sei auch die Persönlichkeit der einzelnen Mütter im Hinblick auf ihre beruflichen Perspektiven sowie ihre Fähigkeit, die Vereinbarkeit zu managen und die dafür erforderlichen sozialen Netze zu knüpfen und zu pflegen.

Frage: Wo sind konkret die Reibungspunkte? (z.B. Fahrzeiten ÖPNV, lange Arbeitszeiten, desinteressierter Chef, Veränderungsbedarf der Frauen nicht formuliert)

Die Expertinnen wiesen noch einmal auf die Notwendigkeit der eigenen Mobilität vor allem im ländlichen Raum hin. Fahrten zum Arbeitsort ließen die Zeit der Abwesenheit von Haushalt und Familie beträchtlich anwachsen. In den Städten sei die Situation durch den guten Ausbau des ÖPNV und die vergleichsweise hohe Verkehrsfrequenz wesentlich entspannter. Genannt wurde hier ausdrücklich die Hansestadt Rostock (eine Ausnahme bildeten lediglich die Stadtteile Schmarl und Groß Klein, die nur über Buslinien, nicht jedoch über eine Straßenbahnanbindung verfügen).

Ein weiterer Reibungspunkt sei die am Arbeitsplatz geforderte hohe zeitliche Verfügbarkeit, die mit den Anforderungen an das Familienleben kollidiere. Arbeitgebende würden den durch Wettbewerb und/oder Personalabbau bedingten Druck an die Beschäftigten weitergeben. Dadurch würden diese häufig eigene Bedürfnisse zurückstellen, weil die verbleibende Zeit ausschließlich der Aufrechterhaltung des Familien“betriebes“ vorbehalten bleibe.

Frage: Wünschen sich die Mütter häufig eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben? (Sprechen sie den Wunsch auch aus?)

Nach Auffassung der Interviewpartnerinnen strebten die Mütter generell eine bessere Vereinbarkeit an. Das äußere sich z.B. in dem einfachen Wunsch, einmal Zeit für sich selbst und

für die eigenen Bedürfnisse zu haben (z. B. ins Kino zu gehen, sich mit anderen Frauen zu einem „Tupperware-Abend“ zu treffen).

Leider würden viele Frauen diesen Wunsch nicht aussprechen und stattdessen in Resignation und Hoffnungslosigkeit verharren. Oft gelinge es ihnen in der Projektarbeit über den Erfahrungsaustausch und positive Beispiele, sich der eigenen Wünsche bewusst zu werden und sie zu artikulieren. Auch Selbstorganisation und Durchsetzungsfähigkeit könnten dadurch gestärkt werden.

Frage: Wie sehen Sie die Rolle der Männer/Väter bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (Wie sollten sie sich einbringen?)

Nach Ansicht der meisten Interviewpartnerinnen seien die traditionellen Geschlechterrollen noch relativ fest im Familienleben verankert. Veränderung sei zwar auch von äußeren Bedingungen abhängig (Männlichkeitsbild in der Gesellschaft, Ausrichten der Arbeitswelt an typisch männlichen Erwerbsbiographien etc.), in erster Linie sei diese Aufgabe jedoch in den Familien selbst zu leisten. Gespräche und das Aushandeln der Rollen zwischen den Beteiligten seien dafür entscheidend, was in vielen Familien jedoch nicht geschehe. Häufig würden Frauen zwar darüber „nörgeln“, dass ihre Männer sich nicht an der Hausarbeit beteiligten; ihre Wünsche würden sie jedoch nicht aussprechen sondern stattdessen vieles selbst erledigen. Einige Mütter müssten außerdem lernen, ihre „Macht“ in diesem Bereich abzugeben bzw. zu teilen.

Die Männer hingegen müssten ihre Rolle als bloßer „Familienernährer“ aufgeben, die sich durch die Veränderungen in der Arbeitswelt ohnehin langsam auflöse. Laut den Expertinnen gehe es den Müttern nicht darum, dass die Männer die bisher von Frauen erbrachten Leistungen übernehmen sollen, sondern dass sie ihren Part in einer innerfamiliären Arbeitsteilung spielten. Diese Arbeitsteilung solle einen solidarischen Zuschnitt haben und damit mehr als das gelegentliche Spielen mit den Kindern beinhalten. Das umfasse auch die verstärkte Inanspruchnahme von Elternzeit durch die Väter.

Interessant war auch der von vielen Müttern vorgetragene Wunsch nach mehr gemeinsamer Zeit, nach „Familienzeit“⁴⁸.

⁴⁸ Diese Forderung ist nach Auffassung der Autoren dieser Studie in der bisherigen Debatte um Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben viel zu wenig thematisiert worden. Die Organisation des Familienlebens umfasst eben mehr als nur Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu finden (und sie ggf. in einem Netzwerk „herumzureichen“) oder zwischen zeitlich versetzten Schichten der Partner den Einkauf zu organisieren. Familie braucht immer auch gemeinsam verbrachte Zeit für gemeinsames Erleben.

Frage: Wie beeinflussen sich Ihrer Erfahrung nach familiäre Belastungen (Kinderbetreuung, Haushaltsführung, Behördengänge etc.) und Partnerschaft?

Die Expertinnen betonten, dass es nach ihrer Erfahrung einen engen Zusammenhang zwischen alltäglicher Überforderung und der Belastung oder gar Beendigung von Partnerschaften gebe. Die hohe Belastung vieler Mütter resultiere in erster Linie daraus, dass ihre Partner entweder eine solidarische innerfamiliäre Arbeitsteilung nicht wollten oder sich aus beruflichen Gründen hier nicht stärker engagieren könnten.

Für die „psychische Befindlichkeit“ der Mütter und die Anerkennung ihrer außerhalb der Erwerbsarbeit erbrachten Leistungen sei es wichtig, dass die Tätigkeitsfelder ausgewogen sind. Wenn Männer häufiger jene Tätigkeiten übernehmen würden, für die traditionsgemäß Frauen „zuständig“ sind (Putzen, Waschen, Einkauf, Kinderbetreuung etc.), würden sie das familiäre Engagement der Frauen dadurch aufwerten; denn dann wären es nicht mehr die kaum wahrgenommenen und gering bewerteten Routinearbeiten von Frauen.

Umgekehrt würden Frauen oft Behördengänge und ähnliche Aktivitäten, die zur „Außenvertretung“ der Familie gehörten, gerne selbst übernehmen, weil ihnen das ein Gefühl von Unabhängigkeit und eigenen Kompetenzen gebe (eine Interviewpartnerin: „Sie wollen mehr als nur „Puttchen“ sein“).

Bei dieser Frage hoben die Interviewpartnerinnen noch hervor, dass hohe Belastungen häufig Trennungen nach sich ziehen würden, was dazu führe, dass viele Kinder „ganz viele Pappas nacheinander“ hätten. Belastend für die Beziehungen seien aber nicht nur Ungleichgewichte in der innerfamiliären Arbeitsteilung, sondern auch die oft prekäre finanzielle Lage der Familien, die ständige Sorge und ein hohes Frustrationspotenzial nach sich ziehen würde. Wichtig für gute und stabile Partnerbeziehungen sei daher die Fähigkeit, bei Problemen und familiären Krisen miteinander reden zu können bzw. zu wollen.

5. Anhang

5.1 Literaturverzeichnis

- Amtsblatt der Europäischen Kommission (EU L 124/36) vom 20.05.2003, Brüssel
- Barth, S.: Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung, S. 22, www.stephan-barth.de/sozialeunt.htm
- Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E.: Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Köln 2004 (Institut zur Erforschung sozialer Chancen)
- Bernhard, S./Kurz, K.: Familie und Arbeitsmarkt. Eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung, in: IAB Discussion Paper, Nürnberg, No. 10/2007
- Blanke, K./Alt, C.: Kinderbetreuung zwischen Institutionen und privaten Betreuungsarrangements. Deskription der Daten der ersten Welle, (Deutsches Jugendinstitut e.V.), München 2003
- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Deutschland. Schnellübersichten, <http://statistik.arbeitsagentur.de/statistik/index.php?id=13&dbtyp=3&typ=BL>
- Bundesagentur für Arbeit-Regionaldirektion Nord: Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern, Kiel, Presseinformation Nr. 06/2010
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt (Hrsg.): Die Genese des Kinderwunsches bei Paaren – eine qualitative Studie, Wiesbaden, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft 114/2004
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Alleinerziehen in Deutschland – Ressourcen und Risiken einer Lebensform (Dokumentation einer Fachtagung), Berlin 2001
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk, Berlin 2004
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen, Berlin 2005
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Mütter und Beruf. Realitäten und Perspektiven (Monitor Familienforschung Ausgabe Nr. 4) Berlin 2005
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienfreundliche Arbeitszeitmuster. Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung, Berlin 2005, S. 6
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 20-jährige Frauen und Männer heute. Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellungen zur Gleichstellung, Berlin 2007
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Alleinerziehende in Deutschland –Potenziale, Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe, Berlin 2008
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Daten und Fakten zum Thema Alleinerziehende, Material für die Presse, Berlin, Mai 2009

- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.): Kinderwunsch und Familiengründung bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, Köln 2005
- DGB Index Gute Arbeit GmbH (Hrsg.): Work-Life-Balance 2007 – Der Report. Wie die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben beurteilen, Berlin 2007
- Diewald, M.: Soziale Beziehungen: Verlust oder Liberalisierung? Soziale Unterstützung in informellen Netzwerken. Berlin 1991
- Fachhochschule Ludwigshafen, Institut für Beschäftigung und Employability (Hrsg.): Beschäftigungswirkungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Ludwigshafen 2006
- Frauenvertretung des Universitätsklinikums Tübingen (Hrsg.): Auswertung des Fragebogens zu Teilzeitarbeit und familienfreundlichen Arbeitszeiten, Tübingen o.J.
- Friedrichs, J.: Einführung in die Stadtsoziologie, Hagen 1993
- Geissler, B.: Haushalts-Dienstleistungen als informelle Erwerbsarbeit: neue Ungleichheit oder Ausdifferenzierung des Arbeitsmarkts? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Schwerpunktheft Arbeitsmarkt und Beschäftigung – Unsicherheit in sich globalisierenden Arbeitsgesellschaften, Dortmund Jg.15/ Heft 3/2006
- Geißler, R.: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden 2002
- Gelbrich, Götz: Statistik für Anwender, Shaker Verlag, Aachen 1998
- Görner, R.: Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen – ein Modellversuch im Saarland, Arbeitspapier herausgegeben von der Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin/Sankt Augustin, Nr. 167/2006
- Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): Flexibilisierung. Arbeitszeiten ohne Grenzen, Böckler Impuls, Düsseldorf, 8/2007
- Hessenstiftung – Familie hat Zukunft (Hrsg.): Berufsrückkehrerinnen – Umfrage unter Müttern, die nach einer Familienpause in den Beruf zurück gekehrt sind, Bensheim 2007
- IGS Organisationsberatung GmbH (Hrsg.): „Väter zwischen Karriere und Familie“, Teil 2: Die Sicht der Mütter. Ergebnisse der Umfrage, Köln 2005
- Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (Hrsg.): Arbeitsqualität aus Sicht von Jungen Beschäftigten (unter 30 Jahren). Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2007, Stadtbergen 2007
- Institut für Demoskopie Allensbach: Einflußfaktoren auf die Geburtenrate. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung der 18- bis 44jährigen Bevölkerung, Allensbach am Bodensee 2004
- Institut für Demoskopie Allensbach: Erwartungen der Bevölkerung an die Familienpolitik, Allensbach am Bodensee 2008
- Institut für Demoskopie Allensbach: Vorwerk Familienstudie 2008. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, Allensbach am Bodensee 2008
- Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung GmbH (Hrsg.): Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen und Strategien in ostdeutschen Modellregionen mit stark rückläufiger Bevölkerungszahl: Hochschulen als Katalysator regionaler Entwicklung in Ostdeutschland, Berlin 2006
- Klenner, C./Pfahl, S.: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden und Umriss eines Konzeptes (WSI-Diskussionspapier Nr. 158), Düsseldorf 2008

- Lange, A./Lauterbach, W.: Wie nahe wohnen Enkel bei ihren Großeltern? Aspekte der Mehrgenerationenfamilie heute, Arbeitspapiere der Universität Konstanz, Nr. 24/1997
- Luef, Ch.: Für und Wider Elternschaft. Was den Kinderwunsch von Männern und Frauen beeinflusst, in: Fthenakis, W.E. (Hrsg.): Online Familienhandbuch. <http://www.Familienhandbuch.de/>
- Pötschke, M./Schröder, T.: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erste Ergebnisse einer Mitarbeiter/-innenbefragung an der Universität Bremen, Bremen 2005
- Projekt Lernender Niederrhein: Übergänge und Brücken (Hrsg.): „Rückkehr aus der Elternzeit. Eine Umfrage bei Unternehmen, Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit, Expertinnen und Experten des Arbeits- und Weiterbildungsmarktes; Hamminkeln 2007
- Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.: Kinderwünsche in Deutschland. Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik, Stuttgart 2006
- Rohr-Zänker, R./Müller, W.: Die Rolle von Nachbarschaften für die zukünftige Entwicklung von Stadtquartieren, Arbeitspapiere des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung, Bonn, Nr. 6/1998
- Rump, J./Eilers, S.: Beschäftigungswirkungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung, Mainz 2006 (Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz)
- Schneider, N. F./Krüger, D./Lasch, V. et al.: Alleinerziehen. Vielfalt und Dynamik einer Lebensform, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Band 199, Stuttgart, Berlin, Köln 2001
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Pressemeldung vom 13.03.2008, Schwerin
- Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern: Statistische Berichte: Unternehmen und Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2007, Schwerin, 10. April 2008
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Statistische Berichte: Bevölkerung, Haushalte und Familien in Mecklenburg-Vorpommern (Mikrozensus) 2008, Teil 2 – Familien. Schwerin, 27. Juli 2009
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Statistische Berichte: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern am 30.06.2008, Schwerin, 05. Juni 2009
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 2009, Schwerin 2009
- Stöbe-Blossey, S.: Arbeitszeit und Kinderbetreuung: Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW – gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, IAT-Report, Gelsenkirchen 1/2004
- Stöbe-Blossey, S.: Bedarfsorientierte Kinderbetreuung. Teil 1: Arbeitszeit und Infrastruktur. Vorläufige Auswertung einer Befragung von Müttern mit Kindern unter 14 Jahren (Arbeitspapier), Gelsenkirchen 2004
- Stöbe-Blossey, S.: Arbeitszeit und Kinderbetreuung - Passen Angebote und Elternwünsche zusammen? In: Das Familienhandbuch des Staatsinstituts für Frühpädagogik (IFP), www.familienhandbuch.de/
- Szydlik, M.: Lebenslange Solidarität? Generationenbeziehungen zwischen erwachsenen Kindern und Eltern, Opladen 2000
- Verein Deutscher Ingenieure e.V. (Hrsg.): VDI-Bericht: Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Beruf, Karriere und Familie, Düsseldorf 2007

- Wahl, D.: Abschlussstudie zum Projekt „Starke Väter – starke Kinder“ (Projektträger: IDB GmbH Rostock), Rostock 2007 (als Online-Publikation unter www.vereinbarkeit-leben-mv.de/)
- Wahl, D.: Die Situation von erwerbsfähigen Müttern in Mecklenburg-Vorpommern. Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in MV, Teil 1, Rostock 2009, als Online-Publikation unter www.vereinbarkeit-leben-mv.de/
- Wengler, A./Trappe, H./Schmitt, Ch.: Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 127/2008 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung Wiesbaden)
- Zentrum für Familie und Alleinerziehende e.V. und Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- & Organisationspsychologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Hrsg.): Die Jenaer Unternehmensbefragung 2005 (Abschlussbericht), Jena 2005

- **5.2 Fragebogen zur Mütterbefragung**

Fragebogen zur Studie

Die Situation von erwerbsfähigen Müttern in Mecklenburg-Vorpommern (Teil 2: Mütterbefragung)

**KVL.MV
Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV
Herrn Thomas Höll
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock**

**Tel.: 0381/ 3757700
Fax: 0381/ 3758648**

E-Mail: hoell@vereinbarkeit-leben-mv.de

www.vereinbarkeit-leben-mv.de

Meinungen und Angaben zum Thema Vereinbarkeit

Begriffserläuterungen:

Im folgenden wird an vielen Stellen der Begriff „**Vereinbarkeit**“ verwendet. Dabei geht es stets um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben. Mit „Erwerbsarbeit“ ist auch die Suche nach Arbeit gemeint!

„**Vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen**“ sind alle Aktivitäten und Regelungen in Unternehmen und Einrichtungen, die die Vereinbarkeit unterstützen.

7. Wie wichtig sind Ihnen folgende Kriterien zur Unterstützung der Vereinbarkeit (z.B. für Familiengründung/Kinderwunsch)?

| | sehr wichtig | wichtig | weniger wichtig |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Berücksichtigung der Pflege von Angehörigen bei vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kinderbetreuung, die sich leichter mit Arbeitszeiten vereinbaren lässt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Engagement von Unternehmen/Einrichtungen für bessere Vereinbarkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sicherheit des Arbeitsplatzes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| existenzsicherndes Einkommen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

8. Wie empfinden Sie die Unterstützung durch Ihren Partner bei familiären Angelegenheiten (z.B. Hausarbeit, Kindererziehung und –betreuung, Pflege von Angehörigen)?

sehr gut gut mittelmäßig weniger gut gar nicht gut

9. Von welchen Personen in Ihrem Umfeld (außer Partner/Ehemann) erhalten Sie Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder bei hohen Belastungen?

| | trifft voll zu | trifft teilweise zu | trifft nicht zu |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| eigene Eltern/Schwiegereltern | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| andere Verwandte | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Freundinnen/Freunde/Bekannte | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nachbarn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

10. Sind Sie in die Betreuung/Pflege von behinderten, chronisch kranken oder älteren Angehörigen einbezogen?

- ja, regelmäßig
 ja, manchmal
 nein
 zurzeit nicht, es könnte aber in den nächsten fünf Jahren der Fall sein

11. Wie oft nehmen Sie für Betreuung oder Hausarbeit bezahlte Dienstleistungen in Anspruch (z.B. Tagesmutter, Putzhilfe)?

- täglich
 mehrmals/Woche
 mehrmals/Monat
 mehrmals/Jahr
 nie

12. Welche Umstände erschweren Ihnen persönlich manchmal die Vereinbarkeit?

| | trifft voll zu | trifft teilweise zu | trifft nicht zu |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| wenig planbare Arbeitszeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| viele Überstunden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| lange Arbeitswege | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| lange Wege wegen Kinderbetreuung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Partner/Ehemann muss pendeln | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| hoher Weiterbildungsaufwand | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ich bin allein erziehend | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| keine/geringe Unterstützung durch Ehemann/Partner | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Betriebsleitung hat wenig Verständnis für familiäre Probleme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kolleginnen/Kollegen haben wenig Verständnis für familiäre Probleme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Angst vor Arbeitsplatzverlust bei Schwangerschaft/Elternzeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| häufige Erkrankungen des Kindes/der Kinder | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Betreuung/Pflege von Angehörigen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges: | | | |

13. Haben Ihrer Meinung nach Mütter mit Kindern bis zu 12 Jahren, die nicht erwerbstätig sind, geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

ja nein

Wenn ja, warum ist das Ihrer Meinung nach so?

| | trifft voll zu | trifft teilweise zu | trifft nicht zu |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| weil Unternehmen Ausfälle durch Erkrankungen der Kinder befürchten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| weil Mütter Arbeitszeiten wünschen, die nicht mit Vorstellungen der Unternehmen übereinstimmen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| weil Mütter zeitlich und räumlich nur begrenzt verfügbar sind | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Sonstiges:

Vereinbarkeit in „Ihrem“ Unternehmen

Die Fragen 14 bis 21 betreffen die Vereinbarkeit an Ihrem Arbeitsplatz. Bitte beantworten Sie diese daher nur, wenn Sie **zurzeit in Beschäftigung** sind oder Ihre Beschäftigung lediglich **durch Elternzeit unterbrochen** haben.

14. Wie sieht die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten aus?

- „Normalarbeitszeit“*
(* regelmäßige Arbeitszeiten: z.B. Mo-Fr, 8-16 Uhr)
- wechselnde Arbeitszeiten/Schichtbetrieb
 freie Zeiteinteilung
(z.B. Vertrauensarbeitszeit oder als Selbständige)

15. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie in der Regel?

- unter 18 18 bis 25 26 bis 30
 31 bis 35 36 bis 40 über 40

16. Wie viele Beschäftigte hat das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?

- 1 bis 9 10 bis 49 50 bis 249 mehr als 250

17. Zu welcher Branche gehört das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> verarbeitendes/produzierendes Gewerbe | <input type="checkbox"/> Handwerk |
| <input type="checkbox"/> Gastronomie, Hotellerie, Tourismus | <input type="checkbox"/> Einzelhandel/Großhandel |
| <input type="checkbox"/> Forschung/Entwicklung | <input type="checkbox"/> Gesundheitswesen |
| <input type="checkbox"/> Bildungswesen | <input type="checkbox"/> öffentliche Verwaltung |
| <input type="checkbox"/> andere Dienstleistungen | <input type="checkbox"/> Sonstiges: |

18. Wie gut lassen sich in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung Arbeit und Privatleben miteinander vereinbaren?

- sehr gut gut kaum gar nicht
 kann ich nicht einschätzen

19. Wie stark trifft folgende Aussage Ihrer Meinung nach zu: „In dem Unternehmen/der Einrichtung, wo ich arbeite, bringt es Frauen Nachteile, wenn sie in Elternzeit gehen.“?

- trifft voll zu trifft teilweise zu trifft nicht zu

19. Welche vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen gibt es bereits in dem Unternehmen/ der Einrichtung, wo Sie arbeiten? Welche Maßnahmen wünschen Sie sich?

| Maßnahme vorhanden? | | | vereinbarkeitsbewusste Maßnahme | Maßnahme nicht vorhanden bzw. „weiß nicht“, aber ich wünsche sie mir |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|---|---|
| ja | nein | weiß nicht | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Teilzeit | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Gleitzeit | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Arbeitszeitkonten | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Vertrauensarbeitszeit | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | verbindliche Absprachen zur Elternzeit (Kontakte, Rückkehr usw.) | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Wechsel Vollzeit ← → Teilzeit möglich | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | organisatorische Unterstützung bei Kinderbetreuung (z. B. Betriebskita, Belegplätze u.ä.) | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Unterstützung der Kinderbetreuung in Randzeiten (außerhalb der Kita-Öffnungszeiten) oder Notfällen | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Teile meiner Arbeit kann ich zu Hause erledigen | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Rücksicht auf Familien mit Kindern bei Urlaubsplan | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unbezahlte Freistellungen bei familiären Problemen | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ausgewogenes Verhältnis von Weiterbildungen in und außerhalb der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Einmalzahlung bei Geburt eines Kindes und/oder betriebliche Kinderzulagen | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | betriebliche Zuschüsse zur Kinderbetreuung | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | zinsgünstige oder zinslose Darlehen seitens des Betriebes in persönlichen/familiären Notsituationen | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Sonstiges: | <input type="checkbox"/> |

20. Viele Umstände können verhindern, dass vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen eingeführt werden. Welche davon treffen auf Ihr Unternehmen/Ihre Einrichtung zu und welche nicht?

| | trifft voll zu | trifft teilweise zu | trifft nicht zu |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| fehlende Bereitschaft bei Unternehmensleitung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| familiäre Angelegenheiten gelten im Unternehmen als Privatsache | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vereinbarkeitsprobleme können nicht offen angesprochen werden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitszeiten können nicht ohne weiteres geändert werden (wg. Anforderungen des Arbeitsplatzes) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| zu hohe Kosten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| zu hoher personeller Aufwand | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmen kennt wahrscheinlich den Bedarf der Beschäftigten nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| fehlender Bedarf bei den Beschäftigten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges: | | | |

Wir danken Ihnen herzlich für die Mitarbeit

5.3 Interviewleitfaden für die Gespräche mit den Expertinnen

| | | | |
|---------------|---|----------------|-------|
| Datum | _____ 2009 | Interviewer/in | _____ |
| Interview mit | <input type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> Herr | _____ | |
| Institution | _____ | | |
| Anschrift | _____ _____ | | |
| Telefon | (03 _____) _____ | | |
| E-Mail | _____ @ _____ | | |
| Homepage | www. _____ | | |

1. Expertinnen und Experten

Sagen Sie uns bitte kurz etwas dazu, ...

- was Ihre **Aufgaben** hier sind (ggf. die Beratungsangebote) und
- für welche **Zielgruppe** das Angebot vor allem gedacht ist?

2. Allgemeine Situation

Bezogen auf Ihr Arbeitsgebiet und Ihre Erfahrungen: Wo liegen Ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen von Müttern mit Kindern bis zu 12 Jahren?

Vor welchen Herausforderungen stehen besonders junge Mütter unter 20?
(z.B. Chancen auf dem Arbeitsmarkt; Kindererziehung; soziales Netz etc.)

Wie bringen sich nach Ihrer Beobachtung die Männer/Väter in ihren Familien ein? *(z.B. Unterstützung bei familiären Tätigkeiten, Verantwortungsübernahme bei Kinderbetreuung)*

Welche Entwicklungen konnten Sie in den letzten Jahren beobachten? Was wird sich Ihrer Meinung nach in Zukunft ändern? (z.B. *Alter d. Erstgebärenden, Zahl d. Alleinerziehenden, Qualität d. schul. + Berufsausbildung, Wegzug aus M-V, Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse, Vereinbarkeit Erwerbs- + Privatleben*)

Welche konkreten Veränderungen würden den Frauen Ihrer Meinung nach weiterhelfen? Von Seiten ...

- a) der **Politik**,
- b) der **Verwaltung**,
- c) der **Betroffenen**
- d) der **Wirtschaft/der Unternehmen?**

3. Arbeit, Beruf, Ausbildung, Wiedereinstieg

Wie sind Ihrer Erfahrung nach die Chancen von arbeitslosen Müttern mit Kindern bis 12 Jahre, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen?

Wann klappt es Ihrer Erfahrung nach (in der Regel)? Welche Faktoren spielen da zusammen?

Wenn Sie Aussagen dazu machen können – für wie familienfreundlich halten Sie zurzeit die Unternehmenskultur und die Personalpolitik in der freien Wirtschaft und/oder im öffentlichen Dienst?

Beobachten Sie, dass manche Unternehmen bevorzugt Frauen bzw. Männer einstellen und wenn ja, mit welcher Begründung?

Wie verläuft Ihrer Erfahrung nach der Wiedereinstieg ins Berufsleben von Müttern nach der Elternzeit? Was läuft innerhalb kurzer Zeit recht gut? Was sind typische „Stolpersteine“?

4. Soziales Netz, Unterstützung

Was wissen Sie über das soziale Netz Ihrer „Kundinnen“? Woher bekommen diese Unterstützung?

Welche Mütter haben besondere Schwierigkeiten, Unterstützung zu finden?

Welche Unterstützungsstrukturen ließen sich, abgeleitet aus Ihren Erfahrungen (schnell und unkompliziert) legen oder verknüpfen, um den Müttern zu helfen?

Wie unterscheiden sich Ihrer Meinung nach die Unterstützungsstrukturen speziell junger Mütter auf dem Land und in der Stadt?

5. Privatleben, Partnerschaft

Welche Teile des Privatlebens lassen sich Ihrer Erfahrung nach für Mütter mit Kindern bis 12 Jahren besonders schwer mit Berufsleben/Ausbildung/Studium vereinbaren? (z.B. Freizeit, Hobbies, Kultur, Sport, Ehrenamt, Kindererziehung etc.)

Wo sind konkret die Reibungspunkte? (z.B. Fahrzeiten ÖPNV, lange Arbeitszeiten, desinteressierter Chef, Veränderungsbedarf der Frauen nicht formuliert)

Wünschen sich die Mütter häufig eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben? (*Sprechen Sie den Wunsch auch aus?*)

Wie sehen Sie die Rolle der Männer/Väter bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (*Wie sollten sie sich einbringen?*)

Wie beeinflussen sich Ihrer Erfahrung nach familiäre Belastungen (Kinderbetreuung, Haushaltsführung, Behördengänge etc.) und Partnerschaft?

5.4 Ergebnisse der Statistischen Berechnungen

Vorbemerkung:

Bis auf einige Ausnahmen sind die meisten der gefundenen Effekte klein (z.B. $r = +.18$). Wichtig zum Verständnis der Daten ist außerdem, dass aus einem signifikanten Zusammenhang zwischen zwei Größen (Korrelation) nicht automatisch folgt, dass die eine Größe die andere verursacht (Kausalität)!

| <u>Ergebnis / Aussage</u> | <u>Test, Teststatistik und Signifikanzniveau</u> |
|--|--|
| Alleinerziehende Mütter haben niedrigere Schulabschlüsse als Mütter in einer Ehe oder Partnerschaft. | Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest. $X^2(2, 250) = 29,76$ $p < .01^{**}$ (1-seitig) |
| Alleinerziehende Mütter sind häufiger arbeitslos (Quote: 49%) als Mütter in einer Ehe (8%) oder Partnerschaft (6%). | Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest. $X^2(2, 251) = 55,76$ $p < .01^{**}$ (1-seitig) |
| Der Anteil der Mütter, die Angehörige pflegen, steigt mit dem Alter nicht signifikant an. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 246, r = +.07, p = .13$ (1-seitig) |
| Frauen mit hohem Schulabschluss erhalten von ihren Partnern genauso viel Unterstützung wie Frauen mit niedrigem Abschluss. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 203, r = +.07, p = .17$ (1-seitig) |
| Frauen mit hohem Schulabschluss erhalten von ihrem sozialen Netz genauso viel Unterstützung wie Frauen mit niedrigem Abschluss. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 250, r = +.10, p = .06$ (1-seitig) |
| Frauen mit hohem Schulabschluss erhalten von ihrer Nachbarschaft mehr Unterstützung als Frauen mit niedrigem Abschluss. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 248, r = +.18, p < .01^{**}$ (1-seitig) |
| Frauen, die aus ihrem Freundes- und Bekanntenkreis viel Unterstützung erhalten, bekommen diese auch eher von anderen Personen. | → Übersicht 19 |

| Korrelationen der sozialen Unterstützung durch verschiedene Personengruppen | Eltern, Schwiegereltern | andere Verwandte | Freundes- und Bekanntenkreis | Nachbarschaft |
|--|-------------------------|------------------|------------------------------|---------------|
| Eltern, Schwiegereltern | +1.0 | +.26** | +.14* | +0.04 |
| andere Verwandte | +.26** | +1.0 | +.25** | +0.09 |
| Freundes- und Bekanntenkreis | +.14* | +.25** | +1.0 | +.33** |
| Nachbarschaft | +0.04 | +0.09 | +.33** | +1.0 |

Übersicht 19:
Bivariate Korrelationen nach Spearman, Signifikanzen 1-seitig;
* $p < .05$; ** $p < .01$;
N von 246 bis 251

| <u>Ergebnis / Aussage</u> | <u>Test, Teststatistik und Signifikanzniveau</u> |
|---|--|
| Alleinerziehende Mütter erhalten von ihrem sozialen Netz genauso viel Unterstützung wie Mütter in einer Ehe oder Partnerschaft. | Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest. $\chi^2 (2, 246) = 1,75$ $p = .42$ (2-seitig) |
| Alleinerziehende Mütter erhalten aus ihrem Freundeskreis mehr Unterstützung als Mütter in einer Ehe oder Partnerschaft. | Mann-Whitney-Test. $N = 249, p = .03^*$ (2-seitig) |
| Je mehr Erschwernisse für Vereinbarkeit die Frauen nennen, desto häufiger nutzen sie bezahlte Dienstleistungen (z.B. Tagesmutter). | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 249, r = +.16, p < .05^*$ (2-seitig) |
| Frauen mit hohem Schulabschluss nutzen häufiger bezahlte Dienstleistungen als Frauen mit niedrigem Abschluss. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 248, r = +.14, p < .05^*$ (1-seitig) |
| Je jünger die Frauen sind, desto mehr Erschwernisse für Vereinbarkeit nennen sie. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 246, r = -.12, p < .05^*$ (1-seitig) |
| Frauen mit hohem Schulabschluss nennen genauso viele Erschwernisse für Vereinbarkeit wie Frauen mit niedrigem Abschluss. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 250, r = +.04, p = .26$ (1-seitig) |
| Die Zahl der Erschwernisse für Vereinbarkeit, die die Frauen nennen, ist unabhängig von der Kinderzahl. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 245, r = +.05, p = .22$ (1-seitig) |
| Alleinerziehende Frauen nennen genauso viele Erschwernisse für Vereinbarkeit wie Frauen in einer Ehe oder Partnerschaft. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 251, r = +.07, p = .14$ (1-seitig) |
| Frauen nennen mehr Erschwernisse für Vereinbarkeit, je weniger Unterstützung sie von ihrem sozialen Netz insgesamt erhalten. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 251, r = -.12, p < .05^*$ (1-seitig) |
| Frauen nennen mehr Erschwernisse für Vereinbarkeit, je weniger Unterstützung sie von ihrem Partner erhalten. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 204, r = -.13, p < .05^*$ (1-seitig) |
| Frauen, die Angehörige pflegen, nennen mehr Erschwernisse für Vereinbarkeit als Frauen, die nicht pflegen. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 249, r = +.14, p < .05^*$ (1-seitig) |

Anmerkung:

Die Items „Pflege“ und „keine/geringe Unterstützung durch Partner“ gehören zur Liste der Erschwernisse. Um bei den letzten beiden Korrelationen („Unterstützung durch Partner“ und „Pflege“) jeweils einen Zirkelschluss zu vermeiden – Mütter, die pflegen, nennen dies natürlich auch als erschwerenden Umstand –, wurden die Items bei der Rechnung herausgelassen. Die Korrelationen wurden trotzdem signifikant.

Das bedeutet: „Geringe Unterstützung durch den Partner“ und „Pflege“ sind für sich genommen schon erschwerend. Sie führen außerdem dazu, dass auch andere Umstände als erschwerend für die Vereinbarkeit empfunden werden.

| <u>Ergebnis / Aussage</u> | <u>Test, Teststatistik und Signifikanzniveau</u> |
|---|--|
| Frauen mit hohem Schulabschluss antworten auf Frage 13 (Chancen auf dem Arbeitsmarkt) ähnlich wie Frauen mit niedrigem Abschluss. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 249, r = -.02, p = .37$ (1-seitig) |
| Größere Unternehmen bieten mehr vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen an als kleinere. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 178, r = +.24, p < .01^{**}$ (1-seitig) |
| Je mehr vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen Unternehmen anbieten, desto besser schätzen Frauen dort die „gefühlte“ Vereinbarkeit ein. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 171, r = +.45, p < .01^{**}$ (1-seitig) |
| Je weniger Hindernisse es für vereinbarkeitsbewusste Maßnahmen im Unternehmen gibt, desto besser die „gefühlte“ Vereinbarkeit. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 168, r = -.41, p < .01^{**}$ (1-seitig) |
| In größeren Unternehmen gibt es mehr Hindernisse für die Einführung vereinbarkeitsbewusster Maßnahmen als in kleineren. | Bivariate Korrelation nach Spearman. $N = 175, r = +.13, p < .05^*$ (1-seitig) |
| Die Wichtigkeit bestimmter Elemente für Vereinbarkeit ist unabhängig vom beruflichen Status der Frauen. | → Übersicht 20 |

| Korrelationen zwischen dem beruflichem Status (Gruppe 1 vs. Gruppe 2) und der Wichtigkeit bestimmter Elemente. | Korrelationskoeffizient r | |
|---|---------------------------|--|
| Berücksichtigung der Pflege von Angehörigen bei vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen | -.06 | Übersicht 20: Bivariate Korrelationen nach Spearman. N von 246 bis 250 Einteilung der Gruppen: Gruppe 1: Studium, Ausbildung, abhängig beschäftigt, selbständig Gruppe 2: arbeitslos, Hausfrau, Elternzeit |
| Kinderbetreuung, die sich leichter mit Arbeitszeiten vereinbaren lässt | .01 | |
| Engagement von Unternehmen/Einrichtungen für bessere Vereinbarkeit | -.05 | |
| Sicherheit des Arbeitsplatzes | .02 | |
| existenzsicherndes Einkommen | .06 | |