

Die Vielfalt der Work-Life-Balance: aktive Väter - Men Studies ; teilzeitarbeitende Führungskräfte ; Vereinbarkeit von Studium & Familie

Vedder, Günther (Ed.); Reuter, Julia (Ed.)

Postprint / Postprint

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Vedder, G., & Reuter, J. (Hrsg.). (2008). *Die Vielfalt der Work-Life-Balance: aktive Väter - Men Studies ; teilzeitarbeitende Führungskräfte ; Vereinbarkeit von Studium & Familie* (Trierer Beiträge zum Diversity Management, 10). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-324731>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Günther Vedder, Julia Reuter (Hrsg.):

Die Vielfalt der Work-Life-Balance.

Aktive Väter - Men Studies, Teilzeitarbeitende Führungskräfte, Vereinbarkeit von Studium & Familie

Trierer Beiträge zum Diversity Management, Band 10

ISBN 978-3-86618-236-3, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2008, 242 S., € 27.80

Die Forderungen nach einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, neuerdings als Work-Life-Balance bezeichnet, werden von Beschäftigten, Gewerkschaften, Gesundheitsmanagern und Wissenschaftlerinnen immer nachdrücklicher gestellt. Viele Arbeitgeber haben in den letzten Jahren durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die Einrichtung von Telearbeitsplätzen oder auch die Schaffung von betrieblichen Kinderbetreuungsplätzen darauf reagiert, um die hochqualifizierten Eltern im Unternehmen halten zu können. Einige Organisationen integrieren ihre Work-Life-Balance-Bemühungen in das Konzept *Diversity Management*, um den Vereinbarkeitsherausforderungen (z.B. auch im Bereich Elder Care) besser Rechnung tragen zu können. In diesem Zusammenhang wird deutlich, wie unterschiedlich die individuellen Probleme gelagert sein können. Dieser Vielfalt der Work-Life-Balance soll in diesem Band mit folgenden drei Beiträgen Rechnung getragen werden:

Zunächst gehen *Kerstin Krüger, Michael Kiefer, Claudia Feld, Matthias Diwersy und Li An* der Frage nach, wie es Männern gelingt, trotz Berufstätigkeit aktive Väter zu sein. Sie beschreiben und analysieren in ihrem Beitrag 20 Fälle aus der Region Trier, in denen die Vereinbarkeitsprobleme von engagierten Vätern deutlich werden, die sich neben ihrem Beruf intensiv mit der Kinderversorgung und -erziehung beschäftigen.

Anschließend untersuchen *Diana Blum, Karina Henschel, Sarah Radermacher und Steffen Wagner* die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für qualifizierte Teilzeitarbeit auf Führungspositionen im Öffentlichen Dienst. Sie interessieren sich insbesondere für die Auswirkungen der teilweisen Abwesenheit vom Arbeitsplatz auf die Arbeitseffizienz, die weiteren Karrieremöglichkeiten und das Privatleben.

Im dritten Beitrag analysieren *Anna Weber, Cosima Mimler, Rasim Mamedow und Renata Zukaite-Schmitz* die Vereinbarkeit von Studium und Familie im Rahmen der Hochschulausbildung. Sie haben 26 Fälle junger Eltern dokumentiert, die mit Kind(ern) studieren und sich dem Spagat zwischen eigener Qualifizierung, Kindererziehung und Sicherung des Lebensunterhalts stellen.

Schlüsselwörter: Aktive Väter, Familie, Studierende Eltern,
Teilzeitarbeit für Führungskräfte,
Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance

Der Herausgeber des Bandes, *Dr. Günther Vedder*, ist am Department für Betriebswirtschaftslehre der Georg-August-Universität Göttingen beschäftigt.

Die Herausgeberin des Bandes, *Dr. Julia Reuter*, ist Juniorprofessorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Kultur- und Geschlechtersoziologie an der Universität Trier.

Trierer Beiträge zum Diversity Management

Band 10

Günther Vedder
Julia Reuter
(Hrsg.)

Die Vielfalt der Work-Life-Balance

- ◆ Aktive Väter - Men Studies
- ◆ Teilzeitarbeitende Führungskräfte
- ◆ Vereinbarkeit von Studium & Familie

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

DOI: 10.1688/9783866182363

ISBN: 978-3-86618-236-3

Trierer Beiträge zum Diversity Management: ISSN 1612-8419

1. Auflage, 2008

© 2008 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering

www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort III

Günther Vedder/Julia Reuter

Die Work-Life-Balance von aktiven Vätern..... 1

Kerstin Krüger, Michael Kiefer, Claudia Feld, Matthias Diwersy, Li An

Teilzeitarbeitende Führungskräfte.....79

Diana Blum, Karina Henschel, Sarah Radermacher, Steffen Wagner

Vereinbarkeit von Studium und Familie.....147

Anna Weber, Cosima Mimler, Rasim Mamedow, Renata Zukaite-Schmitz

Vorwort

In der Reihe *Trierer Beiträge zum Diversity Management* werden seit dem Jahr 2003 interessante Befunde aus ganz unterschiedlichen Diversity-Studien veröffentlicht. Die Publikationen richten sich vor allem an Wissenschaftlerinnen, Organisationsberater, Praktikerinnen und Studierende, die sich mit aktuellen Forschungsergebnissen zum Diversity Management (DiM) beschäftigen möchten. In diesem zehnten Band der Reihe stehen die Dimension „Familie“, insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Forderung nach einer angemessenen Work-Life-Balance im Mittelpunkt des Interesses.

Kerstin Krüger, Michael Kiefer, Claudia Feld, Matthias Diwersy und Li An gehen zunächst auf die Work-Life-Balance von aktiven Vätern ein. Die studentische Forschungsgruppe hat im Großraum Trier 20 Männer interviewt, die alle berufstätig sind und sich selbst als engagierte Familienväter bezeichnen. Sie teilen sich mit ihren Partnerinnen in ganz unterschiedlichen Modellen die Erziehung der 1-3 Kinder in den jeweiligen Familien. Die Dokumentation dieser Fälle verdeutlicht, dass auch Männer ein Vereinbarkeitsproblem haben, wenn sie sich intensiv mit der Kinderversorgung und –betreuung beschäftigen möchten. In 17 von 20 Fällen war die aktive Vaterrolle schon längere Zeit geplant; häufig spielten eigene Erfahrungen mit jüngeren Geschwistern, pflegebedürftigen Angehörigen oder aus dem Zivildienst eine Rolle für den Wunsch nach einer engagierten Vaterschaft. Die Studie beleuchtet die männliche Perspektive auf Vereinbarkeitserfahrungen und Elternrolle und zeigt Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der engagierten Vätergruppe auf.

Diana Blum, Karina Henschel, Sarah Radermacher und Steffen Wagner widmen sich anschließend der qualifizierten Teilzeitarbeit auf Führungspositionen. Sie fassen die Befunde von vier einschlägigen Publikationen (von Mücke, Straumann et.al., Lukoschat/Walther sowie Vedder/Vedder) zusammen und vergleichen diese mit den Ergebnissen einer eigenen Befragung von 16 teilzeitarbeitenden Führungskräften in der Region Trier. Analysiert werden die Auswirkungen der teilweisen Abwesenheit vom Arbeitsplatz z.B. auf die Kommunikation mit Kollegen, die Arbeitseffizienz, die weiteren Karrieremöglichkeiten und auf das Privatleben. Fazit: Die meisten Befragten bewerten

dieses Modell der Arbeitsflexibilisierung positiv und sind mit ihrer Work-Life-Balance zufriedener als zuvor. Eine große Mehrheit erkennt einen Gewinn für alle Beteiligten und würde sich stets wieder für Teilzeitarbeit entscheiden.

Anna Weber, Cosima Mimler, Rasim Mamedow und Renata Zukaite-Schmitz beschäftigen sich danach mit der Vereinbarkeit von Studium und Familie in der Hochschulausbildung. Sie analysieren die Lebens- und Arbeitssituation von jungen Eltern, die mit Kind(ern) studieren. Die Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks belegen, dass seit einigen Jahren ungefähr 6% aller Studierenden in Deutschland sich dem Spagat zwischen eigener Qualifizierung, Kindererziehung und Sicherung des Lebensunterhalts stellen. Aus dieser Personengruppe stammen jene 26 Fälle, die im Rahmen der Forschungsarbeit an der Universität Trier dokumentiert werden konnten. Es wird deutlich, dass die Studienphase ein guter Zeitpunkt für die Geburt der ersten Kinder sein kann, wenn die jeweiligen Rahmenbedingungen (z.B. Studienordnungen, Kinderbetreuungseinrichtungen, familiäre Unterstützung) diesen Entschluss unterstützen. Ansonsten drohen deutliche Studienverlängerungen und Studienabbrüche. Es liegt in den Händen der Hochschul- und Familienpolitik, diese Rahmenbedingungen im Sinne der studierenden Eltern zu verändern.

Als Herausgeber bedanken wir uns bei allen AutorInnen herzlich für diese interessanten und weiterführenden Beiträge zum Thema Work-Life-Balance sowie die gute Zusammenarbeit bei der Gestaltung des Bandes.

Dr. Günther Vedder

Jun.-Prof. Dr. Julia Reuter

März 2008

Die Work-Life-Balance von aktiven Vätern

*Kerstin Krüger
Michael Kiefer
Claudia Feld
Matthias Diwersy
Li An**

* Die drei Autorinnen und zwei Autoren haben diese Studie im Rahmen einer Praxisorientierten Studienform (PBSF) im Sommersemester 2007 gemeinsam verfasst. Sie studierten zu diesem Zeitpunkt Betriebswirtschaftslehre, Soziologie und Volkswirtschaftslehre im Hauptstudium am Fachbereich IV der Universität Trier.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Methodische Vorgehensweise.....	4
2.1	Die Auswahl der Interviewpartner	4
2.2	Der Fragebogen	4
3	Die soziodemographischen Daten der Interviewpartner.....	5
4	Familie & Beruf	6
4.1	Die berufliche Situation	6
4.1.1	<i>Die berufliche Situation der aktiven Väter</i>	<i>6</i>
4.1.2	<i>Die berufliche Situation der Mütter.....</i>	<i>7</i>
4.1.3	<i>Beurteilung der beruflichen Aufteilung</i>	<i>9</i>
4.2	Elternzeit	11
4.2.1	<i>In Anspruch genommene Elternzeit.....</i>	<i>11</i>
4.2.2	<i>Aktive Väter in Elternzeit.....</i>	<i>12</i>
4.3	Arbeitszeitreduzierung.....	15
5	Kinderbetreuung	16
5.1	Betreuungszeit	17
5.1.1	<i>Quantitative Betreuungszeit</i>	<i>17</i>
5.1.2	<i>Qualitative Betreuungszeit: Mann versus Frau</i>	<i>20</i>
5.2	Probleme bei der Vaterschaft	23
5.3	Freizeitverhalten der aktiven Väter	25
5.4	Kindererziehung	27
5.4.1	<i>Teamplayer oder Einzelkämpfer?.....</i>	<i>27</i>
5.4.2	<i>Fremdbetreuung.....</i>	<i>29</i>
6	Haushalt.....	31
6.1	Aufteilung der Hausarbeit.....	31
6.1.1	<i>Allgemeine Darstellung der Hausarbeitsaufteilung</i>	<i>32</i>
6.1.2	<i>Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung.....</i>	<i>34</i>
6.1.3	<i>Haushaltshilfe.....</i>	<i>35</i>
6.2	Wandel der Aufgabenverteilung	36

6.3	Zufriedenheit mit der Hausarbeitsaufteilung	38
7	Die Rolle als „aktiver Vater“	39
7.1	Idealbild des aktiven Vaters	39
7.2	Mögliche Gründe für die Ergreifung der aktiven Vaterrolle	43
7.2.1	<i>Geplante aktive Vaterrolle</i>	44
7.2.2	<i>Mithilfe im Haushalt als Kind</i>	45
7.2.3	<i>Aufpassen auf Geschwister / Pflege von Verwandten.....</i>	45
7.2.4	<i>Zivildienst</i>	46
7.2.5	<i>Soziales Engagement / Ehrenamt.....</i>	47
7.2.6	<i>Eigener Vater.....</i>	49
7.2.7	<i>Aktiver eigener Vater.....</i>	50
7.2.8	<i>Passiver eigener Vater.....</i>	52
7.3	Zufriedenheit mit dem eigenen Leben	53
7.3.1	<i>Work-Life-Balance</i>	53
7.3.2	<i>Machen Kinder zufriedener?.....</i>	55
7.3.3	<i>Inwiefern Kinder das eigene Leben verändern</i>	57
8	Reaktionen der Außenwelt	58
8.1	Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes	58
8.2	Die beruflichen Aufstiegschancen	62
8.3	Die Reaktionen des privaten Umfeldes	63
8.4	Gleich gesinnte Väter	66
8.5	Unterstützung bei der Kinderbetreuung.....	67
9	Zusammenfassung	68
10	Fazit.....	71
	Literaturverzeichnis	74

1 Einleitung

Work – Life – Balance: Um das Rahmenthema dieses Forschungsberichtes rankt sich der Irrglaube, dass dieses lediglich den Versuch darstellt, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Doch hinter dem Begriff steckt mehr.

Laut der Broschüre „Work Life Balance“, herausgegeben vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, bedeutet es „(...) eine neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer veränderten und sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt.“¹ Diese Definition beinhaltet also auch den Mann, der in seiner Freizeit passionierter Marathonläufer ist oder die Frau, die sich neben dem Beruf zuhause um ein pflegebedürftiges Familienmitglied kümmert. In diesem Kontext beschäftigte sich unsere Forschungsgruppe mit dem Thema „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für aktive Väter“.

Da steht der Begriff nun im Raum: aktive Väter. Zwei Wörter, die das traditionelle Familienkonzept komplett verändern können. Die Diskussion ist nicht neu, werden Sie sagen. Seit über dreißig Jahren tauchen immer mal wieder die Begriffe „neue“ oder „engagierte Väter“ in den Medien auf. Doch was ist das im Vergleich zu dem Jahrhunderte, gar Jahrtausende währendem patriarchalischen System Familie, das den Vater als alleinige Autorität und Versorger präsentiert? Aus dieser Perspektive bekommt die Entwicklung der letzten Jahre einen fast revolutionären Charakter.

Passé sind die siebziger und achtziger Jahre, in denen man mit einem aktiven Vater meist den zerstreuten und „verweichlichten“ Hausmann aus der Nachbarschaft verband. Erst in den neunziger Jahren bekam die Diskussion langsam die gebotene Aufmerksamkeit. Heute erkennen die Männer, dass aktive Vaterschaft auch bei gleichzeitiger Fortführung des Berufes möglich ist. Dass es nichts ist, wovor man sich schämen muss, wenn man das Kind wickelt oder mit zum Reitunterricht geht. Und spätestens seit der Einführung des Elterngeldes dürfte doch auch der finanzielle Grund weggefallen sein, der einem Vater „verwehrt“, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Oder?

Grund oder willkommene Ausrede? Sind die Männer von heute bereit für eine engagierte Vaterrolle? Wir denken ja. Aus diesem Grund haben wir zwanzig Männer aus der Region Trier befragt, die sich selbst als aktive Väter bezeichnen.

¹ Bundesministerium 2005 (S.4)

Zwanzig Menschen mit zwanzig persönlichen Geschichten und Erfahrungen. Warum haben sie sich für ihr Konzept entschieden und wie wird es im Alltag umgesetzt? Welche Probleme haben sich ihnen in den Weg gestellt und von welchen schönen Momenten können sie berichten?

Aktive Vaterschaft mit all seinen Facetten: Begleiten Sie uns auf dieser Reise, die zu neuen Denkanstößen führen, mit Vorurteilen aufräumen und neue Wege aufzeigen kann. Entdecken Sie die Vielfalt der Formen gelebter Familie.

2 Methodische Vorgehensweise

Im Folgenden wird die Vorgehensweise zur Akquirierung der Interviewpartner und der Vorbereitung sowie der Durchführung der Interviews beschrieben.

2.1 Die Auswahl der Interviewpartner

Potentielle Interviewpartner waren Väter, die sich viel und intensiv mit ihren Kindern beschäftigen und sich selbst auch als „aktiven Vater“ bezeichnen. Um eine möglichst vielfältige Sichtweise zu bekommen, wurden die unterschiedlichsten Gruppen aktiver Väter ausgewählt: Väter in Elternzeit, arbeitslose Väter, Teilzeit arbeitende Väter, Väter in Patchwork-Familien, Vollzeit arbeitende Väter, selbstständige Väter, angestellte Väter, allein erziehende Väter etc. Nach Möglichkeit sollten auch Väter anderer Nationalität in der Stichprobe enthalten sein, um feststellen zu können, ob die Auffassung von aktiver Vaterschaft auch zwischen den verschiedenen Kulturen variiert.

22 Väter, die uns für unsere Arbeit besonders geeignet erschienen, wurden schließlich ausgewählt. Die 20 geeignetsten Interviews wurden schließlich transkribiert und bilden die Grundlage für diesen Forschungsbericht. Für die Unterstützung dieses Projektes möchten wir uns an dieser Stelle nochmals recht herzlich bei allen Interviewpartnern bedanken.

2.2 Der Fragebogen

Mittels eines Experteninterviews wurden die Väter einer qualitativen Befragung unterzogen. Diese wurden per Fragebogen durchgeführt, der als Leitfaden diente, um den Interviewer und den Interviewten systematisch und strukturiert durch das Thema zu führen. Der Fragebogen war von den Vätern nicht einzusehen und umfasste fünf Themenkomplexe (Familie und Beruf, Kinder, Haushalt, die Rolle „aktiver Vater“, Reaktionen der Außenwelt). Zusätzlich wurden den Vätern vier Diagramme vorgelegt, in denen sie die Entwicklung in den Bereichen Haushalt, Haushaltseinkommen, Kinderbetreuung und Arbeitszeit im Zeitverlauf darstellen sollten. Diese sollten den Einstieg in die entsprechenden Themenbereiche erleichtern und den Interviewpartner

zum Erzählen animieren. Da nicht alle Fragen auf alle Männer zutrafen, wurde der Fragebogen vor jedem Interview auf den entsprechenden Interviewpartner individuell zugeschnitten. Die Zeit für ein Interview betrug im Durchschnitt etwa 60 Minuten.

3 Die soziodemographischen Daten der Interviewpartner

Das durchschnittliche Alter der 20 Befragten beträgt 37 Jahre. Der jüngste Vater ist 25 und der älteste 54 Jahre alt. Im Durchschnitt haben die Befragten mit 28 Jahren ihre Vaterschaft angetreten. Die Spanne schwankt hier zwischen 20 und 40 Jahren. Einer der 20 aktiven Väter ist luxemburgischer, zwei sind chinesischer und siebzehn sind deutscher Staatsangehörigkeit. 80 % (16) der Väter sind verheiratet. Die restlichen 20% (4) leben in einer eheähnlichen Partnerschaft. In Teilzeit arbeiten vier der aktiven Väter, die restlichen sechzehn Interviewpartner arbeiten in Vollzeit. Die Elternzeit wurde bei fast allen Kindern in Anspruch genommen; davon haben sieben Väter Elternzeit beantragt, was einem Anteil von 35% entspricht. Der größte Teil der Befragten (55% bzw. elf Väter) gab als höchste Qualifikation den Hochschulabschluss an. Seit der Geburt der Kinder waren drei der Männer schon einmal arbeitslos gewesen. Zwei dieser Väter waren nur für eine kurze Zeit von zwei bis drei Monaten arbeitslos. Einer der Interviewten hatte drei Jahre mit der Arbeitslosigkeit zu kämpfen. Die restlichen 85% (17) waren seit der Geburt ihrer Kinder immer berufstätig.

Die Interviewpartner haben zwischen ein und drei Kinder. Diese sind im Schnitt neun Jahre alt. Das jüngste Kind ist sieben Monate und das älteste 22 Jahre alt. Einer der Väter hat keine eigenen Kinder, ist aber Stiefvater von zwei Kindern, die aus der ersten Ehe seiner jetzigen Frau stammen. Herr M hat zwei eigene Kinder und ist Ersatzvater für ein weiteres Kind, das von seiner Frau mit in die Ehe gebracht wurde. Die Väter haben die nichtleiblichen Kinder sehr gut angenommen und machen in den Interviews keine Unterschiede zwischen ihren leiblichen und nichtleiblichen Kindern. Die Kinder ihrerseits haben die Väter akzeptiert und zu ihnen eine emotionale Bindung aufgebaut.

Die Partnerinnen der Interviewten sind im Durchschnitt 36 Jahre alt. Die Jüngste unter ihnen ist 21 Jahre alt und derzeit noch am Studieren. Die Älteste der Mütter ist 48 Jahre alt. Zwölf Frauen und somit 60% haben ein Hochschulstudium abgeschlossen.

In Abbildung 1 sind die soziodemographischen Daten tabellarisch aufgelistet.

Abb. 1: Tabellarische Darstellung der soziodemographischen Daten

	Durchschnitt	Spanne
Alter der Väter	37	[25, 54]
Vater geworden mit...Jahren	28	[20, 40]
Alter der Partnerin	36	[21, 48]
Alter der Kinder	9	[7 Monate, 22 Jahre]
Anzahl der Kinder	1,6	[1, 3]
Verheiratet	16 (ja)	4 (nein)
Staatsangehörigkeit		
17 (deutsch)	2 (chinesisch)	1 (luxemburgisch)
Höchster Bildungsabschluss	Vater	Mutter
kein Studium	5	6
Studium	11	12
Promotion	4	2

Quelle: eigene Erstellung

4 Familie & Beruf

Im zweiten Abschnitt des Leitfadens drehte sich alles um die familiäre und berufliche Situation der aktiven Väter. Dieser Abschnitt war uns sehr wichtig um einen Überblick über die Familienverhältnisse der aktiven Väter zu bekommen und um diesen dem Leser näher bringen zu können.

4.1 Die berufliche Situation

Im Folgenden werden die berufliche Situation der Väter und ihrer Partnerin dargelegt. Diese wurden vom entsprechenden aktiven Vater beurteilt. Die Partnerin hatte keinen Einfluss auf die Bewertung ihrer beruflichen Situation.

4.1.1 Die berufliche Situation der aktiven Väter

Die berufliche Situation der aktiven Väter stellt sich wie folgt dar: 95% der Befragten arbeiten in einem Angestelltenverhältnis. Die Ausnahme bildet Herr J, der selbstständig und angestellt ist. Einerseits arbeitet er in einer Arztpraxis als Angestellter und zudem leitet er weitere eigene Firmen in selbstständiger Arbeit. 16 der aktiven Väter arbeiten in Vollzeit und vier der Männer sind Teilzeit beschäftigt. Regelmäßiger Arbeit gehen 18 Interviewte nach, sie haben einen 6-12 Stundentag, der morgens beginnt und gegen Nachmittag bzw. Abend endet. Herr G und Herr D haben eher unregelmäßige

Arbeitszeiten. Sie arbeiten im Schichtdienst, müssen somit zu allen Tageszeiten und auch am Wochenende ihrer Arbeit nachgehen. Die Vollzeit beschäftigten Männer arbeiten in der Regel im Durchschnitt 47 Stunden pro Woche. Die Anzahl der Arbeitsstunden liegt hierbei zwischen 39 und bis zu 70 Stunden pro Woche.

Teilzeit arbeitende Väter üben ihre Arbeit im Durchschnitt 32 Stunden pro Woche aus, die Spanne liegt hier zwischen 21 und 39 Stunden. Sieben Väter sind bzw. waren in Elternzeit. Reine Hausmänner, also Männer, die weder in Elternzeit sind noch arbeiten gehen, gab es keine unter den Befragten.

In der folgenden Abbildung sind die soziodemographischen Daten tabellarisch aufgelistet.

Abb. 2: Weitere Soziodemographische Daten

Berufliche Situation	Vater	Mutter
Angestellt	19	15
Selbstständig	1	1
Hausmann / -frau	0	4 (davon 2 Schülerinnen)
Vollzeit	16	9
durchschn. Arbeitszeit (WS)	47	43
Spanne	[39, 70]	[37, 60]
Teilzeit	4	6
durchschn. Arbeitszeit (WS)	32	20
Spanne	[21, 39]	[15, 25]
Elternzeit	6	5

Quelle: eigene Erstellung

4.1.2 Die berufliche Situation der Mütter

Bei den Partnerinnen der aktiven Väter stellt sich die berufliche Situation etwas anders dar. 15 von ihnen sind in einem Angestelltenverhältnis tätig. Eine der Mütter ist selbstständig und wirkt als Sängerin in verschiedenen Projekten mit. Die restlichen vier Mütter gehen keiner Erwerbsarbeit nach. Zwei sind klassische Hausfrauen und zwei dieser vier sind dabei, ihre Ausbildung zu absolvieren. Eine der beiden ist noch Schülerin, die andere ist Studentin. Die Väter geben ihnen diese Freiheit und unterstützen sie dabei wo sie nur können:

„[...] weil ich ja ihr auch die Freiheiten gebe. Ich hätte ja auch sagen können, du machst jetzt eine Lehre oder du gehst jetzt arbeiten. Und ich hab gesagt: geh zur Schule und mach was du willst. Ich unterstütze sie da ja auch.“²

Von den angestellten Müttern arbeiten neun in Vollzeit und sechs in Teilzeit. Bei den in Vollzeit arbeitenden Frauen beträgt die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 42,6 Stunden. Die Teilzeit beschäftigten Mütter arbeiten im Schnitt 19,7 Stunden pro Woche. Bei ihnen ist es oft der Fall, dass das Einkommen durch den Vater gesichert ist und sie nur aus Gründen der Selbstverwirklichung arbeiten gehen.

„Wenn sie nix schaffen würde, wäre ich genauso zufrieden wie wenn sie was schaffen würde... Hobbyarbeit (lacht).“³

Von den Partnerinnen, die einer Arbeit nachgehen, arbeitet eine im Schichtdienst im Krankenhaus. Alle anderen haben regelmäßige Arbeitszeiten. Hier nun ein zusammenfassender Überblick über die Arbeitszeiten der Paare:

Abb. 3: Arbeitszeiten der Paare (WS = Wochenstunden)

Paar Nr.	Arbeitszeit Väter in WS	Arbeitszeit Mütter in WS
A	40	40
B	45-50	20
C	40	40
D	60-80	60
E	38	normal
F	Elternzeit	38
G	42	38
H	45-50	0 (Hausfrau)
I	45-50	20
J	Verschiedene	12-15
K	40	28
L	42	38
M	21-25	50
N	Halbtags	25
O	50	38.5
P	Elternzeit	12
Q	50-60	15-20
R	40-45	30-40
S	50+6	0 (Studium)
T	45-48	0 (Hausfrau)

Quelle: eigene Erstellung

² Interview G

³ Interview J

4.1.3 Beurteilung der beruflichen Aufteilung

Die Arbeitszeit an sich sagt jedoch noch nicht viel aus über die Zeit für die Kindererziehung. Wünschenswert ist es, dass die Arbeitszeit so aufgeteilt wird, dass genug Zeit verbleibt, um sich intensiv um die Betreuung und Erziehung der Kinder zu kümmern. Doch ob die Aufteilung der beruflichen Arbeit optimal ist, kann man nicht anhand der Arbeitsstunden ablesen. Daher haben wir im Anschluss an die rein zahlenmäßig ausgedrückte Arbeitszeit nach einer Beurteilung der beruflichen Aufteilung zwischen den Partnern gefragt. Hierbei sollten die aktiven Väter beschreiben, ob und wie zufrieden sie mit der beruflichen Aufteilung in ihrer Partnerschaft sind.

Bei der Auswertung der Interviews muss man hier unterscheiden zwischen den Männern, die Vollzeit arbeiten gehen, und jenen, die eine Teilzeitstelle ausüben.

Von den 16 Vollzeit arbeitenden Männern sind nur vier zufrieden mit der beruflichen Aufteilung.⁴ Acht sind teils zufrieden, teil unzufrieden⁵ und zwei sind mit der beruflichen Situation sogar ganz unzufrieden.⁶

Zufriedene Väter gaben folgende Gründe für ihre Zufriedenheit an:

Ein Befragter, in dessen Beziehung beide Elternteile eine Vollzeitstelle ausfüllen, sah seine Situation als optimal an. Herr K sagt: „Die berufliche Situation sehe ich schon als sehr optimal an, weil ich halt eben durch die Ganztagsbeschäftigung außer Haus bin und weil so meine Frau ab spätestens 13 Uhr zu Hause ist und dann auch für die Kinderbetreuung und für die Kinder da ist. Das finde ich eine optimale Situation.“⁷

Ein Interviewpartner ist sehr zufrieden mit der Situation, da er die Möglichkeit hat, seiner Arbeit voll nachzugehen, und seine Frau dafür in eine Teilzeitstelle übergegangen ist. Das einzige Manko sieht er in den wenigen gemeinsamen Stunden am Wochenende, da seine Frau dort ihre Stunden in Schichtarbeit abarbeitet. Dafür ist gewährleistet, dass ihr Sohn rund um die Uhr einen Elternteil an seiner Seite hat, was die Zufriedenheit des Vaters erhöht.⁸

Ein anderer Vollzeit arbeitender Vater ist auch zufrieden mit der beruflichen Aufteilung. Dies ist er aber nur, weil er und seine Frau eine ganz klare Zeitaufteilung haben und dadurch sehr stark durchorganisiert sind.⁹

⁴ Vgl. Interview T; Interview K; Interview M; Interview R

⁵ Vgl. Interview A; Interview D; Interview F; Interview H; Interview I; Interview J; Interview L; Interview P

⁶ Vgl. Interview B; Interview S

⁷ Interview K

⁸ Vgl. Interview I

⁹ Vgl. Interview F

Die acht anderen Väter waren teils unzufrieden, da sie sich alle etwas mehr Zeit für ihre Kinder und für sich wünschten. Die meisten von ihnen arbeiten mehr als 40 Stunden pro Woche und müssen die restlichen Stunden des Tages so aufteilen, dass sie Zeit für sich und für ihre Kinder bzw. ihre Familie haben. Dies sehen sie als sehr schwierig an, da sie häufig gestresst sind.

„Zufrieden? Hm... Es geht nicht anders. Die Frau muss auf das Kind aufpassen. Hat Arbeit im Haus und ich muss arbeiten gehen. Ich bin halt nicht oft zu Hause. Das ist nicht so gut, aber es ist anders nicht machbar. Klar hätte ich gerne noch mehr Zeit für meinen Sohn. Wir haben uns auch schon überlegt wie ... oder ob es anders machbar wäre. Aber wir brauchen das Geld und daher war und ist es anders nicht machbar. Aber ich bin zufrieden.“¹⁰

Die beiden Väter, die mit der Arbeitsaufteilung unzufrieden waren, gaben unterschiedliche Gründe dafür an.

„(...) sagen wir mal so, das Einkommen meiner Frau ist nicht entscheidend, das ist nur ein Zubrot. Aus meiner Sicht geht natürlich die Gemütlichkeit des Lebens verloren. Da sie vormittags auch arbeitet, wenn ich Mittagessen nach Hause komme, muss ich auch beim Mittagessen kochen helfen. Und früher wenn ich nach Hause kam, war sie schon fertig. Das ist der Unterschied.“¹¹

Der andere Vater war unzufrieden aufgrund seiner zusätzlichen abendlichen Arbeitsbelastung durch Konferenzen: „Ich würde mir wünschen, ich hätte etwas weniger Arbeit, natürlich auch mehr Zeit für meinen Sohn. Vor allem würde ich mir wünschen, dass ich am Abend früher Feierabend machen könnte. Aber das ist leider nicht möglich. Am Abend haben wir immer viele Telefonkonferenzen mit xxx, neun Stunden Zeitunterschied.“¹²

Aus dieser Verteilung lässt sich erkennen, dass die meisten aktiven Väter, die Vollzeit arbeiten, mit der beruflichen Situation nur mäßig zufrieden sind. Eine Verbesserung der beruflichen Situation, die für die meisten in einer Arbeitsreduzierung bestehen würde, ließe mehr Zeit für Familie und eigene Freizeit zu und würde somit zu einer Erhöhung der Lebensqualität führen.

Alle Teilzeit arbeitenden Väter sind - im Gegensatz zu den Vollzeit arbeitenden Vätern – zufrieden bis sehr zufrieden mit der beruflichen Situation. Einer der Väter erwähnte jedoch:

„Ich bin damit sehr zufrieden. Ja, weniger meine Frau. [...] Meine Frau hätte es gerne, dass ich mehr Geld mit nach Hause bringen würde.“¹³

¹⁰ Interview T

¹¹ Interview B

¹² Interview S

¹³ Interview M

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Teilzeit arbeitende aktive Väter mit der beruflichen Aufteilung viel zufriedener sind als die meisten Vollzeitväter. Dies hängt damit zusammen, dass sie mehr Zeit für ihre Kinder und ihre eigene Freizeit haben.

4.2 Elternzeit

Ab dem 01.01.2007 ist das neue Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) in Kraft getreten. Dadurch wurde die Inanspruchnahme von Elternzeit wesentlich attraktiver gestaltet. So wird z.B. der Verdienstausschlag durch die neuen Regelungen vermindert. Derjenige, der Elterngeld in Anspruch nimmt, bekommt vom Bund 12 Monate lang 67% seines vorherigen monatlichen Nettoeinkommens (höchstens jedoch 1800 bzw. wenigstens 300 Euro) gezahlt. Jedes erwerbstätige Elternteil hat zudem einen Anspruch auf drei Jahre Elternzeit, auf eine Teilzeitarbeit (bis zu 30 Wochenstunden) und einen Anspruch auf Rückkehr zu seinem alten Arbeitsplatz nach Beendigung der Elternzeit.¹⁴

Doch in wie weit wird Elternzeit überhaupt in Anspruch genommen? Im Bundesdurchschnitt nehmen bisher nur 5% der Väter Elternzeit in Anspruch.¹⁵ Wie sieht dies bei unseren aktiven Vätern aus? Sind sie bereit, ihre Kinder im ersten Lebensabschnitt zu betreuen? Diesen Fragen wird im Folgenden auf den Grund gegangen und versucht, sie anhand der Interviews zu beantworten.

4.2.1 In Anspruch genommene Elternzeit

Unsere 20 Interviewpartner wurden gefragt, ob sie oder ihre Frau Elternzeit in Anspruch nehmen bzw. genommen haben. Dabei kam heraus, dass elf der zwanzig Paare, also 55%, Elternzeit genutzt haben. Die Gründe gegen Elternzeit waren meist finanzieller Natur oder es war so, dass einer der Partner sowieso zu Hause war.

„Da meine Frau sowieso zu Hause geblieben ist und ich arbeite in Luxemburg und dort ist zwar die finanzielle Lage für eine Elternteilzeit sehr gut, nur da ich Entwickler bin, Anwendungsentwickler, ist es nicht von Vorteil, wenn man dann ein Jahr Auszeit nimmt, in einem lebenden Unternehmen, und deshalb haben wir uns entschieden, dass meine Frau zu Hause bleibt und ich weiter berufstätig bin.“¹⁶

¹⁴ Vgl. §§ 2, 4, 12, 15 BEEG

¹⁵ Vgl. Döge (Abruf Juni 2007) (S. 1)

¹⁶ Interview H

„Ja gut, damals mussten wir erstmal die Ausbildung bestreiten und mittlerweile hat das sich so eingespielt, bzw. ist es ja nicht mehr möglich eine Elternzeit zu nehmen, [da] könnte halt jemand Teilzeit arbeiten, aber das ist halt in unseren Berufen auch nicht möglich.“¹⁷

4.2.2 Aktive Väter in Elternzeit

Über die Hälfte der befragten Familien hat Elternzeit in Anspruch genommen. Früher war es allgemein üblich, dass wenn einer zu Hause geblieben ist, es die Frau war und der Mann weiterhin arbeiten ging. Heute ist dies durchaus auch anders, deshalb muss man nicht nur analysieren, ob Elternzeit in Anspruch genommen wurde, sondern auch wer in diese ging.

Bei genauerer Betrachtung stellte sich heraus, dass sechs der elf Betroffenen Männer waren. Lediglich fünf der Partnerinnen der aktiven Väter haben Elternzeit in Anspruch genommen. Man kann feststellen, dass in Familienverhältnissen, in denen der Vater seine Rolle aktiv lebt, die traditionellen Verhältnisse keinen Bestand mehr haben. Herr C hat dies treffend beschrieben:

„Also viele haben sich gewundert, dass der Vater Elternurlaub nimmt, das ist immer noch nicht so populär und nicht so verbreitet, aber es wird immer mehr durch die Elternurlaubsregelung von sechs Monaten. Die Gesellschaft gewöhnt sich langsam daran, ist aber noch die Ausnahme.“¹⁸

Doch warum haben sich diese Väter für die Elternzeit entschieden und wie haben sie diese Zeit, in der sie die primäre Betreuung der Kinder übernommen haben, erlebt?

Folgende Gründe, die zur Entscheidung der Nutzung der Elternzeit geführt haben, gaben die sechs Väter an:

Für einen dieser Männer stellte es aus finanzieller Sicht die bessere Alternative dar: „...das für uns finanziell die bessere Wahl war. [...] Ne, da waren wir uns einig. Und das Finanzielle natürlich an erster Stelle stand. Und ich hab' kein Problem damit.“¹⁹

Ein weiterer Vater gab an, dass er diesen Schritt mit seiner Frau wohl überlegt habe. Er ging in Elternzeit, da die Stelle seiner Frau sicherer war.²⁰

Einige haben die Elternzeit auch untereinander aufgeteilt: „Beim ersten Kind hat meine Frau Elternzeit genommen, da waren's noch 18 Monate zu dem

¹⁷ Interview L

¹⁸ Interview C

¹⁹ Interview P

²⁰ Vgl. Interview F

Zeitpunkt und da war auch die Überlegung, ob ich einen Teil davon übernehme. Aber wir haben uns gesagt, im ersten Jahr sollte das Kind bei der Mutter sein, allein aus praktischen Gründen: stillen. Und dann für ein halbes Jahr noch mal zu wechseln, erschien uns nicht so besonders ratsam. Beim zweiten Kind war es dann anders. Da gab es dann die Möglichkeit, drei Jahre zu nehmen, d. h. also da war dann nachdem meine Frau ein Jahr zuhause war, noch die Möglichkeit zwei Jahre dran zu hängen. Das fand ich dann also interessant und praktikabel.“²¹

„Das war jeweils sechs Monate Elternurlaub, der auch bezahlt wird, hier in Luxemburg von der Krankenkasse. Und zusätzlich den Schwangerschaftsurlaub, den sie hatte vor und nach der Geburt. [...] Man kann wählen, ob man nimmt oder nicht. Jedes Elternteil hat jeweils sechs Monate gut, und wir haben einer nach dem anderen die sechs Monate genommen.“²²

Einer der sechs Väter gab offen zu, dass er die Elternzeit aus Bequemlichkeit gewählt hatte: „Also ich bin wirklich eine faule Socke. Ich hatte überhaupt keine Lust zu arbeiten.“²³

Alle Väter sammelten positive Erfahrungen während der Elternzeit. Zwar war diese auch durchaus anstrengend, was sie aber gerne in Kauf nahmen für die schönen Momente, die sie dafür mit ihren Kindern erlebten. Alles in allem wurde die Zeit von allen Vätern als sehr angenehm beschrieben, die ihnen half, eine ganz enge Beziehung zu ihren Kindern aufzubauen. „War eine schöne Zeit. Auf der einen Seite war größtenteils das Einkommen gesichert und auf der anderen Seite hat man Zeit gehabt für seine Kinder. Etwas Schöneres gibt es ja nicht.“²⁴

„Tja, wenn wir keine schönen Momente und Stunden hätten, dann würde ja etwas nicht stimmen. Aber, ne...das ist sehr anstrengend, aber auch sehr schön.“²⁵

Im Verlauf der Elternzeit traten jedoch auch verschiedene Probleme auf. Einerseits in der Öffentlichkeit, da die Gesellschaft sich erst noch daran gewöhnen muss, vermehrt Väter in Elternzeit zu erleben. Herr M beschrieb eine derartige Situation wie folgt: „Ja, es gab die klassischen Geschichten. Also dass ich als Mann in Bussen oder so schon komisch angeguckt worden bin. Ich habe mich in der Anfangszeit im Bus z.B. einfach hingestellt ohne den Griff vom Kinderwagen festzuhalten. Dann guckten schon ganz viele, beson-

²¹ Interview E

²² Interview C

²³ Interview M

²⁴ Interview K

²⁵ Interview P

ders ältere Frauen ganz irritiert, zu wem denn dieses Kind gehört, was da alleine im Bus steht.“²⁶

Die erste Hürde mussten einige Väter schon vor der Elternzeit zu überwinden. Denn für einige war es ein Problem, diese von ihrem Chef bewilligen zu lassen, ohne danach berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

Herr F z.B. war der erste Mann in seiner Firma, der Elternzeit beantragte: Auf die Frage wie sein Chef auf seinen Antrag reagiert habe, äußerte er sich wie folgt: „Och, der fand das jetzt...der war nicht so ganz glücklich. Es ist ja vor allem bei Männern auch etwas kurzfristig. Frauen können ja weit vorher Bescheid sagen und Männer haben, glaube ich, zwei Monate und ich hab ja einen Monat Kündigungsfrist nur. Also habe ich ihm dann genau bei der Geburt dann Bescheid gesagt, dass ich dann in zwei Monaten nicht mehr komme. Was natürlich für so kleine Unternehmen auch recht kurzfristig ist mit dem Planen. Aber, ich mein, ist vom Gesetzgeber ja nicht anders möglich, also fand ich jetzt. Ich hätte ihm natürlich auch ein halbes Jahr vorher Bescheid geben können, dann hätte der sich in Ruhe darum kümmern können.“ *Interviewer: Glauben Sie, dass der Sie dann vorher an die Luft gesetzt hätte?* „Ja, hätte ja passieren können. Das wollte ich halt nicht riskieren.“²⁷

Auch Herr C war der erste Mann in seiner Firma, der Elternzeit beantragte. Sein Chef überlegte sogar jemand Neues einzustellen.

Wie sich der berufliche Wiedereinstieg von Herrn F gestalten wird, kann zum derzeitigen Zeitpunkt noch nicht gesagt werden, da er sich noch in Elternzeit befindet.²⁸

Herr E war bzgl. seines Arbeitgebers ähnlichen Problemen ausgesetzt. Nachdem er Elternzeit beantragt hatte, wurde ihm sogar von seinem Vorgesetzten gedroht. Sein Chef wollte ihn nach der Rückkehr ins Unternehmen in eine andere Abteilung versetzen und ihm verschiedene Mitarbeiterkonditionen streichen. Herr E ließ sich davon aber nicht abschrecken und ging trotzdem in Elternzeit. Nach Ablauf der zwei Jahre kam er in seine alte Abteilung zurück. Zunächst wurde er zwar mit etwas anderen Arbeiten betraut, hatte aber nach einem Jahr seine ursprünglichen Aufgaben und Stellenfunktion wiedererlangt. Der angedrohte Karriereknick trat erfreulicherweise nicht ein.²⁹

²⁶ Interview M

²⁷ Interview F

²⁸ Vgl. Interview F

²⁹ Vgl. Interview E

4.3 Arbeitszeitreduzierung

Wenn es darum geht, welcher der beiden Partner zu Gunsten des Kindes seine Arbeitszeit reduziert, so war es in der Vergangenheit meist die Frau, die dies tat. Doch wie hat sich das Verhalten der Männer in dieser Hinsicht geändert? Im Bundesdurchschnitt arbeiten nur 6% der erwerbstätigen Männer in Teilzeit im Vergleich zu 41% bei den Frauen.³⁰ Hat die These: „Die meisten Väter schränken ihre Arbeitszeit nicht so stark ein wie ihre Partnerin“ bei unseren aktiven Vätern auch Bestand?

Bei der Auswertung der Interviews erkennt man, dass fünf der zwanzig Väter ihre Arbeitszeit reduziert haben. Zwei Väter sind bereit, dies in naher Zukunft zu tun. Da ihre Partnerinnen sich jedoch noch in der Ausbildung befinden, hatten sie noch nicht die Möglichkeit dazu. Die Hälfte der Väter verweigert eine Arbeitszeitreduzierung und drei der Männer haben sich dazu noch keine Gedanken gemacht.

Bei den Frauen sieht dies etwas anders aus. Acht von zwanzig Müttern haben ihre Arbeitszeit bereits ihrem Kind zuliebe reduziert. Bei sechs Partnerinnen liegt leider keine Angabe vor und die restlichen sechs wollen ihre Arbeitszeit nicht reduzieren, wobei zwei dieser Frauen dies auch nicht für nötig halten, da sie sich im Schuldienst befinden und in der Regel gegen 13 Uhr zu Hause sind.

Obwohl nur von vierzehn Frauen genaue Angaben zur Arbeitszeitreduzierung vorliegen, haben mehr Frauen (8 von 14) als Männer (5 von 20) ihre Arbeitszeit reduziert. Damit kann durch unsere Untersuchung die These: „Die meisten Väter schränken ihren Beruf nicht so stark ein wie ihre Partnerin!“ nicht widerlegt werden und hat immer noch Bestand.

Warum reduzieren die Väter ihre Arbeitszeit nicht und warum tun es einige doch? Diese Frage wird im nächsten Abschnitt geklärt.

Den Hauptgrund dafür, dass Männer ihre Arbeitszeit nicht reduzieren, stellt ihre Karriere dar. Allerdings waren auch Väter in unserer Auswahl, die in der Situation waren, dass keiner der beiden Partner die Arbeitszeit reduzieren musste. *Haben Sie Ihre Arbeitszeit reduziert?* „Nein das habe ich nicht. Das war auch so an sich nicht möglich. Bedingt dadurch dass die Frau eben ab 13 Uhr zu Hause ist und da ist für die Kinder, war das auch nicht nötig.“³¹

Bei einem Paar war es so, dass beide Elternteile ihre Arbeitszeit reduziert hatten. *Hatten Sie das mit Ihrer Partnerin so geplant gehabt, dass sie beide ihre Arbeitszeit reduzieren oder gab es auch mal die Überlegung, dass einer*

³⁰ Vgl. Czock 2005 (S. 4)

³¹ Interview K

komplett aufhört zu arbeiten, dass nur der andere verdient? „Also, das war auf jeden Fall das Ideal, wir wollten das auf jeden Fall so, wie es jetzt auch ist. Wir hätten uns vielleicht gewünscht, noch mehr reduzieren zu können, [...]“³²

Ein Vater (Herr O) hatte damals keine andere Wahl als seine Arbeitszeit zeitweise zu reduzieren, da dies seine berufliche Situation zu dem Zeitpunkt erforderte.

Ein anderer Vater (Herr M) arbeitet sehr gerne Teilzeit, da er die Flexibilität dieser Stelle sehr schätzt und ihm soziales Engagement wichtiger ist als viel Geld zu verdienen: „Ich machte schon während meines Studiums ehrenamtlich sehr viel Vereinsarbeit, was von der Arbeitszeit her sicherlich eine halbe Stelle ausfüllen würde. Und das hat mich immer zufrieden gestellt. Dass ich nicht das Geld brauchte, sozusagen als Lohn für die Arbeit. Und die Stelle hier ist dann einfach auf mich zugekommen, da konnte ich nicht „nein“ sagen, weil die von der Form und Konstruktion her und in dem was ich hier tue so nett ist und zu dem anderen passt...und das so flexibel einzubauen, ist dann einfach angenehm zu arbeiten.“³³

5 Kinderbetreuung

Spätestens mit der Geburt eines Kindes stellt sich die Frage nach der Art der Kinderbetreuung. Die Anpassung an die neue Situation der Vaterschaft bedeutet eine Veränderung der eigenen Rolle: man wird vom „Sohn“ zum „Vater“. Die Partnerschaft muss neu definiert und die zusätzliche Arbeit durch das neue Familienmitglied bewältigt werden.³⁴ Eine andere neue Herausforderung ist es, Beruf, Familie, Partnerschaft und die eigene Freizeit so zu arrangieren, dass keines der genannten Dinge zu kurz kommt. Ein umfassendes väterliches Engagement wirkt sich positiv auf beide Generationen aus. Das Kind profitiert von einer verbesserten Entwicklung von Eigenschaften wie Empathie, soziale Kompetenz, schulische Leistungsfähigkeit und Problembewältigungsfertigkeiten.³⁵ Die Eltern profitieren laut einer Studie des Deutschen Jugendinstituts von Verbesserungen in den Bereichen Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Stressbewältigung und Flexibilität.³⁶

³² Interview R

³³ Interview M

³⁴ vgl. Rollett & Werneck in: Walter 2002 (S. 331)

³⁵ vgl. Fthenakis 1999 (S. 122)

³⁶ vgl. Gerzer-Sass 2003 in: Siebter Familienbericht 2006 (S. 135)

5.1 Betreuungszeit

Mit Betreuungszeit ist die Zeit gemeint, in der sich die jeweiligen Elternteile ihren Kindern widmen, sich um sie kümmern indem sie sie z.B. füttern oder mit ihnen spielen. Im Folgenden wird die Betreuungszeit unter einem quantitativen und unter einem qualitativen Gesichtspunkt betrachtet.

5.1.1 Quantitative Betreuungszeit

Die Ressource Zeit ist eine Grundvoraussetzung des Familienlebens. Andere Zeitsysteme, wie zum Beispiel Erwerbsarbeitszeiten, beeinflussen den Familienalltag. Neben der Organisation der individuellen Termine, die für ein gutes Zusammenspiel unabdingbar ist, werden auch gemeinsame Zeiten geschaffen.³⁷ Familienzeit ist Voraussetzung und Ergebnis der Qualität des Miteinanders der Mitglieder und muss immer aktiv hergestellt und neu arrangiert werden.³⁸

Die erste Dimension zur Messung von väterlicher Fürsorge bestand deshalb in einer Einschätzung, wie viele Stunden die Interviewten pro Woche etwa in die Kinderbetreuung investieren. Zwischen vierzehn und dreißig Stunden lagen die Angaben der Interviewten, die dies einschätzen konnten. Manche konnten nur Aussagen über die Tage unter der Woche geben (0,5 bis 4 Stunden) und neun Väter enthielten sich einer Antwort.

Eurostat erhob im Jahre 2004 die Zeit, die deutsche Paare mit Kindern bis sechs Jahre durchschnittlich für die Kinderbetreuung aufbringen. Das Ergebnis bei den Vätern lag bei 59 Minuten pro Tag im Vergleich zu 135 Minuten bei den Frauen.³⁹ Damit liegen unsere Befragten zum Großteil weit über dem Durchschnitt und bestätigen damit ihre aktive Vaterschaft, was die tägliche Fürsorge ihrer Kinder angeht.

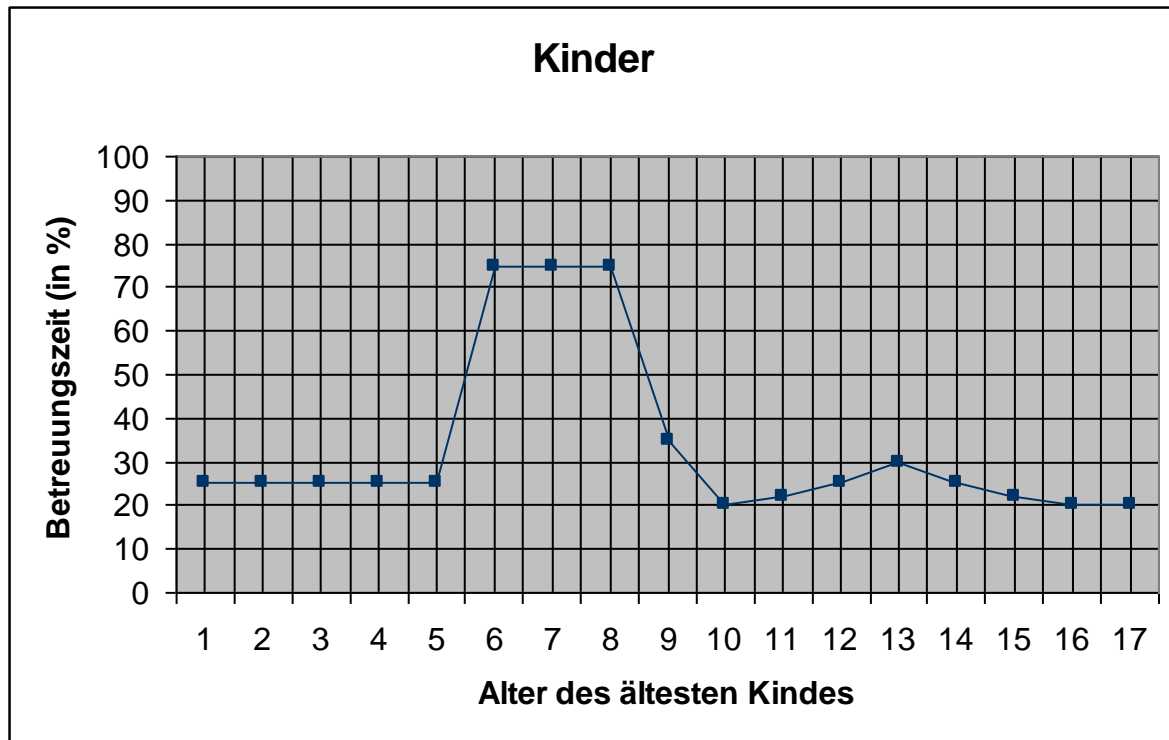
Nun sollte bei den aktiven Vätern als nächstes untersucht werden, wie stark die Unterschiede bezüglich der quantitativen Betreuungszeit zwischen ihnen und ihrer Partnerin ausfallen. Liegt hier der Anteil, den sie an der Betreuungszeit ausmachen, auch bei ca. einem Drittel wie in der Eurostat-Untersuchung? Wir stellten die These auf, dass bei Familien, in denen der Vater aktiv ist, die Betreuungszeit zu ungefähr gleichen Anteilen zwischen Mann und Frau verteilt ist.

Um diese These zu prüfen, wurde den Interviewten ein Diagramm vorgelegt, in dem sie den Verlauf ihres Betreuungsanteils über die Jahre hinweg im Verhältnis zu ihrer Partnerin angeben sollten.

³⁷ vgl. Siebter Familienbericht 2006 (S. 208)

³⁸ ebenda (S. 209)

³⁹ vgl. Eurostat 2004 in: Siebter Familienbericht 2006 (S. 31)

Abb. 4: Diagramm zur Betreuungszeit (Beispiel Herr E)

Quelle: eigene Erstellung

Zur Vereinfachung werden im Folgenden vier Zeitpunkte betrachtet: die Betreuungszeit zu den Zeitpunkten null (kurz nach der Geburt), eins, sechs und fünfzehn, die analog zum Alter des ältesten Kindes sind. Diese Zeitpunkte wurden gewählt, weil folgende Fragen von Interesse sind: Wie hoch war der Fürsorgeaufwand direkt nach Geburt des Kindes, wie groß als man sich nach einem Jahr mit der Situation arrangiert hatte? Mit sechs Jahren kommen die Kinder in die Schule und ein neuer Lebensabschnitt beginnt. Zeigt sich eine Veränderung bei den Vätern? Beispielhaft für die Teenagerzeit wurde der Zeitpunkt fünfzehn gewählt: Haben sich die Interviewten mittlerweile aus der Betreuung zurückgezogen oder verbringen sie die meiste Zeit mit ihrem Kind, wenn dieses im Teenageralter ist?

Geburt:

Der durchschnittliche Anteil der Väter an der Betreuungszeit lag zum Zeitpunkt kurz nach der Geburt bei 29 % (N = 17).⁴⁰ Erstaunlich ist hier der Abstand zwischen den einzelnen Befragten: so reicht die Spanne von 5 – 70 %

⁴⁰ Erläuterungen zu der jeweiligen Anzahl der Merkmalsträger: Zeitpunkt null: das Kind von Herrn A. befand sich noch in China, Herr D. lernte seine ältestes Stiefkind erst kennen als es sechs Jahre alt war und ein Diagramm wurde falsch ausgefüllt und kann nicht verwendet werden. Herr A. und Herr D. tauchen somit erst zum Zeitpunkt sechs auf. Alle anderen fallen je nach Alter des Kindes weg.

bezüglich des Kinderbetreuungsanteils. Die erste Zeit mit dem neuen Familienmitglied fällt manchem Vater schwer: „Die ersten Wochen hatte ich auch ziemlich wenig zu melden bei den Kindern“, so Herr P.⁴¹ Seine Frau fügt hinzu: „Es war ja am Anfang wirklich nur schlafen und stillen und ... beim Schlafen brauchst du nicht helfen und beim Stillen konnte er nicht helfen, das war schlimm, ja.“⁴² Herr P drückt es so aus: „Ja, du stehst einfach nur da und kannst nichts tun. Du hast brüllende Kinder auf dem Arm und kannst nichts machen. Du weißt, es hat Hunger, aber was soll ich denn machen?“⁴³

1. Lebensjahr:

Zum Zeitpunkt eins gaben die Väter an, sich im Durchschnitt zu 34 % um ihre Kinder zu kümmern (N = 15). Nun reicht die Spanne von 10 – 80 % bzgl. des Betreuungsanteils. Die Stillzeit ist meist vorüber und die Kinder haben häufiger Wachphasen, in denen sich die Väter mit ihrem Nachwuchs beschäftigen können.

6. Lebensjahr:

Ist das älteste Kind sechs Jahre alt, sinkt der durchschnittliche Betreuungsanteil wieder leicht auf 29 % (N = 11). Acht von den elf verbliebenen Befragten haben zu diesem Zeitpunkt bereits ein zweites Kind. Ein Teil der elterlichen Fürsorge konzentriert sich nun auf den neuen Nachwuchs. Die Unterschiede bezüglich des Kinderbetreuungsanteils liegen zu dieser Zeit zwischen 10–75%.

15. Lebensjahr:

Ein deutlicher Anstieg der Betreuungszeit ist festzustellen, wenn das älteste Kind fünfzehn Jahre alt ist: Die Väter erledigen mit durchschnittlich 43 % fast die Hälfte der Betreuung (N = 5). Die Spannweite bzgl. des Betreuungsanteils beträgt 20 – 80%. Einen möglichen Grund für den Wandel nennt Herr J: „Aber weil ich auf der einen Seite ein stark rationaler Mensch bin, ... kann ich mit kleinen Kindern nix anfangen. [...] Während der Pubertät habe ich mich natürlich sehr um sie gekümmert. [...] Jetzt, wo sie erwachsen sind, sehe ich meine beiden Kinder als vollkommen ebenbürtige Partner, wo es auch zum richtigen Schlagabtausch kommen kann und das empfinde ich als unheimlich angenehm und unheimlich gut.“⁴⁴

Zusätzlich wird die Zeit mit eingerechnet, die gemeinsam mit dem Kind im Zuge von Haushaltstätigkeiten verbracht wird.

⁴¹ Interview P

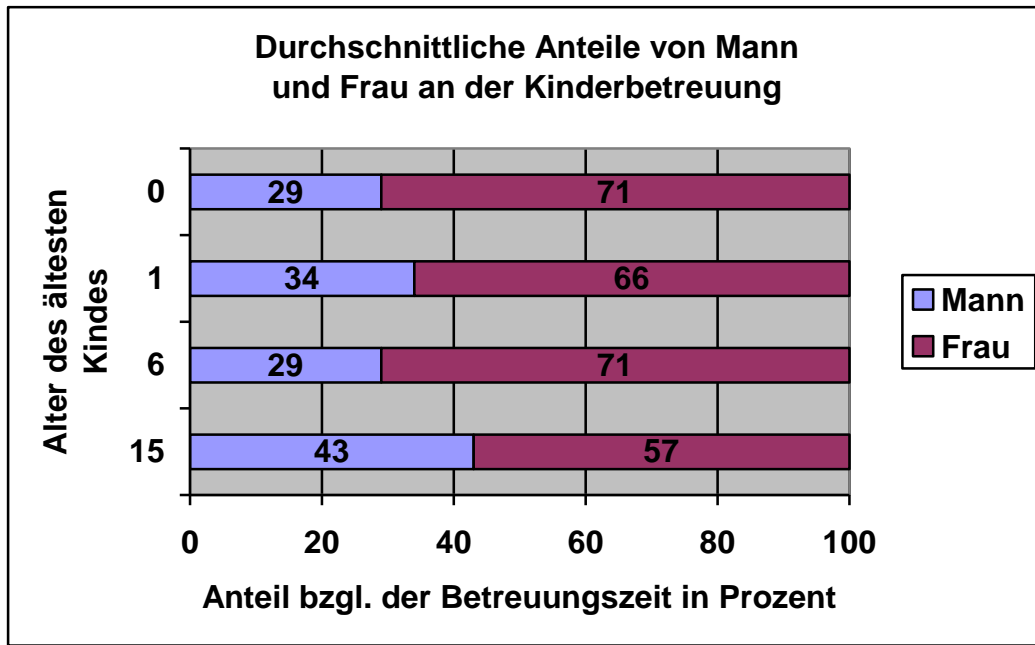
⁴² ebenda

⁴³ ebenda

⁴⁴ Interview J

„Bei ihm [Sohn] ist es [...] tendenziell eher so, dass er bei Aufgaben wie Auto waschen, Gartenarbeit und so weiter anpackt.“, so Herr D.⁴⁵

Abb. 5: Durchschnittliche Anteile an der Kinderbetreuungszeit



Quelle: eigene Erstellung

Obwohl nur aktive Väter befragt wurden, erreicht der väterliche Anteil an der Betreuungszeit nie den der Partnerin. Zum Interviewzeitpunkt gingen zehn von zwanzig Partnerinnen Vollzeit arbeiten. Allerdings scheint es so, dass die Frauen von ihren Partnern erst dann stärker entlastet werden, wenn die Kinder ins Teenageralter kommen. Damit gilt unsere zuvor aufgestellte These, dass die Betreuungszeit zwischen den Eltern ungefähr gleich aufgeteilt ist, als widerlegt.

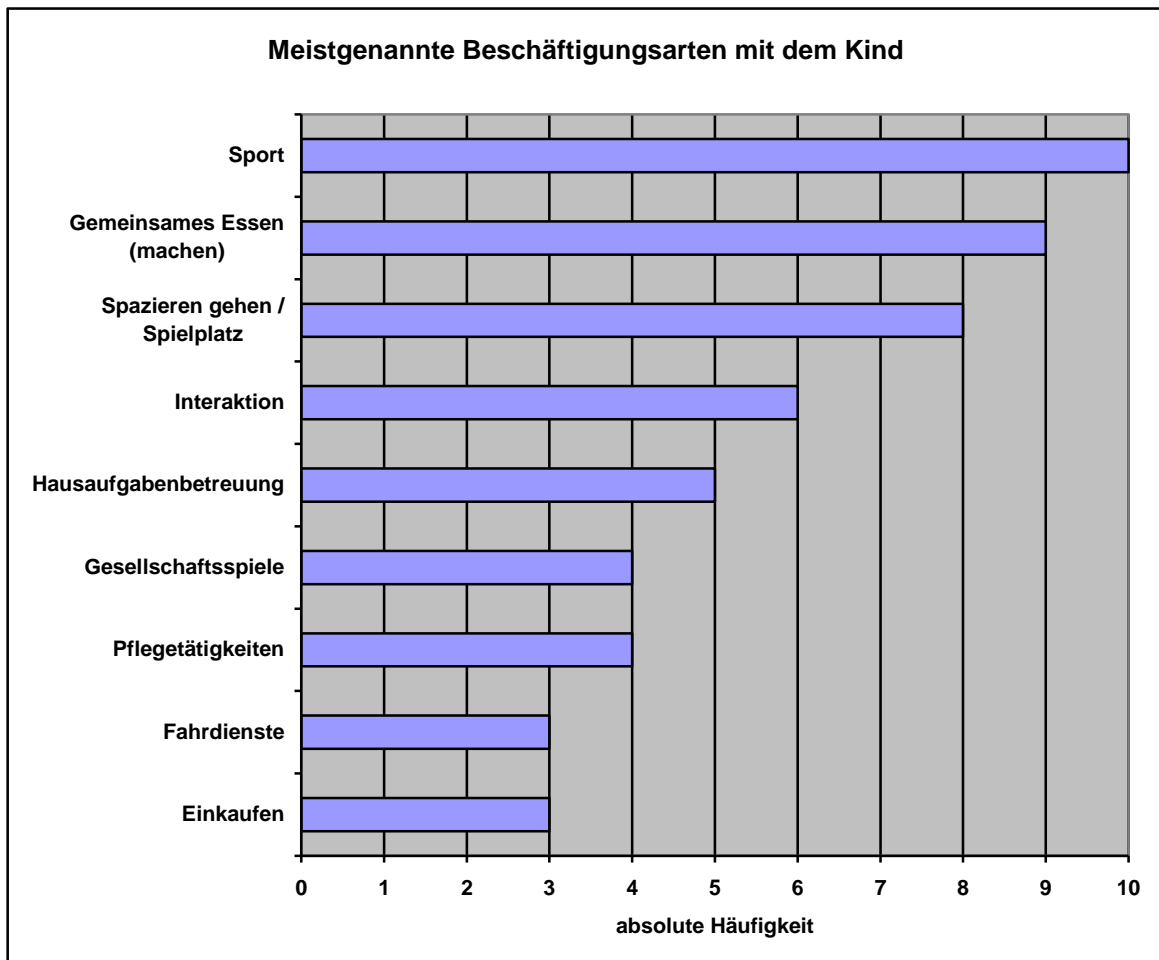
5.1.2 Qualitative Betreuungszeit: Mann versus Frau

Ist es wirklich so, dass Männer eher sportlich – spielerische Aktivitäten übernehmen und den Frauen tendenziell die Fürsorge (z.B. Arztbesuche) überlassen? Laut Familienbericht bleiben Routinetätigkeiten, Versorgungsaufgaben und die Organisation des Alltags in den Händen der Mütter.⁴⁶

Welche Tätigkeiten verbinden die Interviewten mit ihren Kindern? Im Folgenden eine Liste mit den meist genannten Antworten:

⁴⁵ Interview D

⁴⁶ vgl. Siebter Familienbericht 2006 (S. 108f.)

Abb. 6: Meistgenannte Beschäftigungsarten mit dem Kind

Quelle: eigene Erstellung (Mehrfachnennungen waren möglich)⁴⁷

Männer verbringen die Zeit mit ihren Kindern meist mit Sport – zumindest ist dies die häufigste Antwort auf die Frage nach gemeinsamen regelmäßigen Aktivitäten. Pflegetätigkeiten gaben nur vier der zehn Väter an, die Kinder unter drei Jahren haben. Drei dieser vier Männer haben Elternzeit genommen und „mussten“ Aktivitäten wie Windeln wechseln im Alltag übernehmen. Die gemeinsam verbrachte Zeit der Väter mit den Kindern unterscheidet sich von Kind zu Kind. So erzählt Herr Q: „Mit meinem Großen über die Welt reden und über die Rolle des Einzelnen, die dabei zu erwarten ist. Und über spannende Themen wie Beziehung und was an Frauen so interessant oder so furchtbar ist. [...] Und mit der Mittleren viel schulisch, mit ihr übe ich relativ viel, sie hat ihren Vater bei außerschulischen Sachen zur Zeit nicht ganz auf

⁴⁷ Anmerkung: Interaktion umfasst Tätigkeiten wie z.B. Gespräche, Vorlesen, Krabbelgruppe

Nummer Eins sitzen, gehe ich mal davon aus, dass es mit meiner Frau eher so ist, ist auch vollkommen ok.“⁴⁸

Sechs von fünfzehn Männern mit Kindern unter zehn Jahren gehen regelmäßig mit zum Arzt, weitere sechs begleiten ihr Kind zumindest ab und an dahin.⁴⁹ Drei dieser sechs Väter gehen sogar regelmäßig mit ihren Kindern zum Arzt, obwohl sie Vollzeit arbeiten.

Elternabende werden verhältnismäßig etwas stärker frequentiert, da sie meist nach der Arbeit liegen. Fünf von elf Männern mit schulpflichtigen Kindern besuchen regelmäßig Elternabende und vier gehen zumindest manchmal hin. Nicht immer ist es persönliches Interesse, das die Väter zur Teilnahme motiviert: „Bei meinem Sohn muss ich eben auch zu den Elternabenden hin... [...] Nicht mit viel Liebe, wie man merkt...“, so Herr M.⁵⁰

Bei der Befragung zu der Kinderbetreuung seitens der Mutter waren die Antworten sehr unterschiedlich. Einige der Interviewteilnehmer gingen auch gar nicht oder nur kurz auf diese Frage ein. Die Antworten gingen von „dasselbe“ über „Arztbesuche und Elternabend“ sowie „Kinderturnen / Krabbelgruppe“ bis hin zu „den ganzen großen Rest“. Vor allem Herr P beschäftigt die andere Beziehung der Kinder zur Mutter: „Sie ist halt die Mutter...und irgendwas wird sie schon anders auf die Kinder wirken. [...] ich denke, so dieses Mutter-Kind-Verhältnis, da kann ein Vater nie in die Nähe kommen. Das ist was ganz anderes.“⁵¹

Unterschiede gibt es in der Aufteilung der Betreuungszeit. Herr N entlastet seine Partnerin ab und an von dieser Aufgabe:

„Also ich übernehme halt dann oft [...] sie muss halt viel zu Hause machen z.B. den Unterricht vorbereiten, Klassenarbeiten korrigieren, verschiedene Sachen. Dann fahr ich auch mit den Kindern extra weg, damit sie Ruhe hat zum Arbeiten.“⁵²

Im Gegensatz dazu steht Herr Q, für den gemeinsam verbrachte Zeit sehr wichtig ist. „Wir haben einen ganz großen Anspruch an gemeinsamen Erledigungen, wir teilen uns nur dann, wenn es organisatorisch unvermeidlich ist.“⁵³

Die Einteilung ist aber meist abhängig von der verfügbaren Zeit der Partnerin.

⁴⁸ Interview Q

⁴⁹ Anmerkung: Zehn Jahre deshalb, weil hier die Annahme getroffen wird, dass ein älteres Kind potenziell in der Lage ist, alleine einen Arzt zu besuchen.

⁵⁰ Interview M

⁵¹ Interview P

⁵² Interview N

⁵³ Interview Q

Generalisieren lässt sich die Aufteilung zwischen Mann und Frau also nur insofern, dass dem Vater häufiger der sportliche Part zufällt (oder er sich diesen auswählt) als der Mutter. Nicht zu vernachlässigen ist das gemeinsame Essen als Institution, die zweithäufigste Nennung der Väter. Marjorie deVault führt dazu folgende Gründe an: „[...] man tauscht sich über Tagesereignisse aus, trifft Absprachen für den nächsten Tag und inszeniert damit ein zentrales familienintegratives Ritual, für das man sich Familienzeit nimmt.“⁵⁴

Die restliche Organisation des Familienalltags ist abhängig von äußeren Einflüssen wie z.B. der Arbeitszeit sowie der persönlichen Einstellung der Eltern.

5.2 Probleme bei der Vaterschaft

Im Verlaufe des Interviews wurden die Männer nach den Problemen gefragt, die ihnen im Laufe der Vaterschaft begegnet sind. Vier von zwanzig Befragten haben nach eigener Aussage noch keine Überforderung empfunden. Drei gaben an, dass es zwar hin und wieder Probleme gebe, was aber völlig normal wäre. Beispiele für die seltenen Schwierigkeiten nannten sie keine.

Fünf Männer waren bei Abwesenheit der Partnerin über einen längeren Zeitraum (durch z.B. Geschäftsreise) auf Probleme gestoßen.⁵⁵

„[...] sie macht viele Geschäftsreisen, wo sie dann wochenweise weg ist, dann läuft es natürlich nicht so optimal. Dann habe ich das Kind ganz allein.“(C)⁵⁶ Herr R beschreibt die Situation etwas genauer: „[...] wenn sie auf einer Fortbildung ist und ich habe das Kind [...] wenn ich ihn dann mal, sagen wir mal drei Tage hintereinander komplett alleine habe, das geht an die Substanz. [...] Das Kind immer und überall um sich zu haben, was ja dann bedeutet, dass man kaum was anderes mehr hinkommt, das finde ich auf Dauer wahrscheinlich belastend [...]“⁵⁷

Herr N wünscht sich mehr Unterstützung und eine häufigere Anwesenheit von seiner Partnerin: „[...] manchmal ist es ein bisschen lang, gerade wenn die zwei Kinder zusammen sind, dann ist es doch schwierig. Dann ist irgendwann auch ein Level erreicht, wo ich froh wäre wenn sie da wäre. Dann könnten wir uns das teilen. Dann könnte sich jeder ein Kind schnappen und dann irgendwas machen und dass die Kinder die ganze Aufmerksamkeit kriegen von jeweils einer Person. Das ist, denke ich, gut für alle.“⁵⁸

⁵⁴ deVault 1991 in: Siebter Familienbericht 2006

⁵⁵ Anmerkung: Mehrfachnennungen waren möglich.

⁵⁶ Interview C

⁵⁷ Interview R

⁵⁸ Interview N

Fünfmal wurde Stress mit dem Kind als Problem angegeben. Beispiele für solche Situationen nennen Herr G und Herr N im Folgenden. „Durchaus wenn ich von der Arbeit nach Hause komme und total fertig bin und eigentlich gar nichts mehr machen will wie nur da liegen, und er kommt „Papa bielen, Papa bielen“, dann muss ich halt spielen, das ist auch schwer. Wenn er einfach nicht das macht, was man sagt, wenn er nicht hört, es gibt extrem viele Sachen wo man sich aufregen könnte und am liebsten eine Wand einrennen würde [...]“ (G).⁵⁹

„Ja, die Kinder die sind ja spontan, die lassen ja ihren Gefühlen und ihren Eindrücken im Gesamten freien Lauf. Wenn ich zum Beispiel mit ihnen Auto fahre. Dann sprechen sie gleichzeitig. Ich versuche sie auch wahrzunehmen und auf sie einzugehen [...] dann ist es sehr anstrengend dann das zu sortieren. [...] Oder manchmal fällt mir auch nichts ein, wie ich sie beschäftigen soll. [...] Oder wenn sie manchmal streiten, dann fällt mir auch manchmal nix ein, wie ich das entspannen soll...die Situation. Da fehlt mir oft dann, dass ich selber so entspannt bin um das Ganze mit Humor oder so zu entschärfen. Das gelingt mir halt zu selten.“ (N)⁶⁰

Schwierigkeiten tauchen auch dann auf, wenn das Kind krank ist. Vier Väter empfanden diese Situation als belastend. Herr I, selbst Arzt, beschreibt einen Vorfall so: „Aber überfordert hab ich mich gefühlt - obwohl ich ja jetzt selbst Arzt bin - als der Kleine mal krank war [...] der saß dann da und man weiß ja dann überhaupt nicht was man machen soll [...] Das sind dann schon Situationen, in denen man nicht weiß was man machen soll, obwohl man eigentlich vom Fach ist und da gibt's dann auch Ärger untereinander, aber das ist ja dann ein Ausdruck, dass man halt überfordert oder der Situation nicht gewachsen ist.“⁶¹

Schließlich gibt es auch Situationen in den Patchwork-Familien, in denen zwei Befragte mit Zuständigkeitsproblemen konfrontiert werden. Herr D fasst diese so zusammen: „Dann in Konfliktsituationen, wo der leibliche Vater andere erzieherische Ansichten hatte als wir, da war es extrem schwierig.“⁶²

Diese Probleme sind auch der Fachliteratur nicht unbekannt. Prof. Dr. Dr. Dr. Wassilios Fthenakis, der an der Erhebung und Auswertung der LBS - Familienstudie beteiligt war, bestätigt die unterschiedliche Sicht bezüglich familiärer Probleme zwischen biologischen und Stiefeltern.⁶³

⁵⁹ Interview G

⁶⁰ Interview N

⁶¹ Interview I

⁶² Interview D

⁶³ vgl. Fthenakis 1999 (S. 280)

Situationen, in denen sich Väter überfordert fühlen, gibt es zuhauf. Die Aufgabe besteht darin, sie zu meistern.

5.3 Freizeitverhalten der aktiven Väter

Die verbrachte Zeit in Familien lässt sich in verschiedene Qualitätsdimensionen unterteilen. Eltern möchten Zeit mit ihren Kindern verbringen und zeitlich für Versorgerdienste wie beispielsweise Baden oder Kochen zur Verfügung stehen (Lust- und Pflichtdimension). Auch seitens der Kinder besteht Bedarf an gemeinsamer Zeit mit den Eltern. Diese brauchen wiederum Zeit als Pärchen um die Beziehung zu stärken. Dazu kommt die „Eigenzeit“ aller Familienmitglieder um die Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden. Schließlich gibt es noch die Sozialzeit, in der es um das Vertiefen von verwandtschaftlichen und anderen sozialen Beziehungen geht.⁶⁴

All diese Dimensionen führen dazu, dass ein Vater seine Freizeit neu arrangieren muss. Herr O beschreibt die Schwierigkeit beim Aufteilen der Zeit auf mehrere Personen: „Ach, wann haben wir als letztes als komplette Familie was unternommen, wann habe ich denn das letzte Mal mit meiner Frau allein was unternommen, wenn die Kinder sehr unterschiedlich sind: ja wann kommen denn die jeweils zu ihren eigenen Rechten, dass die nicht untergehen. Also das ist gar nicht so einfach und stückweise hat man immer ein schlechtes Gewissen.“⁶⁵

Die Aussagen der restlichen Väter reichen über eine große Bereicherung für die eigene Zeit bis über notwendige aber unbeliebte Einschränkungen. Herr Q verbringt seine freie Zeit ausschließlich mit seiner Frau und seinen Kindern, soweit möglich: „Also ich hab nix von dieser Freiheit oder Freizeit ohne meine Familie. Ist mir persönlich nix wert. Ich vermeide die sogar gern. [...] Wir wollten Kinder haben und haben die Kinder mit auf unsere Freizeit genommen.“⁶⁶

Auch Herr T kennt wenig Eigenzeit: „Aber ich opfere fast meine komplette freie Zeit für mein Kind. Was ich aber natürlich gerne mache, da ich gerne selbst erleben will wie er aufwächst und ich mich auch voll in die Erziehung einbinden will.“⁶⁷

⁶⁴ vgl. Siebter Familienbericht 2006 (S. 210)

⁶⁵ Interview O

⁶⁶ Interview Q

⁶⁷ Interview T

Ist das Kind wie bei Herrn R Jahre vorher geplant worden, kann man auf die Einschränkung der Freizeit hinarbeiten: „Die wirklich zeitaufwendigen Hobbys habe ich in weiser Voraussicht schon ein paar Jahre vorher beendet.“⁶⁸

Eine andere Meinung vertreten unter anderem Herr G und Herr P, die beide ihre alte prä-familiäre Freizeitgestaltung stark vermissen. „Jaja, also mit jedem Samstag ‚saufen gehen‘, das ist vorbei, also ich gehe vielleicht noch einmal im Monat weg. Fußball und so habe ich dahingehend versucht zu reduzieren, dass wenn ich am Wochenende arbeiten gehe, ich kein Fußball spiele. Und ja mit den Kumpels einen Trinken gehen, das ist auch nicht mehr so oft drin, aber wenn, dann brauchen wir immer einen Babysitter, weil wir versuchen immer zusammen weg zu gehen.“(G)⁶⁹

„Einfach zu sagen: ‚Weißte was, lass uns mal irgendwo hinsetzen oder raus fahren, eine Flasche Wein zusammen trinken oder...‘. Das geht einfach nicht, weil es eben zwei sind. Da kann ich nicht abends einfach mal sagen: ‚Tschüß, ich bin jetzt weg.‘ Und komme dann irgendwann betrunken heim. Geht einfach nicht. Da steht meine Frau dann abends da und hat zwei kreischende Kinder und da muss ich dann her.“ (P)⁷⁰

Herr O fasst die Situation der Väter (und Mütter) zusammen:

„Also ich glaube, auf jeden Fall, das geht so ein bisschen schleichend, man kann das gar nicht beschreiben, aber (...) letztendlich stellt sich das ganz Leben um durch die Kinder, also die Freunde werden andere, also man hat weniger mit den kinderlosen Freunden zu tun, trifft sich eher mit anderen Eltern. Das Geld wird knapper, also vor den Kindern sind wir auch durchaus gereist, so was fällt einfach weg.“⁷¹

Das Thema Freizeit ist nicht nur für unsere Interviewten ein wichtiger Faktor. In einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach wurde nach den Gründen für Kinderlosigkeit gefragt. 31 Prozent der Männer fürchten, dass sie mit einem Kind ihre Interessen einschränken müssen.⁷² Außerdem teilen laut einer Untersuchung des Forsa – Instituts 14 Prozent die Sorge, als Vater über weniger Freizeit zu verfügen.⁷³

Aber es gibt auch Vorteile, die man mit der Zeit feststellen kann. Herr H berichtet von positiven Erfahrungen: „Es hat sich sehr viel verändert für mich, von meiner Freizeit her, jedoch bin ich sehr froh darüber wie sich alles verän-

⁶⁸ Interview R

⁶⁹ Interview G

⁷⁰ Interview P

⁷¹ Interview O

⁷² vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2005 (S. 26) in : Döge 2007

⁷³ vgl. Pohl 2004 (S. 43) in: Döge 2007

dert hat. Das war sehr toll die Zeit mit dem Kind zu verbringen, anfangs ist [es] natürlich für einen Mann relativ schwer, der Kleine liegt nur auf dem Arm, auf der Schulter, wird frisch gemacht, bekommt was zu essen und schläft. Aber mittlerweile ist es wirklich so, dass man sehr viel mit ihm machen kann, spielen kann, man sieht auch, dass er ein Teil von einem ist, auch von seinem Verhalten her.“⁷⁴

5.4 Kindererziehung

Im Folgenden geht es um die Kindererziehung, ein Thema, das oft Streitigkeiten aufwirft. Da hier ein weites Spektrum an Betrachtungsmöglichkeiten möglich ist, wird an dieser Stelle der Zusammenhalt der Eltern in Bezug auf einen gemeinsamen Erziehungsstil und das Thema Fremdbetreuung fokussiert.

5.4.1 Teamplayer oder Einzelkämpfer?

Wie sieht es zwischen den aktiven Vätern und ihren Partnerinnen aus? Pflegen die Eltern einen ähnlichen Erziehungsstil oder handelt jeder nach seinem eigenen Ermessen? Wie sieht die Erziehung in der Praxis aus?

Laut dem Psychologen Prof. Dr. Fengler gibt es oft unterschiedliche Auffassungen zwischen den Eltern. Sie neigen dazu, ihre eigene Erziehung fortzusetzen oder gegen eben diese anzugehen. Da sie einen bestimmten Erziehungsstil schon sehr früh erlebt haben, fällt es ihnen umso schwerer, neue Entscheidungen und Konsensi zu treffen. Ein gemeinsam praktizierter Erziehungsstil ist nicht nur für die Zufriedenheit in der Partnerschaft wichtig, sondern auch im Hinblick auf das Kind. Das spürt, ob die Eltern an einem Strang ziehen und nutzt eventuell Differenzen zu seinem Vorteil aus.⁷⁵ Bei jüngeren Kindern kann es zu Überforderung kommen, wenn die Eltern unterschiedliche Meinungen vertreten.

Die Mehrheit unserer Befragten wird von der Partnerin unterstützt. Manche mussten nicht viele Absprachen untereinander treffen, so wie Herr R: „Wir haben zum Glück intuitiv eine ähnliche Linie.“⁷⁶

Andere warten erst ein Gespräch mit der Partnerin ab: „[...] bei wichtigen Fragen besprechen wir uns erst bevor die Antwort kommt.“⁷⁷

Herr H findet kleine Differenzen normal und erfrischend: „[...] also wenn man einen Partner findet, der genauso denkt wie man selbst denkt, dann ist

⁷⁴ Interview H

⁷⁵ vgl. Fengler 2005 in: Familienhandbuch (letzte Aktualisierung Juni 2007)

⁷⁶ Interview R

⁷⁷ Interview D

es eine langweilige Partnerschaft, also Diskussionen wird es in einer Partnerschaft immer geben.“⁷⁸

Bei Herrn Q gibt es große Unterschiede im Erziehungsstil zwischen ihm und seiner Frau: „Sie werden heftig praktiziert.“⁷⁹

Allerdings haben sich die beiden arrangiert: „Also wenn ich versuche die neutrale Position einzunehmen, ist mir schon klar, woher Differenzen stammen, sie stammen aus der unterschiedlichen Lebensrealität, wer dem Problem wie nahe steht, aus welcher Richtung er das sieht. Was ich uns anrechne, ist dass wir uns das ziemlich schnell klarmachen, wo wir nebeneinander liegen und es kann auch dann bestehen bleiben. Was sollen wir dann Palaver solange beschwören, bis wir hundert Prozent die gleiche Einstellung haben.“⁸⁰

Wie sieht nun die Erziehung im Einzelnen aus? Dazu im Folgenden einige Beispiele. Für Herrn E und seine Frau war die Erziehung zur Selbstständigkeit besonders wichtig, da für sie klar war, dass sie beide auch weiterhin arbeiten wollten.⁸¹

Für Herrn P ist die Partnerin der Ruhepol, wenn er angespannt ist: „Und wie ich eben schon gesagt habe, solange einer oben auf ist, und das Ganze wieder fängt und dem anderen sagt: ‚Geh du mal zur Seite, lass mich mal machen, hol mal tief Luft!‘, dann ist das ok.“⁸²

Herr C bemängelt an seiner Partnerin ihre fehlende Durchsetzungsfähigkeit: „[...] ich würde sagen, im Allgemeinen hat meine Frau in meinen Augen ein kleines Problem, ‚nein‘ sagen zu können. Bei kleinen Kindern .. Da muss der Mann dann meist den Schlusspunkt setzen. Habe ich auch von anderen Paaren gehört [...]“⁸³

Bei Herrn J kamen die Differenzen im Erziehungsstil erst auf, als die Kinder ins Teenageralter kamen: „Die Probleme kamen, als meine Kinder in der Pubertät waren, als die Kinder anfangen zu denken, weil mein Denkstil ist ein anderer als der meiner Partnerin [...]“⁸⁴

Ganz andere Probleme ergeben sich in den Patchwork-Familien, wie es Herr M beschreibt: „Reibereien gab’s und gibt’s ganz viele durch diese Stiefkind-

⁷⁸ Interview H

⁷⁹ Interview Q

⁸⁰ Interview Q

⁸¹ vgl. Interview E

⁸² Interview P

⁸³ Interview C

⁸⁴ Interview J

Geschichte [...] Weil es da eine ganz klare Problematik gibt: wer hat das Sagen?“⁸⁵

Eine sichere Bindung des Kindes zu beiden leiblichen Eltern soll für eine positive Anpassung des Kindes in der Nachscheidungszeit sorgen. Leider erschwert dies manchmal die Situation für den Stiefelternanteil.⁸⁶

Letztendlich gibt es kein Patentrezept für einen optimalen Erziehungsstil der Eltern. Jede Beziehung - zwischen den Partner und zu den jeweiligen Kindern - ist anders und muss daher individuell austariert werden. Dazu Herr F: „Ich glaube, man sollte sich da besser auf sich verlassen als auf Bücher.“⁸⁷

5.4.2 Fremdbetreuung

Fremdbetreuung ist immer noch ein emotionales und empfindliches Thema. Dieser Meinung ist Dr. Martin Textor vom Kindergartenpädagogik - Online - Handbuch. Für ältere Kinder gilt der Kindergartenbesuch heutzutage als sinnvoll, doch die Betreuung von Kindern unter drei Jahren außerhalb der Familie ist weiterhin umstritten.⁸⁸

Vor- und Nachteile findet man zuhauf, wenn man Literatur zum Thema Fremdbetreuung sucht. Deshalb interessiert, wie sich die Befragten zu diesem Thema geäußert haben. Herr Q konstatiert: „Die muss den hohen Ansprüchen der jeweiligen Familie genügen.“⁸⁹

Gerade bei kleinen Kindern gaben die Väter meist an, keinen Babysitter zu brauchen. „Das ist im Gespräch, aber.. es wäre ja am ehesten sinnvoll, um mal Aktivitäten ohne Kind auswärts raus zu machen. [...] also bisher haben wir das Kino oder das Theater noch nicht so stark vermisst.“⁹⁰

Wenn dann doch mal Bedarf besteht, greifen Herr E, I, K und N auf Verwandte zurück. Jedoch befindet sich diese nicht bei jedem Vater in unmittelbarer Umgebung, sodass zum Teil auf Fremde zurückgegriffen werden muss. Dabei kann man gute wie auch schlechte Erfahrungen machen: „Babysitter haben wir mal probiert, die Erfahrung war, dass er unzuverlässig war und selten dann konnte, wenn wir ihn gebraucht haben, weil es auch oftmals kurzfristig war, dass wir ihn gebraucht hätten.“⁹¹

⁸⁵ Interview M

⁸⁶ vgl. Fthenakis 1999 (S. 283)

⁸⁷ Interview F

⁸⁸ vgl. Textor (Jahr unbekannt)

⁸⁹ Interview Q

⁹⁰ Interview R

⁹¹ Interview D

Der Anteil des Babysitters macht bei Herrn G 30 % der gesamten Betreuungszeit aus. Auch Herr L nutzt regelmäßig externe Unterstützung: Die meisten Vormittage passt eine Oma auf das Kind auf, während die Eltern arbeiten gehen.

Herr O und Herr Q gaben an, zeitweilig eine Angestellte beschäftigt zu haben, die sich sowohl um den Haushalt als auch um die Kinderbetreuung gekümmert hatte. Bei Herrn C ist das Kind bis abends den ganzen Tag in der Kinderkrippe – unvermeidbar, wenn beide Elternteile Vollzeit arbeiten gehen. Auch Herr R spielt mit dem Gedanken, sein Kind zeitweilig in einer Kinderkrippe abzugeben; wenn auch aus einem ganz anderen Grund: „Der nächste Schritt ist zu überlegen, ob man vielleicht ab dem zweiten Lebensjahr irgendwas wie eine Kinderkrippe oder so aufsucht, weil es schon deutlich wird, dass er gerne auch mit anderen Kindern zusammen ist [...]“⁹²

Woran liegt es laut Dr. Textor nun, dass Tagespflege, Elterninitiativen und Krabbelstuben oftmals ignoriert werden?⁹³ Vielleicht sind es Väter wie Herr T, die die folgende Meinung vertreten: „Wir geben ihn nicht gern in andere Hände. Auch wenn wir wissen, dass er bei der Oma auch sehr gut aufgehoben ist. Aber wir wollen uns aktiv um ihn kümmern.“⁹⁴

Verschiedene Gründe können zu solch einer Entscheidung führen. Genügend Zeit eines Elternteils für Betreuung, hohe Kosten, Angst vor einem anderen „falschem“ Erziehungsstil oder den starken Willen, sich alleine in der Kindererziehung zu beweisen, um nur einige zu nennen.

Alle Eltern müssen für sich persönlich abwägen, welche Form der Betreuung für sie am besten ist. Abhängig ist dies von der persönlichen Einstellung, Arbeitszeiten und der Kostenfrage. Fremd- und auch Eigenbetreuung kann Vor- und Nachteile haben, je nach Qualität des Angebotes und Erziehers. Ein Patentrezept gibt es dabei nicht.

⁹² Interview R

⁹³ vgl. Textor (Jahr unbekannt)

⁹⁴ Interview T

6 Haushalt

Mit der Gründung einer Familie stellt sich auch immer die Frage nach der Aufteilung der Hausarbeit. Aber die Führung eines Haushaltes in einer Familie ist eine komplexe und vielfältige Aufgabe. Haus- und Familienarbeit ist charakterisiert durch eine hohe Selbständigkeit und der Möglichkeit, eine Vielzahl von unterschiedlichen Fähigkeiten und Kenntnissen einzusetzen und weiterzuentwickeln.

Urs Haldimann hat die Unterschiede von der üblichen Erwerbsarbeit zur Haus- und Familienarbeit in seinem Buch „Männer zwischen Karriere, Küche und Kinderzimmer“ so beschrieben: „Haushaltarbeit ist oft unsichtbar – aber nur nachdem sie gemacht worden ist! Die saubere Kloschüssel springt uns nicht ins Auge, ein mit Rasierschaum verspritztes Bränneli hingegen schon. Viele Tätigkeiten – besonders mit Kindern – sind nicht ergebnis-, sondern prozessorientiert. Sieht aber niemand ein Ergebnis, gibt's auch keine Anerkennung. In einem Familienhaushalt gibt es keine geregelte Arbeitszeit...“⁹⁵

Haus- und Familienarbeit ist jedoch unbezahlte Arbeit und dadurch wird eine Existenzsicherung unmöglich. Auch die gesellschaftliche Anerkennung ist gering, trotzdem hat die Haushaltsarbeit eine wichtige soziale Bedeutung. Außerdem ist die Hausarbeit ein bedeutender Bestandteil der Work-Life-Balance der aktiven Väter und somit auch ein wichtiger Untersuchungsgegenstand unserer Studie. Aus diesen Gründen haben wir mehrere Fragen über den Haushalt in unseren Fragebogen eingebaut.

1. Wie wird die Hausarbeit aufgeteilt, wer übernimmt welche Aufgaben?
2. Welche Aufgaben übernehmen die Väter nur ungern?
3. Haben Sie schon einmal eine Haushaltshilfe in Anspruch genommen?
4. War die Aufteilung im Haushalt von Anfang an so geplant oder hat sich diese nach dem Zeitverlauf ergeben?
5. Wie zufrieden sind die Väter mit der Hausarbeitsaufteilung?

Zum Schluss haben wir ein Diagramm über den Anteil an der Hausarbeit vorgelegt. Der Interviewte sollte seinen Anteil an der Hausarbeit in Prozent im Verhältnis zu seiner Partnerin nach dem Zeitverlauf des Kindesalters einzeichnen.

6.1 Aufteilung der Hausarbeit

Die Aufteilung von Haushaltsarbeit zwischen Frauen und Männern ist ein wichtiges und zugleich konflikträchtiges praktisches Problem des täglichen Lebens, das auch hohe gesellschaftspolitische Aktualität besitzt. Die zuneh-

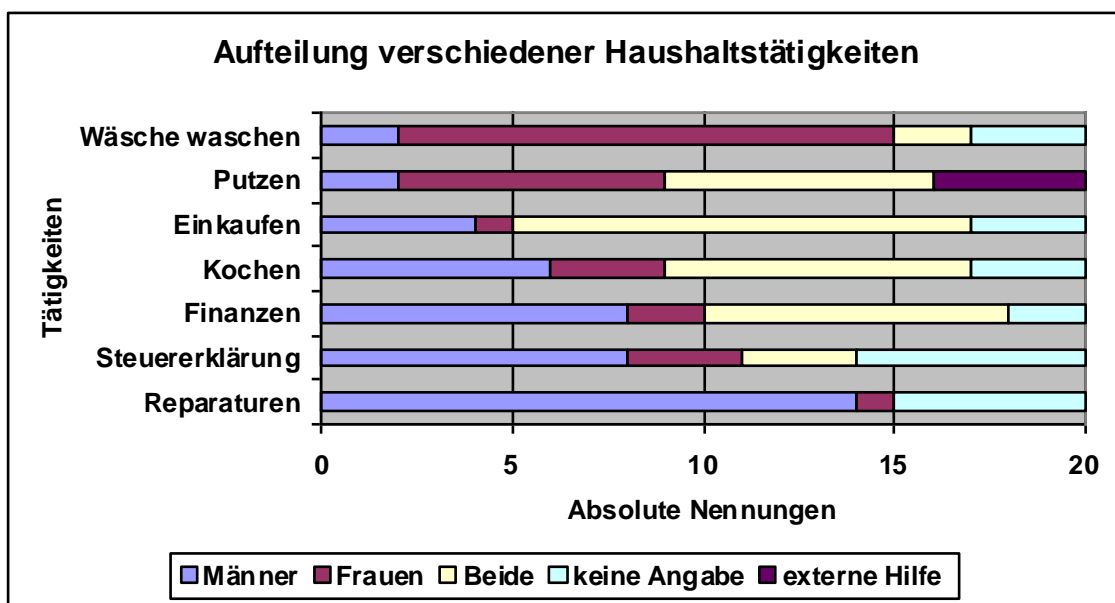
⁹⁵ Haldimann, 1996 (S. 85f.)

mende Berufstätigkeit von Frauen hat Veränderungen in der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen nach sich gezogen.⁹⁶

6.1.1 Allgemeine Darstellung der Hausarbeitsaufteilung

Dass Männer im Haushalt mitarbeiten, gilt heute als eine selbstverständliche Erwartung an den Mann, aber wie wird die Hausarbeit aufgeteilt und gibt es eine geschlechtsspezifische Aufteilung zwischen Vätern und Müttern? Unsere Studie ergab folgendes Bild:

Abb. 7: Aufteilung verschiedener Haushaltstätigkeiten

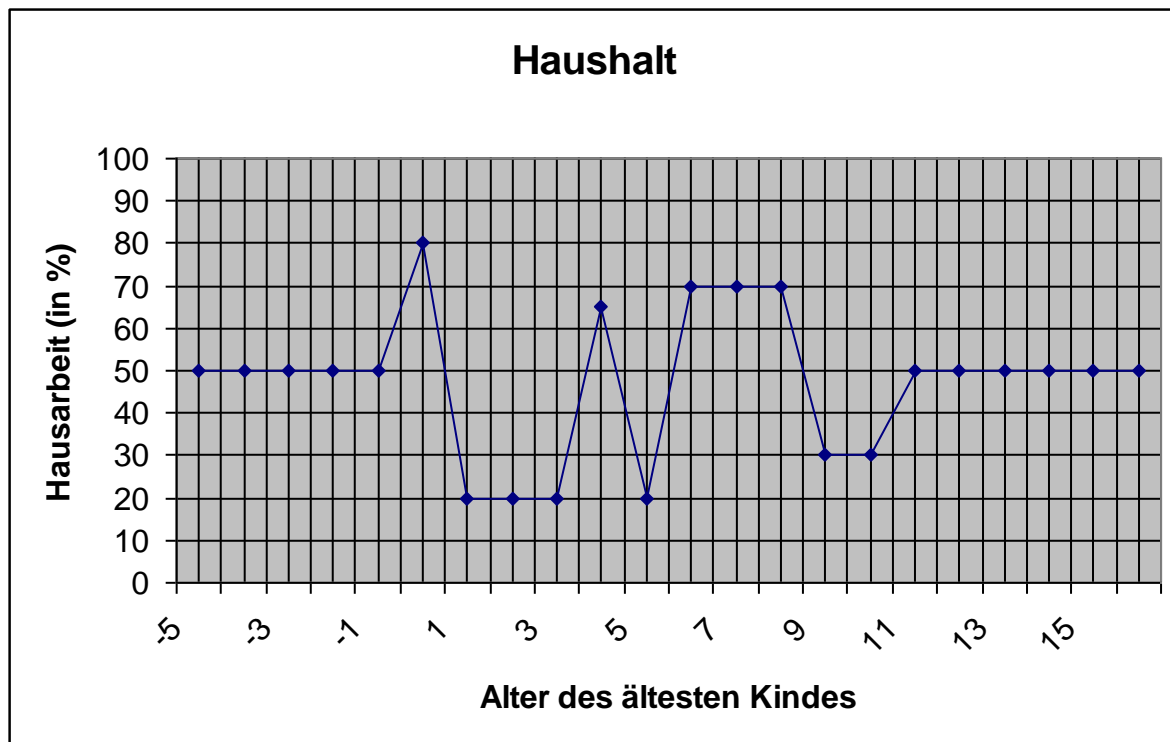


Quelle: eigene Erstellung

Untersuchungen zur Aufgabenteilung in Familien, in denen der Vater der Hauptverdiener ist, konnten zeigen, dass Väter sich zwar zunehmend an der Hausarbeit beteiligen. Die Zeit, die sie mit Hausarbeiten wie Wäsche waschen oder Putzen verbringen, bleibt jedoch in der Regel auch dann vergleichsweise gering, wenn die Mutter ebenfalls erwerbstätig ist. Lediglich bei Vollzeitberufstätigkeit beider Eltern steigt der relative Anteil des Vaters an diesen Aufgaben, bleibt aber immer noch weit unter dem der Mutter.

Unsere These lautet: Die Beteiligung der Väter an der Hausarbeit liegt unter 50%. Um die These zu beweisen, haben wir den Interviewten ein Diagramm vorgelegt, in dem sie den Verlauf ihres Anteils an der Hausarbeit über die Jahre hinweg im Verhältnis zur ihrer Partnerin angeben sollten.

⁹⁶ Vgl. Mikula u. Freudenthaler 1999 (S. 3)

Abb. 8: Diagramm zur Aufteilung des Haushalts (am Beispiel von Herrn E)

Quelle: eigene Erstellung

Zur Vereinfachung werden zwei Zeitpunkte betrachtet: vor und nach der Geburt des ersten Kindes. Der Grund: Die Geburt des ersten Kindes führt auch regelmäßig zu einer Umverteilung der Hausarbeit zwischen Vätern und Müttern.

Der durchschnittliche Anteil der Väter an der Hausarbeit lag zum Zeitpunkt vor der Geburt bei 36,5%. (N=10) (Die anderen zehn Befragten haben keine Angaben gemacht) Erstaunlich ist hier der Abstand zwischen den einzelnen Befragten, die Spanne reichte von 0 - 70%. Darunter waren zwei Väter, die sich nicht an der Hausarbeit beteiligen; die höheren Werte kamen bei den Männern zustande, die sich in Elternzeit befinden oder befanden. Herr J äußerte sich dazu wie folgt: „Also prinzipiell macht meine Frau alles im Haushalt weil ich wie gesagt immer keine Zeit habe. Aber seit zwei oder drei Jahren (räusper) hat sie mir Kochen beigebracht...“⁹⁷

Zum Zeitpunkt nach der Geburt des ersten Kindes lag der durchschnittliche Anteil der Väter an der Hausarbeit bei 34,4%. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Geburt des ersten Kindes keinen großen Einfluss auf die Verteilung der Hausarbeit zwischen Vätern und Müttern hatte. Allgemein kann man sagen, dass derjenige, der mehr Zeit zu Hause verbringt, auch den größeren Teil der

⁹⁷ Interview J

Hausarbeit erledigt. Die Ergebnisse haben unsere These bewiesen, die Beteiligung der Väter an der Hausarbeit liegt im Durchschnitt unter 50%. Der deutsche Mann hat sich im Bezug auf den Haushalt weiterentwickelt und viele Fähigkeiten gegenüber früheren Untersuchungen dazugelernt. Aber das heißt nicht, dass er dann auch tatsächlich alle seine Fähigkeiten ausübt. Diese Einstellung gilt nicht nur für die traditionellen Männer sondern auch für die aktiven Väter. Bei der Arbeitsteilung spielt das Geschlecht immer eine spezifische Rolle.

6.1.2 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Es gibt drei theoretische Ansätze zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: "Erstens: Der biologistische Ansatz: dieser Ansatz geht von der Annahme aus, dass natürliche, biologische Unterschiede zwischen Frauen und Männern die Ursache der Geschlechtsunterschiede und somit auch der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sind [...] Zweitens: Der Ansatz von der gesellschaftlichen Bedingtheit. Er geht von der Annahme aus, dass die Unterschiede zwischen Frauen und Männern, wie wir sie heute vorfinden, im Wesentlichen das Resultat bestimmter gesellschaftlicher Verhältnisse sind. Drittens: Der Ansatz von der totalen gesellschaftlichen Bedingtheit: Dieser Ansatz lehnt die biologische Vorbestimmtheit der Geschlechter ab und führt die Geschlechtsdifferenzen ausschließlich auf die jeweiligen gesellschaftlichen Verhältnisse zurück."⁹⁸

Um die geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung darzustellen, stellten wir folgende Frage: Welche Aufgaben übernehmen die Väter nur ungern? Unsere These lautete: Die unbeliebtesten Aufgaben für Väter im Haushalt sind die "klassischen Frauentätigkeiten". Die Auswertung ergab folgendes Bild.

- 1) Wäsche waschen (7 Väter)
- 2) Bügeln (6 Väter)
- 3) Reinigungstätigkeiten (5 Väter)
- 4) Putzen (3 Väter)
- 5) Kochen (2 Väter)

Diese Aufgaben, die von den Befragten als klassische Frauentätigkeiten bezeichnet worden sind, werden überwiegend von den Müttern erledigt. Aus traditioneller Sicht gehört die Aufgabe Kochen auch zu den weiblichen Tätigkeiten, aber erstaunlich ist, dass nur 10% (N=20) der Väter nicht oder nur ungern kochen und sogar 30% (N=20) der Väter sehr gerne kochen. Diese Ergebnisse haben unsere These teilweise bestätigt.

⁹⁸ vgl. Zulehner 1994 (S.90)

Die einzigen männlich geprägten Aufgaben im Haushalt sind Reparaturen (vgl. dazu auch Abb. 7). Die kleineren Reparaturen werden überwiegend vom Vater erledigt. Begründet wird dies mit der nach Einschätzung der Befragten tatsächlich größeren Kompetenz der Männer im handwerklichen Bereich. Die Steuererklärung wird überwiegend von demjenigen erstellt, der sich die dazu notwendigen Kenntnisse angeeignet hat. Bei gleicher Kompetenz würden sie auch diese Aufgabe zu gleichen Teilen übernehmen. Dies ist nicht in jedem Fall derjenige Partner, der den größeren Beitrag zum Haushaltseinkommen leistet oder die Ernährerrolle allein übernommen hat.⁹⁹

Bei der Erledigung von Einkäufen und finanziellen Angelegenheiten finden sich weniger ausgeprägte Geschlechtsunterschiede. Insgesamt fällt auf, dass Mütter die Haushaltsarbeit traditioneller aufgeteilt wahrnehmen als die Väter.

Unsere Studie zeigt, dass die Anteile der Haushaltsarbeit für die aktiven Väter größer ausfallen als die traditioneller Väter. Die Analyse von Walter Hollstein zeigt keine optimistische Tendenz für die traditionellen Männer. „Insgesamt gesehen bleibt in der Haushaltsarbeit im Großen und Ganzen die traditionelle geschlechtliche Arbeitsteilung bestehen. 89% geben an putzen zu können, aber nur 64% machen es tatsächlich. 87% geben an Wäsche waschen zu können, und gar nur 38% machen es auch wirklich. Ein noch präziseres Bild ergibt sich aus der Betrachtung der Zeitbudgets, die die Männer für Hausarbeit aufbringen. Ein Drittel der Befragten macht täglich im Haushalt gar nichts, 50% beschäftigen sich täglich 15-30 Minuten mit Kochen, Putzen und Wäsche waschen. Ca. 20% leisten mehr.“¹⁰⁰

6.1.3 Haushaltshilfe

Der ifb - Forschungsbericht hat gezeigt, dass die meisten neuen Väter versucht haben, eine Gleichverteilung der Hausarbeit zu erreichen. Hinsichtlich der Hausarbeiten befürworteten sie zudem uneingeschränkt die Mithilfe von bezahlten Kräften.¹⁰¹ Bei unserer Untersuchung haben manche Paare diesen Wunsch bereits umgesetzt und eine Putzfrau oder Haushaltshilfe engagiert, andere hoffen, sich in absehbarer Zeit eine Haushaltshilfe leisten zu können. Insgesamt haben acht der Befragten schon einmal eine Haushaltshilfe gehabt und davon haben vier aktuell noch eine Haushaltshilfe. Drei der Interviewten haben nur im Notfall eine Haushaltshilfe in Anspruch genommen. Herr Q zum Beispiel nur zu der Zeit, als seine Frau noch im Studium war. Herr H berichtet folgendes über die Situation nach der Geburt seines Kindes, als seine Familie

⁹⁹ Vgl. Rotraut u. Harald. ifb - Forschungsbericht Nr. 5 (S. 47)

¹⁰⁰ Hollstein, Männer vorwärts (1990) (S. 178)

¹⁰¹ Vgl. Rotraut u. Harald. ifb - Forschungsbericht Nr. 5 (S. 46)

auf eine Haushaltshilfe angewiesen war: „Die hatten wir am Anfang die ersten Wochen nach der Geburt, weil mein Urlaub dann zu Ende war und meine Frau noch nicht so weit in der Lage war, es war halt eine neue Situation, keine Oma da oder keine Mutter da, kein Vater der geholfen hat, und dann haben wir eine Haushaltshilfe besorgt, dass meine Frau sich auch mit der neuen Situation zurechtfinden kann, und ich natürlich auch.“¹⁰²

Ansonsten kommt der Wunsch nach bezahlten Hilfeleistungen meisten von den Eltern, die beide Vollzeit berufstätig sind, insbesondere wenn die Mütter Vollzeit erwerbstätig sind. Ebenso wenden sie täglich fast eine Viertelstunde weniger Zeit für die Wäschepflege und knapp 20 Minuten weniger für die Wohnungsreinigung auf. Zum einen steht dies im Zusammenhang mit der stärkeren Unterstützung durch ihre Partner, zum anderen auch durch die Inanspruchnahme von bezahlten Haushaltshilfen. Die Hausarbeit wird besonders von den Eltern mit hohem Haushaltseinkommen an Hilfen delegiert. Diese Feststellung findet ihre Bestätigung in dem Ergebnis vom Siebten Familienbericht: Immerhin 15% der hier untersuchten vollzeiterwerbstätigen Akademikerinnen nutzen bezahlte Hilfe und Unterstützung bei der Reinigung und Pflege von Haus und Wohnung durch Dritte.¹⁰³

6.2 Wandel der Aufgabenverteilung

Mit dem Übergang zur Elternschaft vollzieht sich bei den meisten Paaren auch ein grundlegender Wandel der innerfamiliären Rollenstruktur auf die Aufgabenverteilung im Vergleich zu den traditionellen Geschlechterrollen.

In der traditionellen Sichtweise ist die Familie Frauensache. So wie die Männer Berufsmänner waren, waren die Frauen Familienfrauen. Mütter waren für die meisten Aufgaben in der Familie zuständig. „Frauen erfahren nach der Geburt zumeist eine durchgreifende Umgestaltung ihrer Lebenszusammenhänge, die sich in erster Linie in der Konfiguration traditional-komplementärer Geschlechtsrollen manifestiert. Mit der Geburt scheiden fast alle Frauen zumindest temporär aus dem Erwerbsleben aus und sind danach faktisch und normativ mit der Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Haushaltsführung konfrontiert.“¹⁰⁴

Zunächst wurde der Aspekt einer eher automatischen, unreflektierten Identifizierung mit der Aufgabenverteilung bei den aktiven Vätern auf der Individualebene der Vateridentität formuliert.¹⁰⁵ Dazu haben wir eine Frage zur konkreten Absprache der Aufgabenverteilung gestellt. Insgesamt haben 15

¹⁰² Interview H

¹⁰³ vgl. Siebter Familienbericht 2006 (S. 219)

¹⁰⁴ Vgl. Rost u. Schneider 1994 (S. 55)

¹⁰⁵ Vgl. Werner Schneider 1989 (S. 152)

der befragten Väter gesagt, dass sie keine konkrete Absprache bei der Aufgabenverteilung haben. Herr K sagt z.B.: „Nein, die hat sich so ergeben. Aber hat sich als sehr zweckmäßig und praktikabel erwiesen...“.¹⁰⁶

Zwei der Befragten gaben an, eine konkrete Aufteilung im Haushalt zu haben: die Frau übernimmt sämtliche Aufgaben im Haushalt. Herr J sagt dazu folgendes: „(...) also prinzipiell macht meine Frau alles im Haushalt, weil ich wie gesagt keine Zeithabe...“.¹⁰⁷

In unserer Untersuchung wird deutlich, dass die Hausarbeit überwiegend von demjenigen erledigt wird, der sich die dazu notwendigen Kenntnisse angeeignet hat oder von demjenigen der gerade mehr Zeit hat. Dies ist nicht in jedem Fall der Partner, der den größeren Beitrag zum Haushaltseinkommen leistet oder die Ernährerrolle allein übernommen hat. D.h. die traditionellen Geschlechterrollen bei der Aufgabenverteilung im Haushalt haben sich im Zeitaufbau gewandelt. Die Väter konzentrieren sich nicht mehr nur auf die Ernährerrolle, sondern sie beteiligen sich auch aktiv an der Hausarbeit. Dies hat zur Folge, dass die Mütter nicht die alleinige Verantwortung im Haushalt tragen müssen.

Der zweite Aspekt zum Wandel der Aufgabenverteilung heißt: Väter investieren mehr Zeit in Hausarbeit. Ein überraschendes Ergebnis des Siebten Familienberichtes zeigt, dass Frauen heute insgesamt weniger Zeit in hauswirtschaftliche Tätigkeiten investieren als zehn Jahre zuvor. Im Unterschied zu den Frauen, deren durchschnittliches Zeitvolumen für die Erledigung der Hausarbeit 2001/02 deutlich geringer ausfiel (minus 21 Min.) als zuvor, investieren die Männer, die sich überhaupt in der einen oder anderen Weise daran beteiligen, mit durchschnittlich zwei Stunden pro Tage gegenwärtig deutlich mehr Zeit (plus 14 Min.) in die Hauswirtschaft.¹⁰⁸

Bei diesem Aspekt spielt auch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen eine wichtige Rolle. Unsere Forschungsergebnisse zeigen: In Partnerschaften, in denen die Frau eine Vollzeit-Berufstätigkeit ausübt, übernehmen die Männer durchschnittlich 52% (N=8) der Hausarbeit. Geht die Frau einer Teilzeittätigkeit nach oder ist die Frau eine Hausfrau, erledigen die Männer 30% (N=10) der Hausarbeit.

¹⁰⁶ Interview K

¹⁰⁷ Interview J

¹⁰⁸ Vgl. Siebter Familienbericht 2006 (S. 215)

6.3 Zufriedenheit mit der Hausarbeitsaufteilung

Zum Schluss des Themas Haushalt sollten die Interviewten ihre Zufriedenheit mit der Aufgabenverteilung insgesamt bewerten.

Die Ergebnisse zeigen, dass 14 der befragten Väter mit ihrer jetzigen Hausarbeitsaufteilung insgesamt weitgehend zufrieden sind. Der Prozentwert der Zufriedenheit liegt bei 87,5% (N=16). Davon sind zwei der Interviewten sogar sehr zufrieden mit der Aufteilung. Sechs der befragten Väter haben diese Frage ganz kurz beantwortet und keine weiteren Kommentare dazu geäußert. Sie finden, dass die Hausarbeit gut aufgeteilt ist. Weitere sechs der Interviewten gaben an, dass ihre jetzige Aufgabenverteilung ganz in Ordnung ist, aber es könnte noch verbessert oder optimiert werden. Dazu sagen Herr L und Herr T: „Man könnte sich natürlich immer ein bisschen verbessern, aber aus meiner Sicht ist es natürlich optimal...“¹⁰⁹

„Ja, das funktioniert und das ist wohl die Hauptsache, klar könnte man das noch optimieren, aber es ist ok so wie es ist...“.¹¹⁰

Unzufriedenheit äußern nur zwei Väter. Bei diesen Fällen ist die Frau ebenfalls voll erwerbstätig. Herr O beschreibt dies so: „Also, was heißt zufrieden? Das ist einfach der Situation geschuldet, das geht nicht anders.“¹¹¹

Herr D arbeitet als Arzt, seine Frau ist auch in Vollzeit beschäftigt. Er wünscht sich eine Haushaltshilfe um die Arbeiten im Haushalt besser bewältigen zu können: „Wir wissen beide, dass es im Augenblick nicht anders zu machen ist, insofern hätten wir gerne eine Haushaltshilfe. Aber ansonsten [...] der, der frei hat und Zeit hat, macht es halt [...]“¹¹²

Die Ergebnisse unserer Studie weisen darauf hin, dass die meisten Väter mit der Hausarbeitsaufteilung zufrieden sind. Fast alle der befragten Väter versuchen ihre Partnerin im Haushalt zu entlasten.

¹⁰⁹ Interview L

¹¹⁰ Interview T

¹¹¹ Interview O

¹¹² Interview D

7 Die Rolle als „aktiver Vater“

Zunächst ging es darum, herauszufinden welche Merkmale einen „aktiven Vater“ ausmachen – aus Sicht der Interviewpartner. Des Weiteren wurde untersucht, ob es bei den Befragten Zusammenhänge zwischen ihrer Vergangenheit bzw. ihren gegenwärtigen Einstellungen auf der einen Seite und der Ergriffung der aktiven Vaterrolle auf der anderen Seite gab. Abschließend wurde der Frage nachgegangen, ob die Kinder die Lebenszufriedenheit der Befragten erhöht haben.

7.1 Idealbild des aktiven Vaters

Die Interviewpartner wurden gefragt, wie sie sich selbst den idealen aktiven Vater vorstellen würden, was dieser für Eigenschaften besäße und wie er sich idealer Weise den Kindern gegenüber verhalten würde. Kumulativ ausgewertet ergibt sich somit folgendes Bild vom idealen aktiven Vater:

Er sollte...

- ... unternehmungslustig sein und einige **Aktivitäten** mit dem Kind zusammen machen (wie z.B. Sport oder ganz alltägliche Dinge) und dabei mit dem Kind zusammen Spaß haben.¹¹³
- ... viel mit den Kindern **kommunizieren**. Zudem sollte ein ehrlicher Meinungs austausch zwischen Vater und Kind möglich sein, wobei auch konträre Meinungen auf gegenseitige Akzeptanz stoßen sollten.¹¹⁴
- Wenn **Streit** zwischen Vater und Kind aufkommt, sollte man nicht davor flüchten, sondern sich mit seinem Kind auseinander setzen und nach einer konstruktiven Lösung suchen.¹¹⁵
- ... dem Kind bei Schulproblemen und **Hausaufgaben** helfen.¹¹⁶
- ... allgemein möglichst viel **Zeit** mit seinen Kindern verbringen.¹¹⁷
- ... auch mal die **eigene Freizeit** zugunsten des Kindes zurückschrauben.¹¹⁸
- ... dem Kind als **männliche Bezugsperson** das geben, was ihm die Mutter in der Art und Weise nicht geben kann.¹¹⁹
- ... die **Work-Life-Balance** schaffen.¹²⁰

¹¹³ Vgl. Interview E ; Interview A ; Interview S; Interview L; Interview I; Interview N; Interview K

¹¹⁴ Vgl. Interview G; Interview L; Interview J

¹¹⁵ Vgl. Interview N

¹¹⁶ Vgl. Interview D; Interview L; Interview F

¹¹⁷ Vgl. Interview G; Interview D; Interview T; Interview H; Interview I; Interview O; Interview F; Interview K

¹¹⁸ Vgl. Interview T; Interview L

¹¹⁹ Vgl. Interview S

- „Man soll seinen Lebenssinn nicht ausschließlich im Kind suchen und genau so wie es falsch ist und schade ist, dass viele Männer ihn ausschließlich im Beruf suchen. Ich glaube, dass eine Balance zwischen den verschiedenen Ausrichtungen auch die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass das Kind eine gute Erziehung erfährt und das ist das Ideal.“¹²¹
- ... sich **freiwillig** für sein Kind einsetzen.¹²²
- ... viel mit seinem Kind **spielen**.¹²³
- ... seinem Kind helfen, es **unterstützen** und ihm Halt geben.¹²⁴
- ... bei der **Integration** des Kindes helfen, es unterstützen beim Kontakt zu anderen Kindern.¹²⁵
- ... dem Kind (außerhalb vom schulischen Bereich) Dinge erklären, Fragen beantworten, ihm etwas beibringen, es etwas ausprobieren lassen, ihm **Werte** und **Wissen** weitergeben.¹²⁶
 - „Ich habe mir so eine Liste angelegt, da schreibe ich mir die ganzen Fragen auf von den Kindern, z.B.: Was isst eine Eidechse?“¹²⁷
- ... das Kind **fördern**, sowohl was Hobbys angeht als auch im schulischen Bereich.¹²⁸
- Wenn die Kinder älter sind, sollte er ein **Freund** für die Kinder werden.¹²⁹
- ... die Kinder zu Aktivitäten **begleiten**.¹³⁰
- ... für das Kind ein **Ansprechpartner** sein wenn es Probleme hat.¹³¹
- ... **Geduld** haben und verständnisvoll und **einfühlsam** sein.¹³²
- ... die **verschiedenen Lebensbereiche** des Kindes erfassen können und sich ihnen gemäß dem Kind gegenüber verhalten. So sollte er z.B. loslassen können, wenn das Kind das Elternhaus verlässt und sein „eigenes“ Leben gestalten möchte.¹³³

¹²⁰ Vgl. Interview C; Interview R

¹²¹ Vgl. Interview R

¹²² Vgl. Interview C

¹²³ Vgl. Interview G; Interview A; Interview T; Interview B; Interview K

¹²⁴ Vgl. Interview A; Interview T; Interview N; Interview M; Interview P

¹²⁵ Vgl. Interview A

¹²⁶ Vgl. Interview A; Interview I; Interview N

¹²⁷ Interview N

¹²⁸ Vgl. Interview F

¹²⁹ Vgl. Interview P

¹³⁰ Vgl. Interview A; Interview J

¹³¹ Vgl. Interview D

¹³² Vgl. Interview E; Interview D; Interview P

¹³³ Vgl. Interview E; Interview Q

- „Also ich mache die [Kinder] lebensfähig, ich stelle die so an den Start, dass sie laufen können und muss dann irgendwann sagen: „Lauf!“¹³⁴
- ... sich um die Kinder **kümmern** und die direkten Bedürfnisse der Kinder erfüllen (z.B. Windeln wechseln, füttern, baden, anziehen, trösten).¹³⁵
- Sein Ziel sollte es sein, dass sein Kind **glücklich** ist.¹³⁶
- ... zu seinen **Vatergefühlen** stehen.¹³⁷
- ... sich nicht von **Rollenklischees** beeinflussen lassen.¹³⁸
- ... das richtige Maß beim Sanktionieren finden und den Kindern so **Grenzen** in der richtigen Art und Weise setzen.¹³⁹
- ... sich **von Geburt an** in das Leben des Kindes einbringen und in der Familie **präsent** sein.¹⁴⁰
- ... vor keiner Tätigkeit zurückschrecken und auch an **lästigen Verpflichtungen** teilnehmen.¹⁴¹
 - „Und da kommen dann diese lästigen Transportgeschichten zum Sport raus.“¹⁴²
 - „[...] oder diese ewigen Auseinandersetzungen mit Lehrern, also einfach da Flagge zu zeigen [...]“¹⁴³
- ... die Kinder in die **richtige Spur** lenken.¹⁴⁴
 - „[...] auch mal sagen: ‚Ne, in die Richtung nicht!‘“¹⁴⁵
- ... seine eigene emotionale Seite dem Kind gegenüber ausdrücken können und ihm **emotionale Nähe** geben.¹⁴⁶
- ... dem Kind gegenüber **ehrlich** und **authentisch** sein.¹⁴⁷
- ... viel **loben** und nur wenig tadeln.¹⁴⁸
- ... seinen Kindern vermitteln, dass er sie gern hat und ihnen gegenüber seine **Liebe** zeigen.¹⁴⁹

¹³⁴ Interview Q

¹³⁵ Vgl. Interview G; Interview M; Interview F

¹³⁶ Vgl. Interview R

¹³⁷ Vgl. Interview R

¹³⁸ Vgl. Interview R

¹³⁹ Vgl. Interview B

¹⁴⁰ Vgl. Interview T; Interview O

¹⁴¹ Vgl. Interview O; Interview M

¹⁴² Interview M

¹⁴³ Interview O

¹⁴⁴ Vgl. Interview M; Interview P

¹⁴⁵ Interview M

¹⁴⁶ Vgl. Interview B; Interview J; Interview R

¹⁴⁷ Vgl. Interview I

¹⁴⁸ Vgl. Interview O; Interview I

- ... mit seiner Partnerin eine **gute Partnerschaft** gestalten, so dass Vater und Mutter auch bei der Erziehung der Kinder Hand in Hand gehen.¹⁵⁰
- ... dafür sorgen, dass seine Kinder auch unangenehme Dinge (wie z.B. aufräumen) erledigen, also sie zur **Disziplin** anleiten.¹⁵¹

Es ist klar, dass auch aktive Väter sich nicht ständig ideal verhalten und alle diese Kriterien zu jeder Zeit erfüllen. Auch können die guten Absichten nicht immer umgesetzt werden, da häufig aufgrund von anderen Verpflichtungen wie z.B. den beruflichen nicht genügend Zeit zur Verfügung steht, um sich seinen Kindern in vollem Umfang widmen zu können. Aber der Wille ist letztendlich die entscheidende Voraussetzung für die Verwirklichung von aktivem Vater-Verhalten. Dieser Wille war bei allen Befragten vorhanden.

Erfüllen Sie diese Kriterien des aktiven Vaters?

- „ Ja, ich erfülle diese Kriterien zum größten Teil. Das einzige Manko, was ich habe, ist, dass ich viel arbeiten muss [45 – 48 Stunden pro Woche]. Aber wenn ich zu Hause bin, bin ich komplett für meinen Sohn da. Und da setze ich ganz bewusst Prioritäten. Da kommen halt Freunde oder Hobbys mal zu kurz.“(T)¹⁵²

Eine weitere wichtige Frage war zudem, wie zufrieden die Väter mit ihrer aktiven Vaterrolle sind.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Rolle als aktiver Vater?

- „Sehr zufrieden, auch wenn manchmal ein bißchen Zeit dabei verloren geht, weil ich mich einschränken muss. Früher konnte ich mehr machen, aber trotzdem bin ich sehr zufrieden, das ist ja auch das, was ich mir ausgesucht habe.“(G)¹⁵³
- „Ich bin sehr, sehr gerne Vater.“(S)¹⁵⁴
- „Sehr zufrieden. Also...passive Vaterrolle könnte ich nicht machen, liegt auch nicht in meiner Erziehung von zuhause aus. Da hat mein Vater auch schon mitgeholfen. Und einfach den passiven Part spielen und alles machen lassen, vielleicht mal ein Machtwort sprechen, das ist auch nicht meine Persönlichkeit. Ich möchte schon selbst mit Hand anlegen.“(C)¹⁵⁵

¹⁴⁹ Vgl. Interview I; Interview F

¹⁵⁰ Vgl. Interview H

¹⁵¹ Vgl. Interview M

¹⁵² Interview T

¹⁵³ Interview G

¹⁵⁴ Interview S

¹⁵⁵ Interview C

- „Ich sag mal, wenn der Tag 30 Stunden hatte, wäre ich etwas zufriedener damit, aber da ich nun mal nicht mehr Zeit habe im Augenblick...es geht. Ich finde, wir haben uns ganz gut arrangiert, so wie es im Augenblick ist, aber es könnte besser sein.“ (D)¹⁵⁶
- „Es könnte natürlich noch besser sein. Und ja, manchmal ist man auch etwas faul, aber insgesamt sage ich, ganz ok.“(A)¹⁵⁷
- „Sehr zufrieden. Erfüllt einen ganz und gar.“(K)¹⁵⁸

Im Großen und Ganzen (bis auf die hohe zeitliche Inanspruchnahme durch den Beruf bei Vollzeitarbeitenden, die mehr als 40 Stunden die Woche arbeiten) sind alle der befragten Väter mit ihrer Erfüllung der aktiven Vaterrolle zufrieden und wollen diese auch nicht mehr missen.

- „Und wenn man geguckt hat, wie schön es mit Kind sein kann, da ist es dann, glaube ich, schwierig wieder zurückzugehen. Insofern: Wer es gar nicht ausprobiert, mag zufrieden sein. Ich könnte das jetzt nicht mehr. Ich könnte jetzt nicht sagen, ich gehe jetzt wieder 100% in den Beruf, das wäre ganz, ganz schwer möglich, sich aus der Erziehung quasi wieder herauszuhalten, das wäre für mich sehr belastend.“(R)¹⁵⁹
- „Ich habe meine eigenen Kinder lachen und weinen gesehen. Ja und das ist...das kann man gar nicht beschreiben. Das gibt dir ein Gefühl von...wenn man in den Raum rein kommt und man sieht sein Kind, das sieht dich an und lacht. Sitzt da und weint, du holst es hoch und es hört auf. Warum hört es auf?“(P)¹⁶⁰
- „Ich genieße es sehr, wenn ich von der Arbeit heim komme und dann Zeit mit meinen Kindern verbringe...einfach spielen, einkaufen. Es ist schön zu beobachten, wie die Kinder sich weiter entwickeln. Das ist wirklich schön, wunderbar!“(B)¹⁶¹

7.2 Mögliche Gründe für die Ergreifung der aktiven Vaterrolle

Es stellte sich die Frage, welche Faktoren bzw. welche Ereignisse aus der Vergangenheit möglicherweise einen Einfluss auf die spätere aktive Vaterrolle gehabt haben.

Kann man evtl. anhand bestimmter Einstellungen bzw. Konstellationen das Verhalten vorhersagen, ob jemand später ein aktiver Vater wird?

¹⁵⁶ Interview D

¹⁵⁷ Interview A

¹⁵⁸ Interview K

¹⁵⁹ Interview R

¹⁶⁰ Interview P

¹⁶¹ Interview B

Wir haben uns hier mit der Vergangenheit der befragten Väter befasst und nach Hinweisen gesucht, die die Väter in ihrem sozialen Verständnis und für ihr weiteres Leben geprägt haben bzw. auf ihre generelle soziale Einstellung hinweisen.

Untersucht wurden im Einzelnen fünf Parameter (1. geplante aktive Vaterrolle, 2. Mithelfen im Haushalt, 3. Kümmerern um Verwandte, 4. Zivildienst, 5. Soziales Engagement / Ehrenamt), die – aus unserer Sicht - möglicherweise als begünstigende Faktoren in Bezug auf ein aktives Familienverständnis fungieren könnten.

7.2.1 Geplante aktive Vaterrolle

Hier wurden die Väter gefragt, ob sie sich schon in jungen Jahren bzw. einige Zeit vor der Geburt des ersten Kindes Gedanken über ihre potentielle Vaterrolle gemacht haben und zu dem Entschluss gekommen sind, dass sie diese Vaterrolle aktiv leben wollen, sodass bereits früh eine positive Grundeinstellung bzgl. dieser Rolle bestanden hat. Man könnte auch sagen, dass für einige dieser Männer die aktive Vaterrolle von Anfang an zu einem festen Bestandteil ihres Lebensentwurfs gehört hat. Im Folgenden ein paar Antworten der Interviewkandidaten auf diese Frage:

Wie ist es zu Ihrer aktiven Vaterrolle gekommen? War sie schon vor der Geburt des Kindes geplant oder sind Sie da rein gewachsen?

- „Ja, das war auf jeden Fall geplant. Das Kind war auch ein Wunsch von uns. Ich wollte mich, wenn ich Kinder bekomme, auf jeden Fall viel einbringen. Ein Vater soll für sein Kind da sein. Das war mir immer wichtig.“(T)¹⁶²
- „Das war für mich eine Voraussetzung. Die aktive Vaterrolle einschließlich dieser sechs Monate Vaterurlaub, den ich auch von meiner Frau verlangt habe, sonst wäre es nicht zu einem Kind gekommen.“(C)¹⁶³
- „Also meine aktive Vaterrolle...ich kann mich nicht erinnern, dass ich das mal nicht gut gefunden hätte (...), ich war eigentlich soweit ich mich erinnere, immer schon so.“ (R)¹⁶⁴
- „Ja, [die aktive Vaterrolle] ist Teil meines Lebens. Ohne <sie> wäre ich ja arm.“(Q)¹⁶⁵

Bei der überwiegenden Mehrheit von unseren Befragten (17 von 20) war die aktive Vaterrolle geplant und bewusst gewollt.

¹⁶² Interview T

¹⁶³ Interview C

¹⁶⁴ Interview R

¹⁶⁵ Interview Q

7.2.2 Mithilfe im Haushalt als Kind

Eng verknüpft mit der aktiven Vaterrolle ist auch die Notwendigkeit als Mann im Haushalt mitzuhelfen. Hier könnte man annehmen, dass ein Mann, der als Kind bereits schon im Haushalt der Eltern mithelfen musste, eine höhere Affinität hat, sich auch später im eigenen Familienhaushalt an der Hausarbeit zu beteiligen.

Mussten Sie damals als Kind im Haushalt mithelfen?

- „Ja. Es gab strikt bei uns die Regelung, dass wochenweise z.B. der Küchendienst aufgeteilt war, sprich mittags, wenn wir aus der Schule heimkamen, war einer der drei Brüder von uns verantwortlich dafür, abzutrocknen als ein Beispiel. Am Wochenende war es so, dass wir beim Rasen mähen und Auto waschen geholfen haben, das waren ganz klare Vorgaben für uns.“(D)¹⁶⁶
- „Ja. Ich musste alles lernen. Ich weiß nicht, in welchem Alter es war, jedenfalls mussten wir beim klassischen Samstags-Putzen eine Aufgabe übernehmen. Sukzessive von Fenster putzen, Boden, Klo. Gab dann immer einen Auftrag, der immer ein halbes Jahr anhielt und dann kam halt eins dazu. So dass ich dann – bis auf Bügeln – alles mal gemacht habe.“(M)¹⁶⁷

Knapp die Hälfte der befragten Männer (9 von 20) musste damals als Kind deutlich (d. h. mehr als nur das eigene Zimmer aufzuräumen) im Haushalt der Eltern mithelfen.

7.2.3 Aufpassen auf Geschwister / Pflege von Verwandten

Es ist anzunehmen, dass sich das Kümmern um Familienangehörige – indem man z.B. auf jüngere Geschwister aufpasst oder bei der Pflege der Großeltern mit hilft - positiv auf das Sozialverhalten und das allumfassende Familienverständnis auswirkt.

Mussten Sie damals auf jüngere Geschwister aufpassen oder sich sonst irgendwie um Verwandte kümmern?

- „Das habe ich auch. Ich habe einen vier Jahre jüngeren Bruder und hab natürlich, wie das so ist, auch auf ihn aufgepasst.“(K)¹⁶⁸
- „[...] meine Oma ist dann pflegebedürftig geworden, dann haben wir die gepflegt. Das war also viel mehr Arbeit als der Haushalt.“(F)¹⁶⁹

¹⁶⁶ Interview D

¹⁶⁷ Interview M

¹⁶⁸ Interview K

¹⁶⁹ Interview F

Insgesamt haben sich alle Männer, die jüngere Geschwister hatten oder einen Pflegefall in der Familie hatten, um diese gekümmert. Die meisten (14 von 20) hatten jedoch nur ältere Geschwister oder waren Einzelkind.

7.2.4 Zivildienst

Die Entscheidung für den Zivildienst kann als starker Indikator für eine soziale Orientierung und das Potential zu einem aktiven Vater angesehen werden, da die Entscheidung für diesen in einem Alter getroffen wird (in der Regel mit 18 oder 19 Jahren), in welchem man bereits selbst über sein Leben bestimmen kann. Hier ist es nicht so wie bei den Punkten „Mithilfe im Haushalt als Kind“ und „Aufpassen auf Geschwister“, dass man zu dieser Tätigkeit hauptsächlich von den Eltern verpflichtet wird, sondern man bestimmt selbst, ob man lieber zur Bundeswehr gehen oder Zivildienst leisten möchte.

Insgesamt haben sechs Männer den Zivildienst gewählt, drei waren bei der Bundeswehr und der Rest (elf Männer) war weder beim Bund noch beim Zivildienst (z.B. aufgrund der Geschwisterfolge oder einer anderen Staatsangehörigkeit) oder hat keine Angaben gemacht.

Die Zivildienstleistenden haben folgendes bei ihrem Dienst gemacht: Herr D hat seinen 13-monatigen Zivildienst bei der Rettungswache gemacht und ist später Arzt geworden.¹⁷⁰

Herr E war beim katholischen Pfarramt und hat dort zu 60% Verwaltungsarbeiten verrichtet und sich zu 40% um pflegebedürftige Menschen gekümmert, wobei ihm vor allem letzteres, die Wahrnehmung von sozialen, pflegerischen Diensten gefallen hat: „Wenn ich also noch mal zu wählen hätte beim Zivildienst, dann würde ich versuchen, diese sozialen Tätigkeiten in Richtung 80 bis 100% zu nehmen.“(E)¹⁷¹

Herr R war 20 Monate beim katholischen Jugendamt und hat dort soziale Aktivitäten mit Jugendlichen gestaltet.¹⁷²

Herr O hat sich um Schwerbehinderte und deren Haushalt gekümmert.¹⁷³

Herr F hat sich in einer Kurklinik um geistig und körperlich Behinderte gekümmert, was im Detail so aussah: „Da hatte ich ganz spannenden Hol-und-Bring-Dienst. Ja, also der größte Teil war eben so behindert, dass die weder die Uhr lesen konnten noch...weiß ich nicht. Wenn die ihren Namen wussten,

¹⁷⁰ Vgl. Interview D

¹⁷¹ Interview E

¹⁷² Vgl. Interview R

¹⁷³ Vgl. Interview O

dann war das schon viel. Denen konnte man natürlich nicht sagen: ‚Hier du hast hier dann und dann Anwendung wie das bei einer normalen Klinik ist, den Plan geben, du hast dann da zu erscheinen.‘ Man hat die dann da eingesammelt, hin gebracht und eigentlich aufgepasst, dass die zu den richtigen Zeiten an den richtigen Stellen waren. Und dann hatten die auch nicht immer Lust, dann musste man noch den Motivationskasper machen. [...]“(F)¹⁷⁴

Wie man an diesem Beispiel sehen kann, fordert der Umgang mit behinderten oder älteren Menschen Eigenschaften wie Geduld und Fürsorge – Eigenschaften und Verhaltensweisen, die ebenso bei der Kindererziehung unabdingbar sind. Insofern lässt sich eine Parallele zwischen Zivildienst und aktiver Vaterrolle erkennen.

Die meisten beschreiben ihre Erfahrungen, die sie während des Zivildienstes gesammelt haben, auch als prägend für ihr späteres Leben.

Wie würden Sie den Zivildienst insgesamt bewerten im Nachhinein?

- „Anstrengend, aber eigentlich gut, ja.“(F)¹⁷⁵
- „Also es war eine Zeit, die mich schon ziemlich geprägt hat...also gerade diese sozialen Tätigkeiten, weil man eben auch Sachen miterlebt, die man so im normalen Leben nicht mitbekommt.“(E)¹⁷⁶

Bei den Vätern, die Zivildienst gemacht haben, fällt zudem auf, dass ziemlich viele (4 von 6) zwischenzeitlich in Elternzeit waren oder Teilzeit gearbeitet haben. Genauer gesagt: Drei Väter haben Elternzeit genommen (Herr F für drei Jahre, Herr E für zwei Jahre und Herr O für ein Jahr). Zwei Väter arbeiten bzw. arbeiteten Teilzeit (Herr O auf einer halben Stelle, Herr R auf einer dreiviertel Stelle). Ein Vater, Herr L, ist während der Zivildienstzeit Vater geworden und zwei Väter arbeiten Vollzeit (Herr L und Herr D).

Es lässt sich also insgesamt festhalten, dass die Väter mit Zivildienst in großem Maße auch ihre Arbeitszeit reduziert haben und damit den Beruf hinten angestellt haben, um sich dem Bereich Familie zu widmen.

7.2.5 Soziales Engagement / Ehrenamt

Soziales Engagement bzw. ein Ehrenamt wird in der Freizeit betrieben, ohne dafür eine monetäre Gegenleistung zu erhalten. Es richtet den eigenen Blickwinkel weg von einem selbst, hin zu anderen Menschen. Somit könnte man vermuten, dass auch das soziale Engagement bzw. das Ausführen eines Eh-

¹⁷⁴ Interview F

¹⁷⁵ Interview F

¹⁷⁶ Interview E

renanntes die Männer in ihrer Einstellung zur aktiven Vaterrolle positiv beeinflusst hat.

Der überwiegende Anteil (13 von 20) unserer Befragten gab an, sich sozial engagiert zu haben. Bei zwei Männern liegt keine Angabe vor, fünf haben nach eigenen Angaben bisher noch kein soziales Engagement betrieben.

Die sozialen Aktivitäten der Befragten:

- Kirche (E)
- Jugendtrainer, Jugendleiter und Schiedsrichter im Fußballverein (G)
- Klassenelternsprecher, im Verein aktiv (Q)
- Wissenschaftliche Organisation, Deutsch-Chinesische Gesellschaft(A)
- Feuerwehr (T)
- Aktiv im Vorstand, Jugendarbeit, Homepage-Erstellung für ein paar Vereine, als Kind und jetzt bei Umweltaktionen aktiv (S)
- Jugendtrainer im Handballverein (L)
- Judo-Trainer (H)
- Schul- und Klassensprecher (B)
- Engagement in Fördervereinen und Kinderbetreuungseinrichtungen (O)
- Messdiener, Kirche (R)
- Leiten von kirchlichen Jugendgruppen, im Vorstand von Kindergärten und dort für die Finanzen zuständig (M)
- Deutsches Rotes Kreuz (K)

Viele der sozial Engagierten betrieben bzw. betreiben Aktivitäten, bei denen sie in direktem Kontakt mit Kindern stehen z.B. als Jugendtrainer in einem Sportverein oder als Leiter einer kirchlichen Jugendgruppe.

Indirekt für Kinder engagieren sich auch einige Väter, indem sie z.B. Vorstandsarbeit für Kindergärten leisten oder sich im Förderverein engagieren. Zwei der engagierten Väter sind in Organisationen, bei denen das Thema anderen Menschen in Notsituationen zu helfen im Vordergrund steht, wie z.B. beim Deutschen Roten Kreuz oder bei der Feuerwehr.

Viele haben sich bereits im frühen Jugendalter für etwas engagiert, sind z.B. bei Umweltaktionen aktiv gewesen, haben als Messdiener im Gottesdienst mitgeholfen oder sich als Klassensprecher für die Mitschüler eingesetzt.

Abschließende Betrachtung: Ob nun das soziale Engagement etc. dazu geführt hat, dass die Männer auf die aktive Vaterrolle gekommen sind oder ob die Männer sich sozial engagiert haben, weil sie von Anfang an von ihrer Persönlichkeit her sozial eingestellt waren und somit die potentielle aktive Vaterrolle schon lange in ihnen „geschlummert“ hat: darüber kann keine Aussage gemacht werden. Auch kann nichts darüber ausgesagt werden, ob potentielle aktive Väter eher zu sozialem Engagement etc. neigen als passive Väter, da

in dieser Studie nur aktive Väter befragt wurden, eine Vergleichsgruppe somit fehlt. Auch sei darauf hingewiesen, dass sich diese auf qualitative Interviews angelegte Studie mit einer Fallzahl von 20 Befragten nicht zur Berechnungen von statistischen Größen eignet. Somit bleibt also die Frage, ob die vorgestellten Determinanten (soziales Engagement etc.) mit der aktiven Vater-Einstellung korrelieren, offen. Die Korrelation wäre nur mit einer zusätzlichen quantitativen Befragung zu prüfen. An dieser Stelle möge also die festgestellte, leichte positive Tendenz genügen.

7.2.6 Eigener Vater

Die Interviewpartner wurden auch nach ihrem eigenen Vater befragt. Hier wollte man herausfinden, ob die Väter selbst bereits schon aktive Väter gehabt haben und sie somit mit dieser „modernen“ Vaterrolle bereits groß geworden sind, sodass sie ihren eigenen Vater als Vorbild in der Kindererziehung genommen haben, oder ob sie diese Rolle erst selbst neu für sich herausgefunden und implementiert haben.

Es muss einschränkend dazu gesagt werden, dass in der Zeit, in der unsere befragten Väter Kinder waren, das traditionelle Familienmodell noch sehr verbreitet war. Hier waren alle Väter Hauptverdiener, es hat niemand Teilzeit gearbeitet oder gar nicht gearbeitet. Mit dem Arbeiten wurde erst mit Beginn der Pensionierung aufgehört, wovon ein paar der Befragten profitiert haben, wenn sie ältere Väter hatten. Da es also praktisch gesehen die Möglichkeit auf Teilzeit oder Elternzeit nicht gab, waren die Väter von damals genau dann „aktive Väter“, wenn sie sich in ihrer Freizeit viel um ihre Kinder gekümmert haben.

Wir haben die Väter der Befragten für die Auswertung in zwei Gruppen (1. aktiv, 2. passiv) eingeteilt – je nachdem wieviel Zeit (relativ zu anderen Aktivitäten gesehen) sie ihren Kindern ungefähr gewidmet haben und wie intensiv sie sich mit ihren Kindern beschäftigt haben. Dies sind jedoch nur ungefähre Einteilungen, da wir uns hier auf das verlassen mussten, woran sich die Befragten nach so langer Zeit noch erinnern konnten. Ferner kann ihre Einschätzung, ob ihr Vater eher aktiv oder passiv war, auch subjektiven Verzerrungen unterliegen, da hier jeder der Befragten mit seinem eigenen Maßstab gemessen hat.

7.2.7 Aktiver eigener Vater

Die Hälfte, also zehn (Herr D, S, G, I, F, E, C, M, J, H) unserer Befragten hatten einen aktiven Vater.

Hier nun einige Auszüge, die veranschaulichen, wie die Väter der Befragten damals ihre aktive Vaterrolle im Einzelnen gestaltet haben und wie diese von den Kindern (den Interviewten) wahrgenommen und beurteilt wurde.

War Ihr Vater auch ein aktiver Vater? Was hat er für Sie gemacht? Welche gemeinsamen Aktivitäten gab es? Nehmen Sie ihn als Vorbild in der Kindererziehung?

- „Ja [mein Vater war auch ein aktiver Vater]. Ja [ich nehme ihn als Vorbild in der Kindererziehung], weil er damals, oder für mich rückblickend gesehen, ein sehr guter Vater war. Als ich die Erfahrung gemacht habe, selbst die Vaterrolle übernehmen zu müssen, habe ich mir schon manchmal oder oft überlegt, wie er es früher gemacht hat und muss retrospektiv sagen, das hat er eigentlich sehr gut gemacht. Ich meine, er hat natürlich den Vorteil gehabt als Pädagoge auf einer Sonderschule da auch mit dem Background entsprechend versorgt gewesen zu sein, aber ich finde, er hat das richtig gut gemacht damals. Ich habe mich auch sehr wohl gefühlt als Kind [...]“(D)¹⁷⁷
- Zu den gemeinsamen Aktivitäten: „Joa, das war von Fußball spielen und Ball spielen draußen über Fußball gucken gehen z.B. oder Basketball gucken gehen, diverse Spiele wie Skat oder so was spielen, da gab es einiges an Aktivitäten. Angeln waren wir, schwimmen, da gab es einiges.“(D)¹⁷⁸
- „Gut, an meine frühe Kindheit kann ich mich natürlich nicht mehr erinnern, aber ich erinnere mich noch sehr gut daran, dass er später auch Spielzeug für mich selbst gemacht hat. Er hat sogar ein Spielzeug aus Holz gemacht. Und er konnte alles reparieren. Zeltlager machen, Nachtwanderung, solche Sachen hat mein Vater mit mir gemacht.“(S)¹⁷⁹
- „Ich würde sagen für die damalige Zeit war er schon gut. [...] also der war halt viel, viel arbeiten, teilweise bis 14 Stunden am Tag gearbeitet früher. Wenn er halt da war, dann hat er auch immer viel mit uns gemacht. Wir sind viel weggefahren auf Ausstellungen, spazieren gegangen sind wir viel. Mein Papa war mein Trainer beim Fußball. Und von meiner Mama weiß ich, der hat uns auch mal Pampers gewechselt, also

¹⁷⁷ Interview D

¹⁷⁸ Interview D

¹⁷⁹ Interview S

der war schon gut, also ich denke für die damalige Zeit war der auch schon was Besonderes.“(G)¹⁸⁰

- „Mein Vater war schon ein aktiver Vater, der hat außer Familie und arbeiten nichts gemacht. Der war z.B. von meinem ersten Fußballspiel bis zu meinem letzten Fußballspiel jedes Spiel dabei. [...] Dafür hat er, glaube ich, seine sonstigen Kontakte sehr eingeschränkt.“(I)¹⁸¹
- Auch als Opa kümmert sich der Vater von Herrn I aktiv um sein Enkelkind. „Aber er ist jetzt z.B. so mit seinem Enkel, das sagt er auch selbst, sehr viel vertrauter als er dies z.B. mit seinen eigenen Kindern war. Also gerade was vorlesen oder zusammen auf der Couch sitzen und so angeht, weil er gesagt hat, früher war das eine andere Zeit, da hat man das nicht so gemacht.“(I)¹⁸²
- „Der hat mich überall hin mitgenommen. Das war also...ich war immer dabei.“(F)¹⁸³
- „Ja, mein Vater war auch aufgrund seines Berufs vom Stundenumfang her stärker eingespannt. Dementsprechend war der Kontakt zwar nicht so häufig, aber ich denke in der Zeit, die er gehabt hat, trotzdem auch sehr intensiv und das ist ja auch wichtig letztendlich.“(E)¹⁸⁴
- „Das hat sich geändert mit der Zeit. Anfangs...zehn Jahre meines Lebens war er passiver, weil er die Haupteinkünfte für den Haushalt stellte. [...] Das hat sich aber geändert mit der Pensionierung, wo er dann gekocht hat, auch mal geputzt hat. [...] Tischtennis haben wir früher zusammen gespielt im Club, oder auch mal spazieren gehen, Sport treiben. Gut, ich habe auch andere Sportarten gemacht, wo er dann öfters mit dabei war, auch als Fahrer wo wie Kinder jemand haben müssen als Fahrer und...ja, dadurch habe ich gelernt, dass auch ein Vater sich um Kinder kümmern kann.“(C)¹⁸⁵

Bei diesen Auszügen wird deutlich, dass die aktiven Väter der Befragten in ihrer Freizeit viel mit ihren Kindern unternommen haben, sie begleitet und unterstützt haben.

¹⁸⁰ Interview G

¹⁸¹ Interview I

¹⁸² Interview I

¹⁸³ Interview F

¹⁸⁴ Interview E

¹⁸⁵ Interview C

7.2.8 Passiver eigener Vater

Die Väter der anderen Hälfte der Befragten (Herr L, T, A, Q, R, O, B, N, P, K) lassen sich eher als passive Väter beschreiben.

Die Aussagen der Interviewten klingen hier alle ähnlich. Deutlich wird, dass die Väter selten Zeit für ihre Kinder hatten und sich (fast) nur der traditionellen männlichen Ernährer-Rolle verpflichtet gefühlt haben.

War Ihr Vater auch ein aktiver Vater? Was hat er für Sie gemacht? Welche gemeinsamen Aktivitäten gab es? Nehmen Sie ihn als Vorbild in der Kindererziehung?

- „Das war alles klar getrennt. Mein Vater ging arbeiten und meine Mutter war für die Kinder da. Also aktiv würde ich das nicht gerade bezeichnen. [...] [Gemeinsame Aktivitäten waren] eher selten, weil es berufsbedingt nicht möglich war bzw. er in seiner freien Zeit auch noch andere Sachen gemacht hat.“(T)¹⁸⁶
- „Er hatte wenig Zeit für uns Kinder. Na ja gut, wenn man mal im Urlaub war, gab es schon [gemeinsame Aktivitäten], aber zu den Arbeitszeiten war er eigentlich nicht verfügbar oder wenig.“(L)¹⁸⁷
- „Also da würde ich eher sagen, das war ein Vorbild im Negativen [...] er war auch von seiner eigenen Sozialisation her noch vom alten Schlag, d. h. Erziehung ist Frauensache [...]“(R)¹⁸⁸

Die Befragten haben bei ihren Vätern neben dem zeitlichen Aspekt vor allem folgendes vermisst:

Nähe: „Er hat uns so erzogen, dass er uns gegenüber eine große Distanz bewahrt hat. Er war immer sehr ernst uns gegenüber, hat wenig mit uns gespielt. Was ich verbessern würde, wäre diese Nähe zu den Kindern. Diese habe ich damals ziemlich vermisst und ich will nicht, dass meine Kinder diese Nähe bei mir ebenfalls vermissen.“(B)¹⁸⁹

Lob: „Also mein Vater konnte z.B. nicht loben. Das fand ich als Jugendlicher sehr negativ. Ich weiß noch genau, wie ich mit dem wirklich tollen Abiturzeugnis heimgekommen bin, da hat er nur kurz drüber geguckt, aber hat keinen Ton dazu gesagt. Das fand ich ziemlich daneben, das wollte ich bei meinen Kindern immer anders machen [...]“(O)¹⁹⁰

¹⁸⁶ Interview T

¹⁸⁷ Interview L

¹⁸⁸ Interview R

¹⁸⁹ Interview B

¹⁹⁰ Interview O

Emotionen: „Er konnte wahrscheinlich auch nicht die emotionale Seite so ausleben, die er in sich hatte. Also ich denke schon, dass er ein liebevoller Mensch war, aber vielleicht ist das ein klassisches Phänomen dieser Generation, die nicht gelernt hat, sie auszudrücken. Und dann fehlt ihm vielleicht auch das Erfolgserlebnis und dann hat er weniger Lust dazu, delegiert es an die Mutter. Das war bei uns so der Fall. Das heißt, er war eher ein passiver Vater, der zwar da war, aber in der Erziehung dann doch wenig präsent.“(R)¹⁹¹

Insgesamt kann man sagen, dass ein eigener aktiver Vater keine Voraussetzung für die eigene aktive Vaterrolle ist. Auch wenn der eigene Vater passiv war, haben es die Befragten geschafft, selbst ein aktiver Vater zu sein. Sie haben aus den Fehlern ihrer passiven Väter gelernt und setzen ihr eigenes Verhalten konträr dazu, indem sie die Fehler, die sie selbst bei ihrem eigenen Vater festgestellt haben, bei sich versuchen zu vermeiden.

7.3 Zufriedenheit mit dem eigenen Leben

Von primärem Interesse dieses Forschungsprojektes war es herauszufinden, wie sich die Work-Life-Balance der befragten aktiven Väter gestaltet. Zudem wurde untersucht, ob die Kinder die Lebenszufriedenheit der Befragten erhöht haben und in wie fern sich das Leben der Befragten durch die Kinder geändert hat.

7.3.1 Work-Life-Balance

Zu einer gesunden Work-Life-Balance gehört eine ausgeglichene Balance zwischen den folgenden drei Bereichen:

- Privatleben / Familie
- Beruf / Arbeitsplatz
- Eigene Freizeit (Gesundheit, Wohlbefinden).

Zehn der Interview-Partner¹⁹² sind mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden.

Zwei Väter (I, H) wiesen gesondert darauf hin, wie wichtig auch die Balance zwischen eigener Freizeit und Dasein für die Familie sei.

- „Aber wenn man alle Zeit, die einem zur Verfügung steht, nur dem Kind und der Frau widmet, dann brennt man meiner Meinung nach irgendwann aus. Hier muss man einen gesunden Mittelweg finden und hier muss man auch mit dem Partner eins sein, dass der Partner einem auch die Zeit gibt, die man braucht. Natürlich kann es sein, dass man über

¹⁹¹ Interview R

¹⁹² Interview L, C, A, R, B, I, H, N, F, M

einen längeren Zeitraum gebunden ist, aber dann muss auch eine Zeit kommen, in der man auch etwas mehr Zeit oder Zeit für sich hat.“(H)¹⁹³

Bei acht der Befragten¹⁹⁴ kommt die eigene Freizeit jedoch zu kurz. Dies ist häufig dann der Fall, wenn die Arbeitszeit mehr als 40 Wochenstunden beträgt (S, T, D). Bei einem Vater (P) bleibt die eigene Freizeit auf der Strecke, da er sich derzeit mit Zwillingen (sieben Monate alt) in Elternzeit befindet und sich diese erste Zeit sehr anstrengend gestaltet.

- „Gern hätte ich mehr Zeit für mich. Es geht halt nicht und die Kinder, die nehmen einen ziemlich in Anspruch. Natürlich, es ist ganz und gar nicht ausgewogen, ich komme zu kurz.“(P)¹⁹⁵

Außerdem setzen die Befragten ihre Prioritäten so, dass die Kinder bzw. die Familie Vorrang vor den eigenen Freizeitaktivitäten haben (D, G).

- „Die mangelnde Zeit aufgrund des Berufs [arbeitet wöchentlich zwischen 60 und 70 Stunden] schlägt sich auf die Kinder nieder – genau so wie auf eigene Freizeitaktivitäten. Und wenn man dann die Priorität eher noch bei den Kindern sieht als für sich selbst, dann ist die eigene Freizeit für eigene Freizeitaktivitäten minimal.“(D)¹⁹⁶
- „Wenn ich samstags arbeiten muss, dann spiele ich sonntags kein Fußball, weil ich dann lieber bei der Familie sein will.[...] ich versuche, das so gut wie möglich in Einklang zu bringen. Natürlich leiden eigentlich am meisten meine Freizeit und meine Frau darunter.“(G)¹⁹⁷

Über zu wenig Arbeit hat sich niemand beschwert, eher das Gegenteil traf zu. So würde einer der Befragten (E), wenn dies möglich wäre, z.B. gerne Teilzeit arbeiten, um mehr Zeit für sich zu haben.¹⁹⁸

Die zwei Väter, die momentan in Elternzeit sind (F, P), vermissen das Arbeitsleben derzeit nicht.

Ihre Arbeit vermissen Sie derzeit nicht?

- „Also muss ich ganz ehrlich sagen, kann ich nicht behaupten. Also ich komme mir jetzt nicht nutzlos vor oder so, seitdem ich hier zuhause bin. [...] Das ist jetzt nicht so, dass die Arbeit nicht Spaß gemacht hät-

¹⁹³ Interview H

¹⁹⁴ Interview S, T, D, E, G, J, P, K; bei zwei Personen keine Angabe zu dieser Frage

¹⁹⁵ Interview P

¹⁹⁶ Interview D

¹⁹⁷ Interview G

¹⁹⁸ Vgl. Interview E

te, aber trotzdem ich bräuchte das jetzt nicht so als Lebensziel [...] (F)¹⁹⁹

Ein anderer Vater (B) hingegen hob die Balance zwischen Arbeit und Privatleben hervor und unterstrich, dass er sich ein Leben ohne beide Teile nicht vorstellen könne.

- „Ich denke, der Beruf ist auf jeden Fall wichtig. Ohne Beruf wäre ich nicht zufrieden mit mir selbst, aber andererseits ohne Kinder wäre ich auch nicht zufrieden, das wäre vereinsamend. Und man würde jederzeit denken, wofür arbeitet man denn und wofür lebt man denn.“(B)²⁰⁰

Im familiären Bereich sind alle im Großen und Ganzen zufrieden. Prinzipiell hätte niemand etwas dagegen, noch mehr Zeit mit seinen Kindern zu verbringen (vorausgesetzt die Kinder wollen dies auch), aber in Anbetracht der anderen zwei Lebensbereiche (Arbeit, Freizeit), zwischen denen auch noch der Spagat geschafft werden muss, sind die meisten mit ihrer Balance und ihrem Leben insgesamt zufrieden. Wenn Unzufriedenheit besteht, dann in dem Bereich der eigenen Freizeit, da in der Regel zuerst der Bereich Familie mit Zeit befriedigt wird und dann erst das eigene Freizeitbedürfnis. Zudem weisen die Bereiche Familienzeit und eigene Freizeit Überschneidungen auf. Ein Vater verbringt seine freie Zeit z.B. viel lieber mit der Familie als alleine.

- „Es ist verrückt, ich werde jetzt 40 und man will mir irgendetwas schenken. Und wenn ich mir dann vorstelle, sagen wir mal Wellness-Wochenende – drei Tage allein – ich flippe nach zehn Stunden aus.“(Q)²⁰¹

Wie die ideale quantitative Aufteilung zwischen eigener Freizeit und Familienzeit aussehen sollte und ob der Bereich Berufsleben vorhanden sein muss oder nicht, um persönlich mit seinem Leben zufrieden zu sein, das scheint letztendlich bei jedem Menschen anders zu sein.

7.3.2 Machen Kinder zufriedener?

In einem waren sich alle befragten Väter einig und zwar darin, dass sie in der aktuellen Vatersituation alle sehr zufrieden sind. Ob sie nun aber seit der Geburt der Kinder mit ihrem Leben zufriedener sind als vor der Geburt?

Drei der Befragten Väter (S, Q, K) gaben an, dass sie seit der Geburt der Kinder eindeutig zufriedener mit ihrem Leben geworden seien.²⁰²

¹⁹⁹ Interview F

²⁰⁰ Interview B

²⁰¹ Interview Q

²⁰² Vgl. Interview Q; Interview S; Interview K

Acht Personen (C, T, E, G, I, H, P, R) meinten, dass das Zufriedenheitsniveau ungefähr gleich geblieben sei, d. h. sie waren vorher auch nicht unzufrieden mit ihrem Leben. Durch die Kinder sei das Leben einfach anders geworden, aber sehr schön. Zum Teil machen sie die Zufriedenheit in ihrem Leben auch nicht nur von den Kindern abhängig.

Sind Sie, seitdem Sie Vater sind, zufriedener mit Ihrem Leben?

- „Zufriedener wäre mir zu viel, weil ich da noch einiges vorhabe, um noch mehr Zufriedenheit zu erlangen. Also das wäre zu viel, zu hochgestochen [...]“(R)²⁰³
- „Nein, so würde ich das nicht nennen. Das Kind hat an sich meine Sicht fürs Leben verändert, [aber nicht die Zufriedenheit]. Die Zufriedenheit als Junggeselle ist nicht die gleiche wie die als Vater. Als Junggeselle kann man abfeiern bis zum Umfallen, das ist die eine Zufriedenheit und die Freiheit zu haben, zu tun und machen, was man will und als Vater hat man als Ausgleich eben die Zufriedenheit des Kindes, das Verhältnis zum Kind und zur Partnerschaft, das den Ausgleich zur Freiheit vorher aufwiegt, für mich persönlich.“(C)²⁰⁴
- „Also ich mein, die Studentenzeit war halt vielleicht lustiger als die Zeit heute ist, aber mit einem Kind herum zu laufen hat auch eine ganz andere Qualität, also es ist schon insgesamt sehr positiv, muss man sagen.“(I)²⁰⁵
- „Zufriedener – glaube ich nicht. Es hat sich geändert – viel, auf jeden Fall.“(P)²⁰⁶
- „Also ich war vorher auch nicht unzufrieden, denke ich mal. Aber es ist natürlich was anderes mit Kindern, das ist klar. Es erfüllt einen und ist eine schöne Zeit, sicher. Auch einige Stresspunkte, die es da gibt, aber insgesamt...es ist schön, ja.“(E)²⁰⁷

Drei Väter (L, D, M)²⁰⁸ meinten, dass sie keinen wirklichen Vergleich zu einem Leben ohne Kinder hätten, da sie relativ früh Vater geworden seien.²⁰⁹

- „Also zum einen habe ich ja keinen Vergleich. Also ich habe nicht fünf Jahre gearbeitet und dann kamen Kinder. Da kann ich jetzt nicht sagen, wie ist das mit dem normalen Arbeitsleben. Wie ist das mit einem nor-

²⁰³ Interview R

²⁰⁴ Interview C

²⁰⁵ Interview I

²⁰⁶ Interview P

²⁰⁷ Interview E

²⁰⁸ Bei 6 Fällen liegt keine Angabe zu dieser Frage vor.

²⁰⁹ Vgl. Interview L; Interview D; Interview M

malen Einkommen, das halt funktioniert. Sondern als Einkommen da war und Geld, da waren auch die Kinder schon da.“(M)²¹⁰

7.3.3 Inwiefern Kinder das eigene Leben verändern

Kinder lassen die eigene Persönlichkeit reifen.

Was hat sich durch die Kinder in Ihrem Leben verändert?

- „Ich bin ruhiger geworden, ich bin gelassener. Und das ist schon viel wert. [...] Also es ist auch ein Klischee, aber es stimmt in meinem Fall, dass ein kleiner Mensch vieles relativiert. Also Sorgen, Ängste...das, worüber man sich eine Nacht um die Ohren schlagen kann, darüber schlecht träumt, wird sehr relativiert durch einen solchen Menschen. Das ist schon eine andere Dimension von Herausforderung [...] man rückt doch sein Wertesystem zurecht. Das ist ja in der Wissenschaft so eine gewisse Gefahr, dass man irgendwo so elfenbeinturmmäßig abdriftet und glaubt, man wäre wer weiß wie wichtig und das wäre die Welt, um die sich alles dreht, und so ein Kind rückt dann doch mal alles zurecht.“(R)²¹¹
- „[...] man hat z.B. viel mehr Ängste als früher und man macht sich auch über Sachen Gedanken, die man früher als vollkommen spießig empfunden hat, wie z.B. Versicherungen und was man auf dem Konto hat. Da macht man sich auch schon Gedanken. Also das sind sehr viele positive Effekte. Es sind aber auch ein paar dazugekommen, wo man sich selbst, so nicht mehr wieder erkennt.“(I)²¹²
- „Man wächst über sich hinaus. Dinge, die ich mir vorher nicht zugetraut habe, da fängt man an, nicht mehr lange drüber nachzudenken, die macht man einfach. [...] z.B. auf andere zu zugehen, zu fragen. [...] einfach unangenehme Dinge nicht lange raus zu schieben. Aufstehen und machen, weil morgen tust du sie doch. Und dann kannst du sie auch gleich machen, dann sind sie weg. Das sind dann alles Sachen, die holst du dann nicht mit in den Schlaf.“(P)²¹³

²¹⁰ Interview M

²¹¹ Interview R

²¹² Interview I

²¹³ Interview P

8 Reaktionen der Außenwelt

In dem letzten Abschnitt des Interviews wurden die Interviewteilnehmer über die Reaktionen der Außenwelt auf ihre aktive Vaterrolle befragt. Dabei wurde zunächst auf das berufliche Umfeld der Befragten eingegangen und insbesondere die Familienfreundlichkeit des eigenen Arbeitsplatzes überprüft. Außerdem wurden die aktiven Väter über ihre beruflichen Aufstiegschancen befragt und ob diese durch die familiäre Situation eingeschränkt seien.

Im nächsten Abschnitt geht es um die Reaktionen von Familienmitgliedern, Freunden und Bekannten in Bezug auf die aktive Vaterrolle. Der letzte Abschnitt des Punktes Reaktionen der Außenwelt handelt von dem Zusammenschluss aktiver Väter. Hier wurden die aktiven Väter gefragt, ob sie sich auch privat mit gleich gesinnten Vätern verabreden und ob sie sich untereinander bei der Kinderbetreuung unterstützen.

8.1 Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes

Die zwanzig Interviewteilnehmer haben alle unterschiedliche Berufe und Bildungsabschlüsse. Die folgende Auflistung zeigt die einzelnen Berufe der Befragten, und ob der jeweilige Arbeitsplatz familienfreundlich ist oder nicht.

Herr L arbeitet als **Informatiker** in einem großen Unternehmen, seinen Arbeitsplatz bezeichnet er als sehr familienfreundlich.

- „Der ist eigentlich sehr familienfreundlich, da halt auch mal wenn das Kind frei hat und die Oma keine Zeit hat, so Homeoffice machen kann, also quasi von zu Hause arbeiten kann, das ist da kein Problem.“²¹⁴

In seiner Firma sei es durchaus möglich den Arbeitsplatz früher zu verlassen um z.B. mit dem Kind zum Arzt zu gehen, und die Reaktionen der Arbeitskollegen sind ebenfalls positiv zu bewerten.

Als nicht ganz familienfreundlich bezeichnet Herr N seinen Arbeitsplatz, er arbeitet als **Erzieher** und hat dort einige negative Erfahrungen mit Kollegen gemacht, wenn er z.B. den Dienst auf Grund einer Erkrankung seiner Kinder tauschen wollte.

Herr I arbeitet als **Arzt** in einer Gemeinschaftspraxis. Über die Familienfreundlichkeit seines Arbeitsplatzes sagt er folgendes:

„Also er ist schon sehr familienfreundlich, weil wir halt mit den drei Kollegen doch sehr frei planen können, und das auch sehr schnell planen und reagieren können, also das ist schon sehr gut, aber das ist nur den Leuten mit de-

²¹⁴ Interview L

nen man zusammen arbeitet zu verdanken, also das ist dadurch echt als gut bis sehr gut zu bezeichnen.“²¹⁵

Bei Herrn J ist die Situation ähnlich, er arbeitet ebenfalls als **Arzt** in einer Gemeinschaftspraxis und hat dort auch nur positive Erfahrungen mit seinen Kollegen gemacht. Auch er bezeichnet seinen Arbeitsplatz als sehr familienfreundlich.

Andere Erfahrungen in seinem Beruf als **Arzt** hat Herr D gemacht. Er arbeitet in einem Krankenhaus und muss dort jede Woche etwa vierzig Stunden arbeiten, hinzu kommen noch Dienste, die die Arbeitszeit auf insgesamt 60 bis 70 Stunden die Woche erhöhen. Dies ermöglicht ihm kaum Spielraum, um sich angemessen um eine Familie kümmern zu können. Abgesehen von den langen Arbeitszeiten hält er seinen Arbeitsplatz jedoch für familienfreundlich, da in dem Krankenhaus auch eine Kinderbetreuung angeboten wird und die Kollegen aufeinander Rücksicht nehmen.

Schlechte Erfahrungen im Bezug auf die Familienfreundlichkeit seines Arbeitsplatzes hat Herr G gemacht. Er arbeitet in **Schichtarbeit** bei einem großen Automobilkonzern. Auf die Frage wie familienfreundlich sein Beruf denn sei, antwortete Herr G: „ Also mir persönlich ist da jetzt noch nichts passiert, aber in extremen Situationen, sagen wir mal das Kind muss ins Krankenhaus oder so was, da reagieren die nicht schön. Ich habe mitbekommen dass Leute auf der Arbeit angerufen wurden, das Kind liegt im Krankenhaus und die durften nicht nach Hause gehen.“²¹⁶

Den Arbeitsplatz wechseln wollte Herr G noch nicht, da er seiner Meinung nach ansonsten zu gut ist.

Die berufliche Situation von Herrn T ist vergleichbar mit der von Herrn G. Herr T arbeitet ebenfalls in **Schichtdienst** bei einem großen Industrieunternehmen und bezeichnet seinen Arbeitsplatz als nicht familienfreundlich. Da er in Schichtdienst arbeitet, ist für ihn nicht möglich, den Arbeitsplatz mal früher zu verlassen wenn sein Kind krank ist.

Herr B ist ebenfalls bei einem großen Industrieunternehmen angestellt, für ihn sieht die Situation jedoch anders aus, denn er arbeitet nicht wie Herr T und Herr G in der Produktion auf Schichtdienst, sondern als **Ingenieur**. Er hat die Möglichkeit sich seine Arbeit so einzuteilen, dass er sich Freiräume verschaffen kann, um auch mal den Arbeitsplatz zu verlassen, wenn er zu Hause gebraucht wird. Er bezeichnet seinen Arbeitsplatz als sehr familienfreundlich.

²¹⁵ Interview I

²¹⁶ Interview G

Einen besonders familienfreundlichen Arbeitsplatz hat Herr O, der an einer **Universität** arbeitet.

„Also wir haben hier ja tolle Rahmenbedingungen an der Uni. Zunächst mal gibt es den direkten Vorgesetzten den Professor, da habe ich einfach Glück gehabt mit dem Herrn XXX, der selbst, ich glaube aktiver Vater war und auch allen Kollegen die hier am Lehrstuhl dann Kinder gekriegt haben in ihrer Beschäftigungszeit sehr den Rücken gestärkt hat und uns unsere Freiräume gelassen hat.“²¹⁷

Ebenso wie Herr O ist auch Herr R als **Wissenschaftlicher Mitarbeiter** an einer Universität beschäftigt, auch er ist sehr zufrieden mit der Familienfreundlichkeit seines Arbeitsplatzes. „Ich habe das Glück eine Chefin zu haben, die selbst gerade das zweite Kind bekommen hat, die viel Verständnis hat, also ist mein unmittelbares Umfeld sehr familienfreundlich.“²¹⁸

Seine Arbeitsstelle als **Beamter** bezeichnet Herr K ebenfalls als familienfreundlich, da sie sich auch im Wohnort befindet und von daher war es auch nie ein Problem, wenn er mal im Krankheitsfall seiner Kinder nach Hause musste.

Herr H arbeitet als **Wirtschaftsinformatiker** bei einer großen Versicherungsagentur in Luxemburg, auch er bezeichnet seinen Arbeitsplatz als durchaus familienfreundlich. Bis heute hatte er keine Probleme mit seinem Arbeitgeber auf Grund seines Kindes.

Den Arbeitsplatz als **Sekretär** bei einer christlichen Organisation beschreibt Herr M als sehr familienfreundlich.

„Total. Also der Arbeitsplatz ist familienfreundlich, das liegt aber auch an dem Arbeitgeber natürlich. Ich kann jederzeit nach Hause fahren, wenn was passiert oder zu Hause bleiben, wenn irgendwas mit den Kindern ist. Ich kann die Arbeit auch jederzeit mitnehmen, obwohl es eine Sekretärsarbeit ist, weil einfach Leute da sind, die das auffangen können.“²¹⁹

Dies zeigt auch das gute Verhältnis zu seinen Arbeitskollegen, die gegebenenfalls seine Arbeit übernehmen.

Herr P ist momentan in Elternzeit, vor der Geburt seiner Kinder hat er als **Biologisch - Technischer Assistent im öffentlichen Dienst** gearbeitet. Er und seine Frau haben sich aus finanziellen Gründen dafür entschieden, dass er Elternzeit in Anspruch nimmt. Die Reaktionen des Arbeitgebers und

²¹⁷ Interview O

²¹⁸ Interview R

²¹⁹ Interview M

der Kollegen beschreibt er als durchweg positiv. Außerdem hält er diesen Arbeitsplatz für sehr familienfreundlich.

In einer vergleichbaren Situation befindet sich Herr F, auch er hat sich dafür entschieden seinen Beruf in der **Immobilienbranche** aufzugeben und Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Der Grund für diese Entscheidung war die Unsicherheit seines Arbeitsplatzes. Nach der Elternzeit möchte er gerne seine Arbeit wieder aufnehmen, allerdings nur in einer Teilzeitstelle. Seinen vorherigen Arbeitsplatz hält er auf Grund der unflexiblen Arbeitszeiten für nicht familienfreundlich.

Auch Herr E hat in seiner beruflichen Laufbahn Elternzeit in Anspruch genommen, dabei beschreibt er die Reaktionen von Seiten des Arbeitgebers (eine **Versicherungsgesellschaft**) als sehr negativ, die Reaktionen der Arbeitskollegen hingegen waren sehr positiv. „Im Gegenteil, die Kollegen waren eigentlich hinter mir seinerzeit.“²²⁰

Herr C ist bei einer großen **Bank** in Luxemburg angestellt, seinen dortigen Arbeitsplatz beschreibt er als familienfreundlich, allerdings gab es auch schon negative Reaktionen seiner Arbeitskollegen, wenn er mal wegen des Kindes früher nach Hause musste.

Herr A arbeitet als **Wissenschaftler** bei einem großen Unternehmen. Er hat gerade seinen Arbeitsplatz gewechselt, um bei seiner Familie sein zu können. Mit den Kollegen und den Vorgesetzten in dem neuen Unternehmen ist Herr A sehr zufrieden was die Rücksichtnahme auf seine familiäre Situation betrifft.

Als **Geschäftsführer** eines Unternehmens sorgt Herr Q praktisch selbst für die Familienfreundlichkeit seines Arbeitsplatzes. „Also das Unternehmen ist familienfreundlich, es war es schon und ich Sorge dafür dass es so bleibt.“²²¹

Er ist der Meinung, dass wenn er den Angestellten mehr Freiräume lässt, die Motivation auch höher ist und sie bessere Arbeit abliefern. Außerdem kann er, wenn er sich selbst Zeit nimmt um z.B. mit einem Kind zum Arzt zu gehen, die nicht den anderen Angestellten verwehren.

Insgesamt gesehen bezeichnen 12 von 20 Befragten ihren Arbeitsplatz als sehr familienfreundlich. Auffällig daran ist, dass diese aktiven Väter fast alle ein abgeschlossenes Studium aufweisen können bzw. eine Anstellung als Beamter inne haben. Drei der 20 Befragten sehen ihren Arbeitsplatz als nicht so ganz familienfreundlich an. Darunter sind ein Wissenschaftler, ein Bankangestellter und ein Erzieher. Nur fünf der Interviewten bewerten ihren Arbeitsplatz

²²⁰ Interview E

²²¹ Interview Q

als nicht familienfreundlich. Unter diesen fünf unzufriedenen Vätern sind zwei Väter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben. Diese bemängelten die negativen Reaktionen seitens des Arbeitgebers in Bezug auf die beanspruchte Elternzeit. Außerdem auffällig ist, dass Berufe in denen Schichtarbeit vorgesehen ist, für nicht familienfreundlich gehalten werden.

8.2 Die beruflichen Aufstiegschancen

In diesem Abschnitt wurden die Interviewteilnehmer nach ihren beruflichen Aufstiegschancen befragt und ob die Familie und die Geburt des ersten Kindes auf diese Einfluss nimmt. Insgesamt gesehen sind sieben der Befragten der Meinung, dass die Familie keinen Einfluss auf ihre beruflichen Aufstiegschancen nimmt, bzw. sie können nicht mehr weiter befördert werden. Ein Befragter sagte, dass nicht seine sondern die beruflichen Aufstiegschancen seiner Frau durch die Familie beeinflusst werden: „Meine nicht, nein. Bei meiner Frau würde ich sagen ist es so, dass sie unter Umständen schon auch mehr Engagement und mehr... Karrierewillen zeigen würde, wenn sie keine Kinder hätte. Dann würde sie das wahrscheinlich machen, aber das ist eine persönliche Einstellung, das will sie nicht, weil sie mehr Zeit für die Kinder haben will.“²²²

Eine Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen stellt die Familie für drei der Befragten dar.

- „Nein, gerade das mit dem am Wochenende zu arbeiten ist für mich eine Chance mich zu beweisen in anderen Abteilungen, für dahin zu kommen. Und das wurde jetzt gerade so vor einem halben Jahr, da habe ich mit meiner Frau darüber geredet, dass ich halt am Wochenende mal öfter arbeiten muss um mich da besser zeigen zu können. Sie hat es dann schweren Herzens akzeptiert, sie versucht mir da auch meine Freiheiten zu geben, weil ich ihr ja auch die Freiheiten gebe...“²²³
- „Nein. Keinesfalls. Es unterstützt mich eher noch darin, es wird natürlich, wie gesagt, Dinge geben, wo es auch Diskussionen geben wird mit meiner Frau, jedoch unterstützt mich meine Frau auch.“²²⁴
- „Nee keineswegs. Eher im Gegenteil. Durch die Familie und so bekommt man auch soziale Kompetenz, die man sehr wohl auch in dem

²²² Interview D

²²³ Interview G

²²⁴ Interview H

Beruf mit einbringen kann. Auch in Gesprächen mit den Menschen mit denen man umgeht, und das ist alles nur positiv zu sehen.“²²⁵

Sechs der Befragten sehen ihre beruflichen Aufstiegschancen durch die familiäre Situation erschwert. „Ja also prinzipiell jein oder ja würde ich sagen, also wenn man keine Familie hätte, würde man sich sicherlich etwas mehr auf die Arbeit konzentrieren, oder auch längerfristig dort verweilen und so macht man halt die Zeit die man machen muss und geht dann nach Hause. Wenn ich das mit Kollegen vergleiche, die in meinem Alter noch keine Kinder haben, die machen da ne 50 Stunden Woche, die streben also mehr, weil sie kein Zuhause, keine Familie haben.“²²⁶

Kritisch seinem Arbeitgeber gegenüber äußert sich auch R, der gerade befördert wurde, aber jetzt nach der Geburt seines Kindes seine Arbeitszeit verkürzt hat. „Ich habe die Angst oder die Sorge gehabt, vielleicht könnte es ja so ne Überlegung geben, den befördern wir erstmal nicht, oder sagen wir es mal anders ausgedrückt: eine Beförderung ist ja nicht nur, wie es eigentlich vielleicht der Sinn ist, ein Dank bezogen auf die Vergangenheit, eine Würdigung der Vergangenheit, sondern auch eine Investition in die Zukunft. [...] wo da jetzt ein Kind da ist, der ist nicht verfügbar, der hat auch noch reduziert, da befördern wir doch mal lieber jemand anders...“²²⁷

Aus der Sicht von Herrn Q, der selbst Arbeitgeber ist, wirkt sich eine Familie sehr positiv auf die beruflichen Chancen eines aktiven Vaters aus. „Also ich hab... ich bin der Typ Arbeitgeber, der gerne Arbeitnehmer mit Kindern hat. Weil die haben an anderen Fronten bewiesen, was Flexibilität und Einsatzfreudigkeit bedeutet, für mich ist das ein Plus.“²²⁸

Zwei der von uns befragten Väter gaben keine Auskunft über ihre beruflichen Aufstiegschancen oder konnten die Frage nicht beantworten.

8.3 Die Reaktionen des privaten Umfeldes

Für alle der Befragten gab es Veränderungen in ihrem Leben nach der Geburt des ersten Kindes. Hier wurden die Interviewpartner nach den Reaktionen ihrer Familie, von Freunden und Bekannten und aus der Öffentlichkeit auf die Rolle als aktiver Vater befragt.

Für Herr A und B gab es nur positive Äußerungen in Bezug auf ihre aktive Vaterrolle von Freunden und Bekannten sowie aus der Öffentlichkeit. Bei Herrn

²²⁵ Interview K

²²⁶ Interview L

²²⁷ Interview R

²²⁸ Interview Q

B gab es jedoch negative Äußerungen seitens der Familie. Sein Vater und sein Bruder können nicht verstehen, wie man drei Kinder haben kann, das wäre für sie zu viel.

Herr C beschreibt die Reaktionen auf seine aktive Vaterrolle auch als sehr positiv, er bemängelt nur die Reaktionen von älteren Leuten, die es nicht verstehen, wie man als Mann zu Hause bleiben kann, um auf die Kinder aufzupassen.

Bei Herrn E, der auch schon einmal in Elternzeit war, waren die Reaktionen sehr unterschiedlich: „Ja, auch sehr unterschiedlich muss ich sagen. Also die etwas konventionell Denkenden, meine Mutter z.B. [...] ‚Jetzt hast du nen guten Arbeitsplatz und jetzt nimmst du Erziehungsurlaub und dann weißt du nicht was danach ist.‘ [...] Welche die gesagt haben: ‚Ist doch toll, warum nicht? Sollte man mal ausprobieren auch als Vater.‘“²²⁹

Von Seiten seiner Familie hat Herr Q nur positive Kommentare zu seiner aktiven Vaterrolle erhalten, allerdings ist er nicht ganz zufrieden mit einigen Erfahrungen die er in der Öffentlichkeit gemacht hat.

Im Gegensatz dazu hat Herr R eher positive Erfahrungen in der Öffentlichkeit gemacht. Er beschreibt Situationen, in denen vor allem ältere Menschen sich sehr positiv geäußert haben wenn er in der Stadt mit seinem Kind unterwegs war. „Ich glaube ein Mann hat einen Bonus, wenn er mit nem kleinen Kind im Tragetuch kommt. Also das wirkt für viele merkwürdig, aber eher positiv. (...) also ich kriege wahrscheinlich öfter die Tür aufgehalten von irgendeinem Kunden im Kaufhaus als ne Frau mit Kind, weil das für viele was Positives darstellt...“²³⁰

Auch Herr M hat seine Arbeitszeit wegen der Kinder verkürzt; auch er kann sich nicht über negative Reaktionen aus seinem privaten Umfeld beklagen. Was ihm jedoch aufgefallen ist, dass Männer mit Kindern in der Öffentlichkeit anders behandelt werden. „Beim Mann wird z.B. weniger angefasst... wenn ich in den Bus wollte oder so was mit dem Kinderwagen. Das wird nicht so schnell gesehen als Hilfe-Situation oder so.“²³¹

Ähnlich ist die Situation bei Herrn N, der ebenfalls seine Arbeitszeit verkürzt hat. Er bekommt viele positive Reaktionen, vor allem von Frauen.

„Ja also die Freundinnen, die weiblichen Bekannten meiner Frau sind eigentlich durchweg ganz positiv davon am Reden.“²³²

²²⁹ Interview E

²³⁰ Interview R

²³¹ Interview M

²³² Interview N

Ebenfalls positive Reaktionen von Frauen hat Herr O für seine aktive Vaterrolle erhalten. „Ich kann mich erinnern, als die wirklich noch ganz klein waren, meine Frau hat sich dann teilweise eine Auszeit genommen, ist allein in Urlaub gefahren, ich hatte dann beide Kinder allein zu betreuen, [...] so was wurde immer sehr wertgeschätzt, also das war eine Heldentat als Vater.“²³³

Auch Herr H, Herr K, Herr L und Herr P können nur von positiven Reaktionen berichten.

- „Sehr positiv. Die Menschen haben es bewundert, [...] aber ja wie man dann von heute auf morgen sagen kann wir werden heiraten, werden ein Kind bekommen, wir kümmern uns darum. Also das war sehr sehr positiv.“²³⁴
- „Ich denke schon, dass die auch seitens der Freunde und im Bekanntenkreis sehr positiv wahrgenommen wird, weil halt eben die meiste Zeit mit den Kindern verbracht wird.“²³⁵
- „Nee, da gibt es also durchgehend eigentlich positive Reaktionen.“²³⁶
- „Ja, doch sehr positiv. Also nicht negativ geäußert.“²³⁷

Zu Beginn seiner aktiven Vaterschaft wurde Herr G von seinen Bekannten kritisiert auf Grund der eingeschränkten Freizeit, was sich aber nach einiger Zeit wieder gelegt hat. „Ja, nicht direkt, aber ich habe halt gemerkt, [...] aber man hat es halt an den Reaktionen von denen gemerkt, dass sie sich auch erst mal daran gewöhnen mussten, aber mittlerweile ist das gar kein Problem.“²³⁸

Von Seiten seiner Familie gab es jedoch nur positive Aussagen in Bezug auf seine aktive Vaterschaft.

Keine Gedanken über die Reaktionen der Verwandten und Bekannten haben sich Herr D und Herr I gemacht. Ihnen ist es egal, wie die Verwandten über ihre aktive Vaterrolle urteilen, für sie ist es nur wichtig, dass sie ihre eigenen Kriterien für aktive Vaterschaft erfüllen.

- „Muss ich ganz ehrlich gestehen, habe ich keine Ahnung. Da habe ich mit denen über so was noch nie gesprochen...“²³⁹

²³³ Interview O

²³⁴ Interview H

²³⁵ Interview K

²³⁶ Interview L

²³⁷ Interview P

²³⁸ Interview G

²³⁹ Interview D

- „Keine Ahnung! Ist mir auch eigentlich relativ Wurst. Also interessiert mich nicht, muss ich ganz ehrlich sagen, also ich hab nix Negatives gehört, [...] da lege ich auch nicht so viel Wert drauf, was da jetzt gesagt wird.“²⁴⁰

Ebenfalls egal ist es Herrn F, wie andere über seine Rolle als aktiver Vater urteilen. „Ne, wäre mir aber auch ehrlich gesagt egal gewesen.“²⁴¹

Keine genauen Angaben auf die Reaktionen der Familie und Bekannten machten zwei der Befragten aktiven Väter.

8.4 Gleich gesinnte Väter

In diesem Abschnitt des Interviews wurden die Männer nach Treffen mit gleichgesinnten Vätern gefragt und falls diese stattfinden, ob sie gemeinsam mit den Kindern verbracht werden.

Sieben der zwanzig befragten aktiven Väter treffen sich privat nicht mit gleichgesinnten Vätern, dabei wurden verschiedene Gründe genannt.

- „Nein gar nicht. (...) also ich halte mich selbst noch für jung und flippig was weiß ich, und die meisten anderen Leute die ich kenne, die Väter oder Mütter sind, die sind so fixiert nur auf die Kinder, es ist auch mal schön, wenn man mal woanders ist, dass man sich auch über was anderes unterhalten kann als die Kinder.“²⁴²
- „Ich kenne kaum aktive Väter, das ist das Problem. Ich kenne kaum Väter, die einen nennenswerten Anteil ihrer Zeit tagsüber mit dem Kind verbringen.“²⁴³

Insgesamt zehn der zwanzig Befragten treffen sich regelmäßig mit gleich gesinnten aktiven Vätern. In den meisten Fällen sind auch die Kinder oder die gesamte Familie mit dabei. Dabei werden bestimmte Aktivitäten wahrgenommen wie z.B. spazieren gehen, schwimmen gehen, Fußball spielen oder einfach nur Treffen, bei denen man zusammensitzt und gemeinsam isst.

- „Die Kinder sind eigentlich immer mit dabei. Wenn wir miteinander unterwegs sind... wenn wir eine Feier haben sind die Kinder immer mit dabei.“²⁴⁴
- „Also ich hab mich zwei-, dreimal mit einem Freund, der ein Kind hat, getroffen und die spielen dann zusammen.“²⁴⁵

²⁴⁰ Interview I

²⁴¹ Interview F

²⁴² Interview G

²⁴³ Interview R

²⁴⁴ Interview H

- „Also wenn dann treffen sich Familien mit Familien.“²⁴⁶
- „Ausflüge, mit der kompletten Familie und der anderen Familie. Auch mal wir Väter mit den Kindern allein auf dem Sportplatz...“²⁴⁷

Drei der Interviewteilnehmer gaben zu diesem Thema keine Auskunft.

8.5 Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Die letzte Frage in unserem Interviewleitfaden war die nach gegenseitiger Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Dabei ging es um Unterstützung von Bekannten, aus der Nachbarschaft oder von anderen aktiven Vätern. Bei acht aktiven Vätern gibt es keine gegenseitige Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Dabei war der meist genannte Grund, dass sich die Großeltern oder andere Familienmitglieder um die Kinder kümmern, wenn die Eltern keine Zeit haben. Ein aktiver Vater gab an, dass er in solchen Situationen auf Fremdbetreuung bzw. externe Hilfen zurückgreift.

- „Nee, ist an sich nicht notwendig und nicht notwendig gewesen, weil unsere Kinder in der Tat rund um die Uhr betreut waren. Wenn wir nicht da waren, waren die Großeltern da.“²⁴⁸
- „Also das führt eigentlich die Oma aus.“²⁴⁹
- „Aber sonst haben wir so in der Verwandtschaft, Tante oder Oma, die kommt dann mal wenn da Not am Mann ist.“²⁵⁰

Neun der zwanzig Befragten erhalten Unterstützung bei der Kinderbetreuung aus ihrer Nachbarschaft oder aus dem Bekanntenkreis.

- „Also das gab es schon,... war es so, dass oftmals die Freundinnen von X bzw. die Freunde von X dann mal bei uns waren, die haben dann auch bei uns übernachtet und das gab es halt auch andersrum.“²⁵¹
- „Wenn hier was ist, unterstützen wir uns immer, das ist ein Geben und ein Nehmen. Ob es mit den Kindern ist, wo jemand einen Bedarf hat, ruft er an und er bekommt geholfen.“²⁵²
- „Ja das ist hier gängig in der Straße. In beide Richtungen also wir nehmen mal die Kinder vom Nachbarn und mal nehmen die Nachbarn unser Kind.“²⁵³

²⁴⁵ Interview I

²⁴⁶ Interview Q

²⁴⁷ Interview T

²⁴⁸ Interview K

²⁴⁹ Interview L

²⁵⁰ Interview N

²⁵¹ Interview D

²⁵² Interview H

²⁵³ Interview T

- „Ja, am Anfang also dadurch, dass wir hier keine Großmütter in der Umgebung hatten, waren wir sehr oft auf solche Hilfsdienste angewiesen.“²⁵⁴

Zu diesem Thema machten drei der aktiven Väter keine Angaben.

9 Zusammenfassung

Die meisten aktiven Väter sind mit der beruflichen Aufteilung zufrieden. Auffallend ist jedoch, dass die meisten Vollzeit-Väter mit ihrer beruflichen Situation nur mäßig zufrieden sind. Die Teilzeit arbeitenden Väter sind im Gegensatz dazu alle sehr zufrieden. Daraus lässt sich schließen, dass eine Verringerung der Arbeitszeit offenbar zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance führt.

Sechs der befragten Väter sind in Elternzeit gegangen. Sie bewerteten diese Zeit, die streckenweise auch durchaus anstrengend war, insgesamt als sehr schöne Zeit, in der sie eine starke Bindung zu ihren Kindern aufgebaut haben. Ängste und Unsicherheiten gab es im Vorfeld der Elternzeit in Bezug auf den Arbeitgeber. Die Arbeitgeber zeigten sich meist nicht erfreut. Einem Vater wurde sogar mit Versetzung gedroht. Langfristig gesehen musste aber zum Glück keiner der bereits in den Beruf zurückgekehrten Väter einen beruflichen Nachteil in Kauf nehmen durch die Inanspruchnahme der Elternzeit.

Bei der realen Umsetzung des Themas Arbeitszeitreduzierung/Teilzeit-Stellen hinken die Väter noch etwas hinterher. Hier ist es meist die Frau, die Teilzeit arbeitet. Zwar würden einige Väter ihre Arbeitszeit gerne reduzieren, jedoch ist dies häufig in ihrem Beruf nicht ohne weiteres möglich.

Obwohl nur aktive Väter befragt wurden, erreicht der väterliche Anteil an der quantitativen Betreuungszeit nie den der Partnerin. Es scheint so, dass die Frauen von ihren Partnern erst dann stärker entlastet werden, wenn die Kinder ins Teenageralter kommen. Damit gilt unsere zuvor aufgestellte These, dass die Betreuungszeit zwischen den Eltern ungefähr gleich aufgeteilt ist, als widerlegt.

Generalisieren lässt sich die Aufteilung der qualitativen Betreuungszeit zwischen Mann und Frau nur insofern, dass dem Vater häufiger der sportliche Part zufällt (oder er sich diesen auswählt) als der Mutter.

Die Situationen, in denen sich die Väter überfordert fühlten, reichen von Stress mit dem Kind bei Abwesenheit der Partnerin oder unmittelbar nach der

²⁵⁴ Interview O

Arbeit, Hilflosigkeit bei Krankheit des Kindes bis über Zuständigkeitsprobleme in Patchwork-Familien.

Zum Thema Freizeitverhalten hatten die Interviewten verschiedene Meinungen. Manche empfanden das Kind als eine Bereicherung für die Freizeit, andere vermissten ihr altes Leben mit der größeren Flexibilität. Viele berichteten zudem von einem Wechsel des Freundeskreises.

Auch beim Stichpunkt Kindererziehung gibt es keinen Konsens unter den Vätern: Einige sprechen nur selten mit ihrer Partnerin über die Kindererziehung, andere sprechen sich oft ab, bevor dem Kind eine Entscheidung präsentiert wird. Wichtig für ein Kind ist ein gemeinsam praktizierter Erziehungsstil und eindeutige Bahnen. Wie dies im Detail zustande kommt, ist individuell verschieden.

Das Thema Fremdbetreuung scheidet die Geister: wenige greifen regelmäßig auf eine externe Hilfe zurück. Eher akzeptiert ist die Nutzung der Verwandtschaft im konkreten Bedarfsfall. Bemerkenswert: nur ein Kind ist tagüber in einer Kinderkrippe untergebracht.

Bei den Haushaltstätigkeiten liegt der durchschnittliche Anteil, den die Väter an dieser übernehmen, meist unter dem der Frau (bei ca. 36%). Unbeliebte Haushaltstätigkeiten sind bei den Befragten hauptsächlich solche, die als „typisch weiblich“ gelten wie z.B. Bügeln.

Im Großen und Ganzen (bis auf die hohe zeitliche Inanspruchnahme durch den Beruf bei Vollzeitarbeitenden mit über 40 Wochenstunden) sind alle Befragten mit ihrer Erfüllung der aktiven Vaterrolle zufrieden und wollen diese auch nicht mehr missen.

Es liegt die Vermutung nahe, dass zwischen bestimmten sozialen Faktoren aus der Vergangenheit der Befragten und der aktiven Vaterschaft eine Korrelation besteht.

Bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten (17 von 20) war die aktive Vaterrolle schon längere Zeit geplant und bewusst gewollt. Hier ist also davon auszugehen, dass die persönliche Grund- bzw. Lebenseinstellung „aktiver Vater“ eine wichtige Voraussetzung für die spätere tatsächliche Umsetzung der aktiven Vaterrolle ist.

Knapp die Hälfte der befragten Männer (9 von 20) musste damals als Kind deutlich (d. h. mehr als nur das eigene Zimmer aufräumen) im Haushalt der Eltern mithelfen. Demnach scheint der Faktor „Mithilfe im Haushalt“ keine notwendige Voraussetzung für eine aktive Vaterschaft zu sein, kann aber sicherlich auch nicht schaden.

Alle Befragten (6 von 6), die jüngere Geschwister oder einen Pflegefall in der Familie hatten, haben sich um diese gekümmert. Die restlichen 14 Befragten hatten weder jüngere Geschwister noch einen Pflegefall, sind aber trotzdem aktive Väter geworden. Somit scheint dieser Faktor (Kümmern um jüngere Geschwister / ältere Verwandte) keine notwendige Voraussetzung für eine aktive Vaterschaft zu sein.

Sechs der Befragten haben Zivildienst geleistet und von diesen haben überdurchschnittlich viele (4 von 6) ihre Arbeitszeit reduziert, indem sie in Elternzeit gegangen sind oder eine Teilzeit-Beschäftigung aufgenommen haben. Somit scheint es wahrscheinlich, dass ein Zusammenhang zwischen Zivildienst und Arbeitszeitreduzierung, die als starke Unterstreicherung der aktiven Vaterrolle gewertet werden kann, zu bestehen.

Der überwiegende Anteil (13 von 20) der Befragten geht bzw. ging einem sozialen Engagement nach. Daraus lässt sich schließen, dass wahrscheinlich ein positiver Zusammenhang zwischen sozialem Engagement und aktiver Vaterschaft besteht.

Ein eigener aktiver Vater scheint keine notwendige Voraussetzung für eine spätere eigene aktive Vaterschaft zu sein, da die Hälfte (10 von 20) der Befragten selbst einen passiven Vater hatte, während die andere Hälfte eher einen aktiven Vater hatte.

Mit der Work-Life-Balance, womit die Balance zwischen den drei Lebensbereichen: Beruf, Familie und eigene Freizeit gemeint ist, war die Hälfte (10 von 20) der Befragten in ihrem Leben zufrieden. Die andere Hälfte war mit ihrer Work-Life-Balance nicht ganz zufrieden. Hauptgrund hierfür war, dass der Bereich eigene Freizeit zu kurz kam und dafür der Bereich Beruf zu dominant war.

Durch die Kinder hat sich einiges im Leben der Väter verändert. 3 von 11 sind sogar der Meinung, dass die Kinder ihre eigene Lebenszufriedenheit erhöht hätten. Die restlichen 8 meinen, dass sich bei ihnen das Zufriedenheitsniveau bzgl. des eigenen Lebens durch die Kinder nicht so groß geändert habe, da sie ihre Lebenszufriedenheit auch von anderen Faktoren abhängig machten. Insgesamt haben die Kinder bei den Befragten aber zu einer Reifung der eigenen Persönlichkeit beigetragen und aktuell sind alle mit ihrer Vatersituation sehr zufrieden.

In Bezug auf die Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes kann man sagen, dass in unserer Befragung ausschließlich Väter mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden waren, die ein abgeschlossenes Studium haben oder in einem Beamtenverhältnis stehen. Die unzufriedenen Väter haben meist nur eine abgeschlossene Berufsausbildung oder arbeiten als Fabrikarbeiter im Schichtdienst. Je-

doch bezeichnet der Großteil der Befragten den Arbeitsplatz der Partnerin als familienfreundlicher als den eigenen.

Aus dem privaten Umfeld erhielten die Befragten sowohl positive als auch negative Reaktionen in Bezug auf ihre aktive Vaterrolle. Als sehr unterschiedlich wurden vor allem die Reaktionen von älteren Menschen beschrieben. Frauen waren generell besonders begeistert von dem erhöhten Einsatz der aktiven Väter in der Familie.

10 Fazit

Auf zwei Themenbereiche soll im folgenden eingegangen werden: Gesellschaft und Berufswelt. Beide Komplexe beeinflussen das Leben der aktiven Väter in einem hohen Maße.

„Kinder sind Zukunft.“ Unter diesem Motto veranstaltete die ARD im April 2007 eine Themenwoche und veröffentlichte auf ihrer Homepage²⁵⁵ ausgewählte Statistiken. Nach einer Studie des Institutes für Wirtschaftsforschung „schenkt“ ein Kind der Gesellschaft ca. 77 000 Euro. Dies ist die Differenz der Summe, die ein Mensch im Durchschnitt den Staat kostet und des Betrages, der von ihm im Laufe seines Lebens durch u.a. Steuern an die Gesellschaft gezahlt wird.²⁵⁶

Ohne Kinder kein Bevölkerungswachstum, keine Arbeitskräfte, keine Renten: eigentlich müsste die Gesellschaft Kinder mit Freuden akzeptieren, vielleicht auch die Eltern, die sich für ein Kind entschieden haben, belohnen.

Leider wird man oft mit dem Gegenteil konfrontiert. Beispiele gibt es zuhauf, seien es die Mieter, die bei jedem Schreien des Kindes an die Decke klopfen oder das Restaurant, zu dessen Eingang nur eine Treppe führt, die ein großes Hindernis für einen Kinderwagen darstellt. Auch Herr Q weiß von derartigen Situationen zu erzählen: „Da haben sie sie [seine Frau] dreimal (...) [anstehen] lassen an der Theke und da hat sie sich geäußert und da sagt ein alter Herr, sie soll zuhause bleiben, bis sie das Kind groß hat. (...) Ich gehe nicht durch die Stadt, um beklatscht zu werden, aber die Frage ist, nimmt man das wahr, dass da vier Große gehen und so ein kleiner Mensch vorne dran? Nee, unsere Gesellschaft hat ne Delle an der Stelle. (...) Wir müssen wahrnehmen, dass Familien eine unterstützungswürdige Gruppe sind, die Handicaps hat, bei denen die Gesellschaft mit einem Lächeln schon abbauen kann. (...) Es ist soviel .. also eine Frau alleine in der Stadt mit nem Buggy

²⁵⁵ <http://kinder-sind-zukunft.ard.de/>

²⁵⁶ vgl. Pfahlbusch 2007

beim Einkaufen. Da sind Sachen wie die Größe von Aufzügen. (...) Wir werden dafür zahlen als Gesellschaft.“²⁵⁷

Hinzu kommt die mangelnde Akzeptanz vieler Arbeitgeber, wenn ein Vater Elternzeit in Anspruch nehmen oder seine Arbeitszeit reduzieren möchte.

Beispielhaft dazu ist die Geschichte von Herrn E, als dieser seinem Vorgesetzten seinen Wunsch auf Elternzeit mitteilte: „(...) da ist erst mal für meinen Vorgesetzten eine Welt zusammen gebrochen. Der denkt da recht konservativ. Seine Frau ist zuhause, ist auch Voll-Akademikerin und er geht arbeiten. Seine Frau betätigt sich ehrenamtlich...und das ist seine Welt. Er meint, das müsste wohl immer so sein. Das ist natürlich auch für einen Chef am praktikabelsten...diese Vorgehensweise. (...) er hat mich schon gewissen Repressalien untersetzt (...) Unter anderem das, also dass ich woanders im Unternehmen eingesetzt werde. Den Rauswurf konnte er mir ja nicht androhen, da gibt es ja ein entsprechendes Schutzgesetz. Aber dass man mich woanders im Unternehmen einsetzt, dass man mir Mitarbeiterkonditionen streicht, die man mir zugesagt hat.“²⁵⁸ Man hat auch schon von Vätern gehört, die ein paar Monate nach ihrer Rückkehr in das Unternehmen eine Kündigung bekamen.

Was steckt hinter dem Verhalten der Arbeitgeber? Zumeist Profitstreben oder die Sorge, dass ein Vater, der in Elternzeit war, öfter aufgrund des Kindes fehlen könnte. Der Wunschkandidat manchen Unternehmers ist der des jungen ehrgeizigen und kinderlosen Mannes, der sich voll und ganz auf den Beruf konzentrieren kann und bei dem keine Familie auf ihn wartet, wenn Überstunden anfallen.

Und doch ist die Gesellschaft auf dem Weg der Besserung – zumindest auf dem Papier: 2006 sind zwei neue Gesetze erlassen worden. Das überarbeitete Gesetz zur Elternzeit soll Vätern den Anreiz geben, diese in Anspruch zu nehmen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll vor Diskriminierung aufgrund Faktoren wie Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft etc. schützen. Leider ist darin nicht explizit vom Faktor Familienstand bzw. Inanspruchnahme der Elternzeit die Rede.

Dennoch zeigen die Gesetze, dass ein Umdenken in der Politik bezüglich der gesellschaftlichen Verantwortung stattfindet. Allerdings ist der Unterschied von der Erlassung eines Gesetzes bis hin zum aktiven Leben der beschriebenen Werte manchmal größer als man denkt.

²⁵⁷ Interview Q

²⁵⁸ vgl. Interview E

Einen ersten Schritt in die Richtung zur Akzeptanz eines aktiven Vaters in der Berufswelt beinhaltet das Konzept des Diversity Managements. Diversity stellt das Mosaik von Menschen dar, die eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten als Kapital in ihren Arbeitsbereich einbringen. Diversity Management bedeutet die gezielte Wahrnehmung, das aufrichtige Wertschätzen und das bewusste Nutzen von Unterschieden, insbesondere in den Primär- (z.B. Alter, Geschlecht, Religion) und Sekundärdimensionen (z.B. Familienstand, Elternschaft).²⁵⁹

Herr Q beschreibt uns seine Erfahrungen, die man durchaus in diesen Managementstil einsortieren kann: „All denen, denen ich entgegenkomme, die sind doch auf ein Maß motiviert, das kann ich vertraglich überhaupt nicht regeln. (...) ich bin der Typ Arbeitgeber, der gerne Arbeitnehmer mit Kindern hat. Weil die haben an anderen Fronten bewiesen, was Flexibilität und Einsatzfreudigkeit bedeutet, für mich ist das ein Plus.“²⁶⁰

Mithilfe des Diversity Management können ein Großteil der Herausforderungen zwischen Arbeitgeber und (aktivem) Vater beseitigt werden. Hoffen wir, dass diese Erkenntnis bald in den Köpfen der Unternehmer ankommt und praktiziert werden wird.

²⁵⁹ vgl. <http://www.diversity-gesellschaft.de/> (Abruf Juli 2007)

²⁶⁰ Interview Q

Literaturverzeichnis

- ALLENSBACH**, Institut für Demoskopie: Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage im Auftrag des BMFSFJ, Allensbach (2005) in: DÖGE, Peter: Männer - auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft?, Berlin (2007).
(<http://www.bundestag.de/dasparlament/2007/07/Beilage/005.html>) (Abruf Juli07).
- BUNDESMINISTERIUM** für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Siebter Familienbericht: Familien zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit - Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik – (2006)
(http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/siebter_familienbericht,property=pdf,bereich=,rbw=true.pdf) (Abruf Juni 2007).
- BUNDESMINISTERIUM** für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse, Berlin (2005)
([Work-Life-Balance.pdf](#)) (Abruf Juni 2007).
- CZOCK**, Heidrun und **KNITTEL**, Tillmann im Auftrag der Prognos AG: Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen. Ansatzpunkte – Erfolgsfaktoren – Praxisbeispiele, Basel 2005 ([Prognos – Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen.pdf](#)).
- DIVERSITY–GESELLSCHAFT**: Managing Diversity
(<http://www.diversity-gesellschaft.de/>) (Juli 2007).
- DÖGE**, Peter im Auftrag der IAIZ: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem, Berlin (Abruf Juni 2007) ([IAIZ – Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem.pdf](#)).
- EUROSTAT**: Bevölkerungsstatistik (2004) in: BUNDESMINISTERIUM: Siebter Familienbericht (2006).
- FENGLER**, Jörg: Partnerkonflikte wegen Kindern (2005) in: Das Online-Familienhandbuch
(http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Partnerschaft/s_151.html)
(Abruf Juni 2007).
- FTHENAKIS**, Wassilios: Engagierte Vaterschaft: Die sanfte Revolution in der Familie, Opladen (1999).
- GERZER-SASS**, Annemarie: Familienkompetenzen – ein Baustein für die berufliche Kompetenz (2003) in: KNAUTH, Peter & WOLLERT, Arthur (Hrsg.): Human Resource Management in: BUNDESMINISTERIUM: Siebter Familienbericht (2006).
- HALDIMANN**, Urs: Männer zwischen Karriere, Küche und Kinderzimmer, Zürich (1996)
(<http://www.neu.zli.ch/maedchen/zwb4/kap2.html>) (Abruf Juni 2007).

HOLLSTEIN, Walter: Die Männer - vorwärts oder zurück? Stuttgart (1990).

MIKULA, Gerold u. **FREUNDENTHALER**, Heribert H.: Bedingungen und erlebnismäßige Korrelate der Aufteilung von Familienarbeit. In: Bericht aus dem Institut für Psychologie, Karl – Franzen - Universität Graz (1999/2).

ROST, Harald u. **SCHNEIDER**, Norbert F.: Familiengründung und Auswirkungen der Elternschaft. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 2 / 1994.

OBERNDORFER, Rotraut u. **ROST**, Harald: Auf der Suche nach den neuen Vätern Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. In: ifb-Forschungsbericht Nr. 5, Bamberg (2002).

PFAHLBUSCH, Susan: Zahlen und Fakten rund ums Kind. (2007)
(<http://www.ard.de/zukunft/kinder-sind-zukunft/zahlen-daten-fakten/-/id=520612/nid=520612/did=529802/d943xe/index.html>) (Abruf Juli 2007).

POHL, Britta: Mehr Kinder. Mehr Leben. Ergebnisse der repräsentativen forsa-Befragung, Berlin (2004) in: DÖGE, Peter: Männer - auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft?, Berlin (2007).(<http://www.bundestag.de/dasparlament/2007/07/Beilage/005.html>) (Abruf Juni 2007).

ROLLERT, Brigitta & **WERNECK**, Harald: Die Vaterrolle in der Kultur der Gegenwart und die väterliche Entwicklung in der Familie in: **WALTER**, Heinz (Hrsg.): Männer als Väter: sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie, Gießen (2002).

SCHNEIDER, Werner: Die neuen Väter- Chancen und Risiken zum Wandel der Vaterrolle in Familie und Gesellschaft. Augsburg (1989).

TEXTOR, Martin: Wohin mit meinem Kind? Formen und Auswirkungen der Fremdbetreuung (<http://www.kindergartenpaedagogik.de/361.html>) (Abruf Juni 2007).

ZULEHNER, Paul M.: Österreichs Männer unterwegs zum neuen Mann? Wie Österreichs Männer sich selbst sehen und wie die Frauen sie einschätzen. Eine empirische Studie im Auftrag der Republik Österreich, vertreten durch das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, Wien (1994).

Teilzeitarbeitende Führungskräfte

*Diana Blum
Karina Henschel
Sarah Radermacher
Steffen Wagner**

* Die drei Autorinnen und der Autor haben diese Studie im Rahmen einer Praxisorientierten Studienform (PBSF) im Sommersemester 2007 gemeinsam verfasst. Sie studierten zu diesem Zeitpunkt Betriebswirtschaftslehre, Soziologie und Volkswirtschaftslehre im Hauptstudium am Fachbereich IV der Universität Trier.

I. Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Problemstellung	81
2. Definitiorische Abgrezung.....	82
2.1 Definition des Teilzeitbegriffs.....	82
2.2 Definition der Führungskraft.....	83
2.3 Teilzeitarbeitsmodelle.....	84
2.4 Chancen und Risiken der Teilzeitarbeit.....	85
2.4.1 Arbeitnehmerperspektive.....	85
2.4.2 Arbeitgeberperspektive	86
3. Historische Entwicklung.....	87
3.1 Quantitative Entwicklung Teilzeitarbeitender.....	87
3.2 Entwicklung der Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst.....	89
4. Rechtsgrundlage	90
4.1 Rechtliche Entwicklung.....	90
4.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz	91
4.3 Gesetze für Beamte	92
4.4 Allgemeine Gesetze.....	93
5. Erhebungsmethode	95
5.1 Untersuchungsgebiet und Untersuchungsauswahl.....	95
5.2 Methodik und Datenerhebung.....	96
6. Auswertung.....	97
6.1 Beschreibung der Stichprobe	98
6.2 Gründe für die Entscheidung zur Teilzeit	99
6.3 Vorstellung und Umsetzung.....	103
6.4 Themenkomplex Arbeitsumfeld.....	104
6.4.1 Weisungsbefugnis der teilzeitarbeitenden Führungskraft	104

6.4.2 Faktor Arbeitszeit – Am Arbeitsplatz und von zu Hause	106
6.4.3 Erreichbarkeit nach Dienstschluss	108
6.4.4 Rücksprache mit dem Vorgesetzten	109
6.4.5 Akzeptanz der Teilzeitarbeit in der Organisation.....	110
6.4.6 Effektivität von Teilzeitarbeit.....	113
6.4.7 Teilnahme an Fortbildungen und Dienstreisen	115
6.4.8 Beförderung und Karriereverständnis	116
6.5 Themenkomplex Familie und Freizeit	118
6.5.1 Die Familie der teilzeitarbeitenden Führungskraft.....	119
6.5.2 Der Partner der teilzeitarbeitenden Führungskraft.....	121
6.5.3 Die Kinder der teilzeitarbeitenden Führungskraft.....	122
6.5.4 Die Freizeitgestaltung.....	127
6.5.5 Ausgeglichenheit der teilzeitarbeitenden Führungskraft	128
6.6 Zukünftiges Arbeitszeitarrangement.....	129
6.7 Kritik an der Teilzeitarbeit.....	130
7. Studienvergleich	132
7.1 Studien zum Bereich Arbeitsumfeld	132
7.2 Vergleich der Studien zum Arbeitsumfeld	133
7.3 Studien zum Umfeld Familie/Bekannte/Freizeit	135
7.4 Vergleich der Studien zum Umfeld Familie/Bekannte/Freizeit	136
8. Fazit	139
II. Literaturverzeichnis	142

1. Einleitung und Problemstellung

Zum Forschungsgebiet Teilzeitarbeit liegen bereits viele Erhebungen vor. Seit den 70er Jahren wird das Thema im deutschsprachigen Raum diskutiert (vgl. Straumann et al. 1996, S.23). Wird Teilzeitarbeit jedoch auf Führungsebene untersucht, so handelt es sich noch immer um ein äußerst sensibles und wenig erforschtes Thema. Dies liegt darin begründet, dass Teilzeitarbeit häufig mit wenig qualifizierter Arbeit verbunden wird und es das Arbeitspensum einer Führungskraft angeblich nicht erlaubt, reduziert zu werden.

Seit den 80er Jahren wird Teilzeitarbeit zunehmend mit einem emanzipatorischen Aspekt in Verbindung gebracht. Die traditionelle Rollenverteilung zwischen Mann und Frau ändert sich, da Frauen verstärkt am Erwerbsleben teilnehmen. Teilzeitarbeit kann speziell für sie eine Möglichkeit darstellen, das Familien- und Berufsleben besser zu vereinbaren. Denn obwohl aus rechtlicher Perspektive seit Januar 2001 jedem Arbeitnehmer das Anrecht auf ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis zusteht - somit auch den Führungskräften - ist immer noch eine große Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis auf Führungsebene zu beobachten. Teilzeitstellen sind häufig in unterqualifizierten Stellen zu finden.

Erst langsam erlangen Unternehmen das Bewusstsein, dass durch flexible Arbeitszeitgestaltung ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt verbessert werden kann (vgl. Dellekönig 1995, S.11). Durch die verkürzte Arbeitszeit zeigen sich die Mitarbeiter am Arbeitsplatz motivierter und zudem kann dem Burn-out-Syndrom, welches sich in körperlicher wie psychischer Erschöpfung bemerkbar macht, entgegengewirkt werden. Ein weiterer positiver Effekt der Teilzeitarbeit stellt die Verminderung der Arbeitslosigkeit und die Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen dar. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern wie Schweden oder den Niederlanden, welche Flexibilisierungsansätze bereits verstärkt umsetzen, wird in Deutschland noch immer wertvolles Erfolgspotential verschenkt (vgl. Kohn; Breisig 1999, S.162).

Sowie sich Mitarbeiter auf Führungsebene für die Familienplanung entscheiden, wäre es für die Organisation von Vorteil, familienfreundliche Maßnahmen, wie unter anderem die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduktion, anzubieten. Dadurch soll das Potential der Führungskraft der Organisation erhalten bleiben. Denn auch bei Führungskräften, deren Position häufig durch die Zeit am Arbeitsplatz legitimiert wird, kommt verstärkt der Wunsch nach einer Balance zwischen Arbeit und Privatleben auf.

Aufgrund der Tatsache, dass zum Thema teilzeitarbeitende Führungskräfte wenige Erhebungen vorliegen, untersucht die Universität Trier im Rahmen

einer praxisbezogenen Studienform Teilzeitarbeit auf Führungsebene aus der Arbeitnehmersicht in der Region Trier. Die Studie wird im Zeitraum zwischen Dezember 2006 und Juli 2007 erarbeitet. Anhand von qualitativen Interviews werden Erfahrungen und Sichtweisen zu den Gebieten der Vorstellung und Umsetzung von Teilzeitarbeit, dem Arbeitsumfeld und dem Themenkomplex Familie und Freizeit erhoben.

Zuerst werden in Kapitel zwei die teilzeitarbeitenden Führungskräfte definitiv abgegrenzt, sowie Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit bei Führungskräften für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aufgezeigt. In Kapitel drei wird auf die Historie der Teilzeit eingegangen, worauf schließlich im vierten Kapitel die rechtlichen Aspekte und Ansprüche betrachtet werden. Im fünften Teil dieser Arbeit wird die Vorgehensweise und das Studiendesign erläutert. Ferner werden im sechsten Kapitel die Ergebnisse der Interviews vorgestellt. Diese werden im Anschluss mit bereits vorliegenden Studien hinsichtlich Parallelen und Abweichungen verglichen. Die Arbeit schließt mit einem Fazit.

2. Definitive Abgrenzung von teilzeitarbeitenden Führungskräften

Dieses Kapitel führt in die Thematik der Studie ein, indem zu Beginn die teilzeitarbeitenden Führungskräfte definitiv abgegrenzt werden. Dazu wird in einem ersten Schritt der Aspekt der Teilzeit erläutert, im Anschluss daran wird der Begriff der Führungskraft untersucht. In Abschnitt 2.3 werden starre und flexible Arbeitszeitarrangements näher betrachtet. Schließlich werden im letzten Schritt dieses Kapitels Chancen und Risiken der Teilzeitarbeit für den Arbeitnehmer und die Arbeitgeberseite erörtert.

2.1 Definition des Teilzeitbegriffs

Ein Arbeitnehmer befindet sich in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, wenn die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit unter der tariflich determinierten Durchschnittsarbeitszeit liegt (vgl. Büntgen 2005, S.11). Dies legitimiert § 2, Absatz 2 des Beschäftigungsförderungsgesetzes, welches besagt, dass teilzeitarbeitende Arbeitnehmer Mitarbeiter sind „[...] deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes [...]“. Diese Definition ist auf die Wochenarbeitszeit beschränkt. Generell beschreibt Teilzeitarbeit ein Arbeitspensum, welches unter der täglichen, wöchentlichen oder jährlichen Arbeitszeit einer vollzeitigen Beschäftigung liegt (vgl. Keese 1996, S. 20ff.). Teilzeitarbeit erfreut sich grundsätzlich eines hohen Flexibilisierungsgrades, was bedeutet, dass der Zeitraum, sowie die Dauer und Lage des Arbeitspensums abweichen können (vgl. Kohn; Breisig S. 164). Für diese Dimensionen muss ein „Bezugs-

bzw. Referenzzeitraum“ (Domsch et al. 1994, S. 34), wie zum Beispiel ein Arbeitsjahr, für die Gestaltung der Arbeitszeit festgehalten werden. Wenn die Dauer und Lage der Arbeitszeit für Mitarbeiter fixiert ist, so handelt es sich um starre Arbeitszeiten, wofür zum Beispiel die traditionelle Halbtagsarbeit ein klassisches starres Teilzeitmodell darstellt (vgl. Domsch et al. 1994, S. 34f.). Sobald Lage und/oder Dauer kontinuierlich schwanken, liegt flexible Arbeitszeit vor. Starre und flexible Teilzeitmodelle werden im Unterpunkt 2.4 näher betrachtet.

Der Begriff Teilzeitarbeit steht oftmals charakteristisch für Frauenarbeit, was bei Betrachtung der Teilzeitarbeitverteilung im Geschlechtervergleich nicht verwundert: Im Jahre 2002 waren 33,9% der erwerbstätigen Frauen Teilzeit beschäftigt, im Vergleich dazu gerade 4,8% der erwerbstätigen Männer (vgl. BMFSFJ 2004, S.28). Weiter wird Teilzeit häufig als Synonym für Stellen mit niedrigem Ansehen und simplen Arbeiten angesehen (vgl. Straumann et al. 1996, S. 19f.). Somit handelt es sich besonders in der Führungsebene bei flexiblen Arbeitszeitmodellen um ein heikles Thema. Vor allem im Managementbereich, in welchem sich Mitarbeiter oftmals durch die Zeit welche sie am Arbeitsplatz verbringen legitimieren, erfreut sich Teilzeitarbeit noch sehr geringer Resonanz (vgl. Dellekönig 1995, S. 39f.).

2.2 Definition der Führungskraft

Der Begriff der „Führungskraft“ ist weder aus der Sicht des Gesetzes noch der Betriebswirtschaft eindeutig definiert. Dadurch kommt dem Wort sowohl in der Literatur als auch in Studien eine unterschiedliche Verwendung zu. Übereinstimmungen in den verschiedenen Anwendungen zeigen sich aber in Bezug auf die Stellung einer Führungskraft. Mitarbeiter können durch die Übertragung von Kompetenzen und Verantwortung einen innerbetrieblichen Status erlangen. Wann ein Mitarbeiter in einem Unternehmen oder in einer Organisation als Führungskraft bezeichnet wird, hängt von deren Gegebenheiten ab: von der Kultur des Unternehmens, der Führungspolitik sowie dem Aufbau der Organisation (vgl. Ergenzinger 1994, S.399).

Ein entscheidendes Merkmal für Führungskräfte stellen die dispositiven, das heißt die ausführenden und lenkenden, Aufgaben dar. „Lenkende“ Funktionen umfassen in diesem Zusammenhang die Steuerung und Kontrolle von unterstehenden Mitarbeitern. In der Literatur finden sich viele unterschiedliche Definitionen einer Führungskraft, das elementarste Merkmal aber spiegelt sich in der Disposition von Mitarbeitern wider (vgl. Dellekönig 1995, S. 37f.). Doch auch Beschäftigte, die das Unternehmen oder die Organisation nach außen repräsentieren oder weit reichende Qualifikationen benötigen, um ihre Positi-

on ausüben zu können, verdienen den Titel „Führungskraft“ (vgl. Melchers, Zölch 2001, S.333ff.).

In dieser Studie werden teilzeitarbeitende Führungskräfte gesucht, welche laut Arbeitsvertrag weniger als 32 Wochenstunden arbeiten und dabei Personalverantwortung übernehmen. So werden die wichtigsten Aspekte der vorher definitorisch festgelegten Begriffe Teilzeit und Führungskraft berücksichtigt.

2.3 Teilzeitarbeitsmodelle

Teilzeit kann in verschiedenen Formen praktiziert werden. Aufgrund der großen Vielfältigkeit der Modelle wird hier nur auf solche eingegangen, die von den interviewten teilzeitarbeitenden Führungskräften dieser Studie praktiziert werden.

Dabei werden starre und flexible Teilzeitmodelle unterschieden. Bei starren Modellen, auch regelmäßige Teilzeitmodelle genannt, werden Dauer und Lage der Arbeitszeit meist langfristig fixiert. Enorme Vorteile, die mit diesem Modell erlangt werden, sind die Kontinuität und die daraus resultierende Planbarkeit, die sich für Arbeitgeber und Mitarbeiter ergeben. Eine Form der starren Teilzeitmodelle stellt zum Beispiel die Halbtagsarbeit dar. Dabei wird die Dauer der Arbeitszeit um die Hälfte der wöchentlichen Vollzeitarbeitszeit reduziert und verteilt sich meist auf den Vor- oder Nachmittag. Nachteilig ergibt sich daraus ein relativ niedriger Flexibilisierungsgrad, da sowohl Dauer als auch Lage der Arbeitszeit meist festgeschrieben sind (vgl. Domsch et al. 1994, S.36f.). Zudem zählen sämtliche Variationen des Umfangs der Teilzeitarbeit zu den starren Modellen. Oft bewegen sich Teilzeitwünsche über der Stundenzahl einer Halbtagsarbeitsstelle, aber unter der Stundenzahl einer Vollzeitarbeitskraft. Bei den Aspekten Dauer und Lage verhält es sich bei diesen Variationen wie bei der Halbtagsarbeit (vgl. Domsch et al. 1994, S. 37f.). Diese Modelle zählen zu den konventionell-traditionellen Teilzeitmodellen, in denen die Teilzeit hauptsächlich einer Arbeitszeitverkürzung entspricht (vgl. Ergezinger 1993, S.295f.).

Seit der Zeit der Industrialisierung unterliegen die Arbeitszeiten einer festgelegten Ordnung, welche unter anderem durch das Arbeitsgesetz und die Gewerkschaften determiniert ist. Daraus ergibt sich für die Mitarbeiter eine starr festgelegte Dauer und Lage der Arbeitszeitgestaltung. Durch den zunehmenden Wohlstand entwickelte sich jedoch zunehmend eine verstärkte Nachfrage nach flexibleren Arbeitszeiten. Der Mitarbeiter wurde in die Arbeitszeitgestaltung einbezogen. In diesem Zusammenhang entstand der Begriff der „Zeitsouveränität“, deren Sinn darin besteht, dass der Mitarbeiter seine Arbeitszeit

hinsichtlich Dauer und Lage weitgehend selbst einteilen kann (vgl. Ergenzinger 1993, S. 171ff.).

Ein Beispiel für ein flexibles, auch als unregelmäßig bezeichnetes Arbeitszeitarrangement stellt das Modell des Job-Sharing, auch Partner-Teilzeitarbeit genannt, dar. Unter diesem Modell wird „die Aufteilung eines Arbeitsplatzes auf zwei oder mehrere Mitarbeiter nach zeitlicher (Dauer und Lage) [...] verstanden“ (Ergenzinger 1993, S.309f.). Der größte Vorteil gegenüber starren Modellen zeigt sich in der individuellen Einteilung der Arbeitszeit mit dem/der Partner. Das Modell lässt sich darüber hinaus in zwei Varianten, Job-Splitting und Job-Pairing, unterscheiden. Bei der ersten Variante wird die Stelle klar inhaltlich gesplittet, wonach jeder Sharing-Partner Aufgabenbereiche zugeordnet bekommt und dafür alleine die Verantwortung trägt. In der ihm zur Verfügung stehenden Arbeitszeit erledigt er die Aufgaben, welche in seinen Zuständigkeitsbereich fallen. Beim Job-Pairing hingegen wird die Stelle rein zeitlich geteilt, wodurch die Sharing-Partner gemeinsam für eine Gesamtaufgabe die Verantwortung übernehmen. In der jeweils zur Verfügung stehenden Arbeitszeit übernehmen die Partner alle anfallenden Aufgaben (vgl. Mücke 2005, S.11). Ein großer Vorteil des Job-Sharings im Vergleich zur einseitigen Reduzierung der Arbeitszeit ergibt sich aus der permanenten Besetzung der Stelle, wodurch für die Mitarbeiter zu jeder Zeit ein Ansprechpartner zur Verfügung steht. Probleme hingegen können bei der Kommunikationsgestaltung der Partner auftreten (vgl. Ergenzinger 1993, S. 310).

Teilzeit und die Gestaltung der Arbeitszeit lassen sich somit in vielfältige Modelle und Formen untergliedern. Das jeweils passende Modell wird in der Praxis oft zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter abgestimmt.

2.4 Chancen und Risiken der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist, wie andere Arbeitszeitmodelle auch, mit Chancen und Risiken sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer als auch auf Seiten der Arbeitgeber verbunden. Zu Beginn wird die Arbeitnehmerseite näher betrachtet. Anschließend werden Möglichkeiten sowie denkbare Nachteile, die sich auf der Arbeitgeberseite ergeben können, dargestellt.

2.4.1 Arbeitnehmerperspektive

Zum einen eröffnet Teilzeitarbeit den Mitarbeitern eine erhöhte Zeitautonomie, die es ihnen ermöglicht, die Arbeitszeit individuell nach Dauer und Lage zu variieren. Des Weiteren bietet ein Teilzeitmodell die Chance, die Lebensbereiche Arbeit, Familie und Freizeit so miteinander zu kombinieren, dass eine Balance und Ausgeglichenheit des Mitarbeiters eintritt, welche sich nachhaltig

auf alle Bereiche auswirkt. Unter diesen Punkt fällt auch die Familiengründung, welche durch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in verschiedener Hinsicht vereinfacht werden kann: Zum einen ermöglicht sie beiden Partnern im Beruf zu bleiben, wodurch erlernte Qualifikationen erhalten und ausgeweitet werden können und der Anschluss im Beruf nicht verloren geht. Ferner kann die gesamte Familie von dem Modell profitieren, da mehr Zeit für die Kinderbetreuung und die Familie im Allgemeinen vorhanden ist. Ein weiterer wichtiger Aspekt zeigt sich in der positiven Auswirkung von Teilzeitarbeit auf die Gesundheit des Mitarbeiters. Durch die regelmäßig eingelegten Pausen wird die Erschöpfung der Mitarbeiter, welche sich langfristig betrachtet auf deren Gesundheit auswirken kann, im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten gemindert (vgl. Blum 2002, S.59ff.).

Neben diesen positiven Effekten können Teilzeitarbeitsmodelle jedoch auch Risiken beinhalten: Zunächst wird parallel zur Reduktion der Arbeitszeit der Lohn vermindert. Diese Lohnreduktion kann Folgen für den bis dato gewohnten materiellen Lebensstandard haben. Darüber hinaus kann es im Unternehmen oder der Organisation vorkommen, dass an Aus- oder Weiterbildungsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte gespart wird. Ohne diese bleiben häufig auch mögliche Aufstiegschancen aus. Zudem wird oftmals das Arbeitspensum im Vergleich zur Reduktion der Arbeitszeit nicht verringert, was zu einer höheren Arbeitsbelastung führen kann, welche sich durch Überforderung, Stress und Erschöpfung äußern kann (vgl. Blum 2002, S.62ff.). Durch die unregelmäßige Präsenz am Arbeitsplatz besteht die Gefahr, dass durch mangelnde Kommunikation Informationen verloren gehen (vgl. Ergenzinger 1993, S.409).

2.4.2 Arbeitgeberperspektive

Der Einsatz von Teilzeitkräften ermöglicht dem Unternehmen eine Optimierung der Personalauslastung, wodurch Überstunden vermieden und die gesamte betriebliche Flexibilität gesteigert werden können. Des Weiteren kann nicht genutztes Potential des Arbeitsmarktes gewonnen werden. Speziell qualifizierten Frauen, welche sich aus Gründen der Familienplanung aus dem Beschäftigungsverhältnis zurückgezogen haben, wird durch Teilzeitarbeit die Möglichkeit geboten, wieder ins Berufsleben einzusteigen (vgl. Keese 1996, S.26). Eine bedeutende Chance auf Seiten der Arbeitgeber ist in der nachhaltig erhöhten Motivation der Mitarbeiter zu sehen, welche sich in Form einer wachsenden Arbeitszufriedenheit, eines steigenden Arbeitsengagements und einer sinkenden Fehlzeitenquote äußert. Der Arbeitgeber profitiert zudem von einer erhöhten Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit der teilzeitarbeitenden Mitarbeiter, welche die Arbeitsproduktivität und -qualität erhöht. Diese Effek-

te wirken sich auf beide Seiten gleichermaßen positiv aus und verstärken damit die Verbundenheit zu der Organisation (vgl. Blum 2002, S.54f.).

Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive stellen die durch Teilzeitarbeit zusätzlich entstehenden Kosten den größten Nachteil dar. Diese setzen sich zum einen aus Personalkosten zusammen, welche für Koordination und Personaleinsatzplanung benötigt werden, und zum anderen aus erhöhten Ausgaben für Sozialabgaben im Falle einer Arbeitsstellenteilung. Sobald eine Vollzeitstelle von mehreren Teilzeitkräften besetzt wird, verzeichnet die Organisation zudem höhere Infrastruktur- sowie Arbeitsplatzkosten (vgl. Keese 1996, S.26). Ebenfalls ergibt sich ein erhöhter Aufwand im Kommunikationsbereich, da durch die unterschiedlichen Anwesenheitszeiten der teilzeitarbeitenden Führungskraft die Weitergabe von Informationen oder die Koordination von Besprechungen erschwert werden. Dies kann zusätzlich zu Akzeptanzschwierigkeiten der teilzeitarbeitenden Führungskraft auf Seiten der unterstehenden Mitarbeiter führen.

Das folgende Beispiel verdeutlicht, wie durch die verschiedenen Arbeitszeitmodelle Chancen entstehen können, so dass beide Seiten davon profitieren und die Risiken verringert werden.

3. Historische Entwicklung von Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit nimmt eine immer wichtiger werdende Rolle in der heutigen Gesellschaft ein. Sei es, um eine Balance zwischen Familie und Beruf zu erhalten oder um den persönlichen Lebensstandard zu verbessern. In dem nun folgenden Kapitel wird zunächst die quantitative Entwicklung der Teilzeitarbeit in Deutschland betrachtet. Anschließend wird näher auf die Entwicklung im öffentlichen Dienst eingegangen, da in dieser Befragung 15 von 16 Interviewteilnehmern im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

3.1 Quantitative Entwicklung Teilzeitarbeitender

Der Anteil Teilzeitarbeitender weist im Verlauf der Jahre ein ständiges Wachstum auf. Die mengenmäßige Steigerung der Teilzeitbeschäftigung kann auch in Bezug zu der Entwicklung der Erwerbsquote von Frauen gesetzt werden, die ebenfalls zwischen 1960 und 2004 fast stetig gewachsen ist (vgl. BMAS 2006b). Sie weist in diesem Zeitraum einen Anstieg von 33,6% hin zu 42,9% auf. Die Teilzeitarbeit war und ist weiterhin eine Domäne der Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt 2003). Durch die Teilzeitarbeit öffnet sich ihnen die Möglichkeit Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können, um so weder das eine noch das andere in den Hintergrund stellen zu müssen. Auch die Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes mit Wirkung zum

1. Januar 2001 führt bisher keine Umverteilung beziehungsweise Annäherung der Teilzeitquoten von Männern und Frauen herbei. Zu Beginn der Erhebungen im Jahr 1960 liegt die Teilzeitquote bei insgesamt 3,9%. Die Quote der Männer beträgt zu diesem Zeitpunkt 1,5%, die der Frauen 8,6%. Bis zum heutigen Tag ist die Quote stetig gestiegen. Nach Angaben des Bundesministeriums ist die Teilzeitquote von 1960 bis 1991 von 3,9% auf insgesamt 17,0% gestiegen. Diese Erhebungen umfassen bis zum Jahr 1991 das frühere Bundesgebiet. Ab 1991 beziehen sich die Daten auf ganz Deutschland, so dass von 1991 bis 2004 die Teilzeitquote einen Anstieg von 15,7% auf 31,6% aufweist, wobei die Teilzeitquote der Frauen bei 48,6% liegt und die der Männer bei 15,4% (vgl. BMAS 2006b).

Wird die Entwicklung von Teilzeitarbeit in Beziehung zur Struktur der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen gesetzt, lässt sich feststellen, dass Teilzeitarbeit überwiegend im Handel und in den Dienstleistungssektoren verbreitet ist (vgl. Domsch et al. 1994, S.7).

Teilzeitarbeit wird jedoch nicht immer freiwillig gewählt. Der Prozentanteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter an allen Teilzeitbeschäftigten in Deutschland beträgt im Jahr 2003 14,2%. Der europäische Durchschnitt liegt bei 15,9%. Teilzeitarbeit wird in diesem Fall nur ausgeübt, um nicht arbeitslos zu sein (vgl. Statistisches Bundesamt 2004c).

Die Gründe zur Ausübung von Teilzeitarbeit liegen zum einen darin, dass Frauen, die 2004 fast 85% der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, die Chance geboten wird, Familie und Beruf, wie bereits erwähnt, besser vereinbaren zu können (vgl. Statistisches Bundesamt 2005) und zum anderen in der Tatsache, dass sich ein Trend zu kürzeren Arbeitszeiten feststellen lässt (vgl. Statistisches Bundesamt 2004a). Teilzeitarbeit wird immer bedeutender. Dies findet sich ebenfalls in der Tatsache begründet, dass im Mai 2003 von 7,9 Millionen Teilzeiterwerbstätigen in Deutschland 66% zum größten Teil von diesem Einkommen leben (vgl. Statistisches Bundesamt 2004b). Wird die Teilzeitarbeit auf Führungsebene betrachtet ist zuerst festzuhalten, dass Frauen und besonders Mütter in hohen Führungspositionen immer noch selten anzutreffen sind. 2004 zählen lediglich 12% abhängig beschäftigter Frauen zu Führungskräften. Der Anteil der Männer liegt im Vergleich dazu bei 21%. Gehören Entscheidungsbefugnisse und umfangreiche Führungsaufgaben zum Aufgabengebiet, so stufen sich nur 1% der Frauen und 4% der Männer als Führungskraft ein. Im März 2004 sind lediglich 10% abhängig beschäftigter Mütter auf Führungsebene aufzufinden, während Väter einen Anteil von 24% ausmachen. Von Bedeutung ist auch hier, dass Teilzeitarbeit überwiegend von Frauen beansprucht wird. So sinkt beispielsweise der Frauenanteil in Führungspositionen, wenn Kinder zu betreuen sind, während er

bei Männern ansteigt. Somit stufen sich als Führungskraft nur 7% der teilzeitbeschäftigten Frauen ein (vgl. Statistisches Bundesamt 2005).

3.2 Entwicklung der Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst

Aufgrund der Gegebenheit, dass in dieser Untersuchung teilzeitarbeitender Führungskräfte die Mehrheit der Befragten im öffentlichen Dienst beschäftigt ist, soll auf die Entwicklung der Teilzeitarbeit in diesem Bereich näher eingegangen werden.

Die Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst kann nach Domsch in vier Phasen eingeteilt werden, deren Grundlage das Beamtenrechtsrahmengesetz darstellt. Dieses bildet die rechtliche Grundlage von Beamten für Teilzeitarbeit und wird im Folgenden mit BRRG abgekürzt.

Die erste Phase, beginnend ab 1969, erstreckt sich bis zum Beginn der 1980er Jahre. Durch eine Änderung des BRRG ist seit 1969 somit auch eine Reduzierung der Arbeitszeit für Beamtinnen möglich, während die Teilzeitarbeit Angestellten und Arbeiterinnen des öffentlichen Dienstes jederzeit und ohne Voraussetzungen offen steht. Nach dem BRRG §48b, Abs.1 kann Teilzeit dann gewährt werden, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger Angehöriger zu betreuen ist. Daraufhin ist als Folge ein überproportionaler Anstieg des Teilzeitanteils der Beamtinnen aufzuweisen, während parallel Anträge auf Entlassungen beispielsweise aufgrund der Geburt eines Kindes zurückgehen.

In der zweiten Phase ab 1980 stehen neben arbeitsmarktpolitischen Motiven, wie dem Schaffen von Arbeitsplätzen, auch Anstrengungen Personalkosten zu senken im Mittelpunkt der Betrachtungen, die einen Anlass zu einer Änderung des §48 BRRG 1980 darstellen. So kann nach §48b, Abs.2 BRRG Teilzeitarbeit für bis zu zehn Jahre gewährt werden, wenn Beamtinnen in einem Bereich beschäftigt sind, in dem in einer Ausnahmesituation ein dringendes öffentliches Interesse daran besteht, Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen.

Etwa um 1985 beginnt die dritte Phase. In fast allen Frauenförderplänen und Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder sind Forderungen zur Schaffung qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze vorzufinden. In der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung in Nummer 5 vom März 1986 ist geregelt: „Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern.“ Dies kommt den Wünschen vieler Beschäftigter mit Kindern entgegen.

Die letzte Phase beschreibt die Zeit ab 1989. Hier werden rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen, in der Teilzeitarbeit in Form einer gleitenden Pensionierung ermöglicht wird. Die Altersteilzeitbeschäftigung kann somit ab dem 55. Lebensjahr in Anspruch genommen und auf arbeitsmarktpolitische Gründe zurückgeführt werden (vgl. Domsch et al. 1994, S.9ff).

4. Rechtsgrundlage

In diesem Kapitel wird dargestellt, wie die Teilzeitarbeit in die Gesetze der Bundesrepublik Deutschland integriert und dort geregelt ist. Dazu erfolgt zunächst ein Überblick über die rechtliche Entwicklung. Anschließend wird die gegenwärtige rechtliche Lage der Teilzeitarbeit betrachtet, indem besonders auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie das Bundesbeamtengesetz eingegangen wird.

4.1 Rechtliche Entwicklung

Ab 1985 treten im öffentlichen Dienst Gleichstellungsgesetze und Frauenförderpläne aus Motiven der beruflichen Gleichstellung von Frauen in den Vordergrund. Abgesehen von diesem Gesetz gibt es zu dem Zeitpunkt keine gesetzliche Regelung zur Teilzeitarbeit. Aufgrund der Zunahme der Teilzeitbeschäftigten und der schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt wird 1985 das Beschäftigungsförderungsgesetz geschaffen. Darin sind jedoch keine grundlegenden Gesetze zur Teilzeitarbeit verankert. Die Paragraphen zwei bis sechs des Beschäftigungsförderungsgesetzes dienen dazu, den Teilzeitarbeitnehmer vor einer Diskriminierung gegenüber Vollzeitarbeitenden zu schützen. Zudem sollen mit Hilfe eines Schutzes der Teilzeitarbeitsverhältnisse Arbeitnehmer von der Teilzeitarbeit überzeugt werden (vgl. Langmaack 1996, S. 23).

1989 entstehen die rechtlichen Rahmenbedingungen für Beamte, in denen Teilzeitarbeit in Form gleitender Pensionierung ab dem 55. Lebensjahr geschaffen werden. Mit Wirkung zum 1. August 1996 tritt das Gesetz zur Förderung eines gleitenden Ruhestandes für alle Beschäftigten in Kraft. Dieses Gesetz unterliegt 2004 einer Änderung durch das 3. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

Aufgrund der Teilzeitrichtlinie der EU vom 15. Dezember 1997 werden europaweit gesetzliche Regelungen eingeführt, welche die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten verbieten und zudem den Anspruch der Arbeitnehmer auf Reduzierung der Arbeitszeit begründen.

Diese Richtlinie wird in Deutschland, nach der entsprechenden Vorgängerschrift im Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985, mit Wirkung zum 1. Ja-

nuar 2001 mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz umgesetzt. Auf dieses wird im Folgenden eingegangen.

4.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Das Ziel des Teilzeit- und Befristungsgesetzes besteht darin, die Teilzeit zu fördern und die mögliche Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu unterbinden (vgl. § 1 TzBfG). Dazu zählt auch, dass der Arbeitgeber den teilzeitarbeitenden Mitarbeitern die gleichen Zugänge zu Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen muss wie vollzeitarbeitenden Arbeitnehmern. Aber auch hier gilt die Restriktion der betrieblichen Gründe, die dagegen sprechen können oder wenn dies den Aus- und Weiterbildungswünschen von anderen Mitarbeitern entgegensteht (§ 10 TzBfG). Laut § 2 TzBfG definiert das Gesetz Teilzeitarbeit, indem es sagt, dass der Arbeitnehmer, der Teilzeit arbeitet, im Vergleich zu einem vollbeschäftigten Kollegen regelmäßig weniger Stunden in der Woche arbeitet. Weiterhin dürfen Arbeitnehmer in Teilzeit im Vergleich zu Vollzeitkräften nicht diskriminiert beziehungsweise benachteiligt werden, es sei denn, dass sachliche Gründe vorliegen, die eine Diskriminierung entschuldigen würden. Unter diesen Diskriminierungen fällt auch der Lohn. Dieser wird analog zur Reduktion der Arbeitszeit ebenfalls vermindert. Wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer 70% statt der 100% arbeiten geht, dann hat er ein Anrecht auf 70% des Lohnes (§ 4 TzBfG).

Wichtig für diese Studie über teilzeitarbeitende Führungskräfte ist der § 6 TzBfG, welcher besagt: „Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen“.

Bevor der Arbeitnehmer jedoch seinen Teilzeitananspruch durchsetzen kann, sind einige Voraussetzungen zu erfüllen. So muss der Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit reduzieren will, mindestens sechs Monate im Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen. Der Arbeitnehmer muss sein Gesuch um Teilzeitarbeit dem Arbeitgeber gegenüber erklären. Dies kann auch informell geschehen, es braucht kein schriftliches Gesuch. Zu beachten ist aber, dass dieses Anliegen auf Teilzeitarbeit mindestens drei Monate vor dem gewünschten Termin der Arbeitszeitreduzierung dem Arbeitgeber überbracht werden muss. Ist dies nicht der Fall, dann ist der Startzeitpunkt der Teilzeitarbeit drei Monate nach Einreichung des Gesuchs. Der Arbeitgeber kann die Frist auch verkürzen (vgl. Ristow 2006, S.646). Ein Teilzeiter suchender kann zusammen mit seiner Bitte auch ein Konzept vorlegen, wie er sich die Reduzierung seiner Teilzeitarbeit und die dazugehörige Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit vorstellt. Dies ist jedoch kein Muss. Wird kein Verteilungswunsch angegeben, so kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit willkürlich auf-

grund des Direktionsrechtes verteilen (vgl. Ristow 2006, S.646). Der Arbeitgeber muss laut § 8 Abs. 3 TzBfG seinerseits mit dem Arbeitnehmer eine Übereinkunft in Hinblick auf die Teilzeitarbeit und die Verteilung der Arbeitsstunden diskutieren. Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit muss eine schriftliche Absage vorliegen. Sollte diese nicht schriftlich oder nicht innerhalb der Frist von einem Monat vor Beginn der Teilzeit beim Antragssteller eingehen, so tritt laut Gesetz die Teilzeitarbeit ein (§ 8 Abs. 5, S. 2f.). Die Absage muss jedoch nicht begründet werden. Der Arbeitgeber kann aber nur das Teilzeitgesuch ablehnen, wenn betriebliche Gründe dies nicht erlauben. Betriebliche Gründe liegen laut § 8 Abs. 2, S. 2 dann vor, wenn die Reduktion „die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursachen“.

4.3 Gesetze für Beamte

Das Bundesbeamtengesetz regelt die Teilzeit für Beamte. Laut § 72a Absatz 1 kann ein Beamter seine Arbeitszeit bis auf die Hälfte reduzieren. Analog zum TzBfG kann der Antrag auf Reduktion aber abgelehnt werden, wenn dienstliche Belange dieses nicht ermöglichen. Die Behörde kann während der Teilzeitarbeit die Dauer dieser verkürzen oder die Arbeitszeiten des teilzeitarbeitenden Beamten erhöhen. Voraussetzung für diesen Vorgang sind zwingende dienstliche Belange (§ 72a III BBG). Beamte, die Führungspositionen besetzen, haben laut § 72a IV BBG ein Anrecht auf eine Reduktion der Arbeitszeit um bis zu 50%. Des Weiteren steht ihnen die Möglichkeit offen sich bis zu zwölf Jahre, jedoch ohne Entgelt, von der Arbeit freustellen zu lassen. Dies ist aber nur möglich, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Voraussetzung für diese Reduktion der Arbeitszeit beziehungsweise dem unbezahlten Urlaub ist, dass der Beamte ein Kind im Alter unter 18 Jahren oder einen anderen pflegebedürftigen Angehörigen hat. Die Pflegebedürftigkeit muss mit Hilfe eines ärztlichen Gutachtens belegt werden. Weitergehend kann ein Beamter auch seine Arbeitszeit um mehr als 50% reduzieren. Die Dauer der Reduktion ist jedoch zusammen mit den Freistellungen auf zwölf Jahre begrenzt (§ 72a V BBG). Auch dürfen die nach § 72a BBG bewilligten teilzeitarbeitenden Beamten nicht gegenüber vollzeitarbeitenden Beamten benachteiligt werden. Ausnahmen sind hier wieder mit dienstlichen Belangen genehmigt (§ 72d BBG).

Beamte haben laut § 72b BBG ein Anrecht auf Altersteilzeit. Diese Altersteilzeit stellt 50% der regulären Arbeitszeit dar oder höchstens 50% von der Höhe der Arbeitszeit, die in den letzten zwei Jahren geleistet worden ist. Voraussetzungen hierfür sind, dass der Beamte das 55. Lebensjahr beendet und

in den letzten fünf Jahren mindestens drei Jahre Teilzeit gearbeitet hat. Des Weiteren muss die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 beginnen und es dürfen keine dienstliche Belange diesem Gesuch entgegenstehen.

Neben diesem Gesetz für Beamte auf der Bundesebene gibt es auch zusätzlich ländereigene Gesetze. Da diese Studie in der Region Trier lokalisiert ist, wird im Folgenden auf das Landesbeamtengesetz von Rheinland-Pfalz eingegangen.

Zusätzlich zum Bundesbeamtengesetz ist im Landesbeamtengesetz die Möglichkeit der Altersteilzeit beschränkt. So können nach §80b Abs.2 LBG die „Landesregierung sowie der Präsident des Landtags und der Rechnungshof Rheinland-Pfalz [...] Verwaltungsbereiche von der Altersteilzeitregelung ausnehmen.“ Jedoch kann man die Altersteilzeit auch als Blockmodell nutzen. Ein Beamter kann im Vorfeld der Altersteilzeit die in dieser Zeit zu arbeiteten Stunden vorher in Vollzeit arbeiten und sie dann im Ganzen abbauen. Er wird dann bis zum Eintritt in den Ruhestand beurlaubt (§ 80b Abs.3 LBG). Zusätzlich ist in § 80c gesetzlich geregelt, dass jede Dienststelle eine adäquate Menge an Teilzeitstellen anbieten muss. Diese Regelung ist durch den Zusatz, dass die weiteren Beschäftigten nicht über Gebühr beansprucht werden und dass Funktionsfähigkeit der Verwaltung gesichert bleiben muss.

4.4 Allgemeine Gesetze

Neben dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gelten für ein Teilzeitarbeitsverhältnis weiterhin auch die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsrechtes und Arbeitsschutzrechtes (vgl. BMAS 2006a, S. 5).

Herauszuheben ist unter anderem die geregelte Arbeitszeit. So gilt auch für Teilzeitkräfte nach § 3 ArbZG, wenn sie beispielsweise ihre Arbeitszeit auf bestimmte Werkzeuge konzentrieren, dass sie nur acht Stunden täglich arbeiten dürfen. Diese Zeit kann um weitere zwei Stunden ausgeweitet werden, für den Fall, dass innerhalb von sechs Monaten ein Zeitausgleich geschaffen wird, in dem die durchschnittliche Arbeitszeit auf maximal acht Stunden täglich reduziert wird. Bei Teilzeitkräften ist aber zu bezweifeln, dass sie diese Grenze erreichen werden (vgl. BMAS 2006a, S.5).

Da das Ziel der Teilzeitarbeit für den Arbeitnehmer darin besteht, mehr Zeit für das Privatleben zu haben, darf der Arbeitgeber nicht einseitig Überstunden anordnen. Es sei denn, dieses Recht des Arbeitgebers ist im Arbeitsvertrag niedergeschrieben. Weitere Ausnahmen sind dann zulässig, wenn es sich um einen Notfall handelt oder ein Schaden der Organisation droht. Wenn die Teilzeitkraft jedoch mit den Überstunden einverstanden ist, so können diese auch ohne vertragliche Regelung vom Arbeitgeber angeordnet werden. Dabei

muss er jedoch nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates berücksichtigen. Dieser kann dann über die Erhöhung oder Umverteilung der Arbeitszeit entscheiden und auch eine Rahmenvereinbarung herausgeben nach der der Arbeitgeber ohne erneute Zustimmung des Betriebsrates Überstunden anordnen darf. Werden Überstunden erbracht so hat auch die teilzeitarbeitende Arbeitskraft einen Anspruch auf einen Zuschlag auf den normalen Stundenlohn. Dieser ist jedoch gesetzlich nicht geregelt, dafür ist aber ein solcher Anspruch im Arbeitsvertrag oder in tariflichen Regelungen zu finden. Teilzeitkräfte haben aber erst Anspruch auf einen solchen Zuschlag ab der 37. Wochenstunde (vgl. BMAS 2006a, S. 6).

Des Weiteren haben Teilzeitkräfte im Krankheitsfalle ebenso wie Vollzeitkräfte einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Voraussetzung dafür ist aber, dass das Arbeitsverhältnis vier Wochen andauert. Bei Teilzeitformen, die sehr flexibel sind, beispielsweise wenn der Arbeitnehmer auf Abruf arbeitet, ist es empfehlenswert den Lohn für einen Tag durchschnittlich zu berechnen (vgl. BMAS 2006a, S. 7).

Teilzeitkräfte haben weiterhin einen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Mindesthöhe der Tage ist im Bundesurlaubsgesetz im § 3 Abs. 1 festgelegt. Demnach sind es zurzeit bei einer 6-Tage-Woche 24 Werktage. Parallel dazu sind es bei einer 5-Tage-Woche 20 Werktage. Im Tarif- oder Arbeitsvertrag können jedoch mehr Urlaubstage vereinbart sein. Die Berechnung der Urlaubstage für Teilzeitkräfte ist teilweise kompliziert. Für eine Teilzeitkraft, die jeden Tag in der Woche arbeitet, umfasst die Anzahl der Urlaubstage genauso viele wie bei Vollzeitkräften. Arbeitet eine Teilzeitkraft jedoch nur an bestimmten Arbeitstagen, so wird die Anzahl der Urlaubstage denen der Arbeitstage im Vergleich zu einer Vollzeitkraft angepasst. Geht ein Arbeitnehmer in einer 5-Tage-Woche 3 Tage arbeiten und hat eine Vollzeitkraft 30 Urlaubstage, dann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf 18 Urlaubstage. Dies wird folgendermaßen errechnet:

$$\frac{\text{Anzahl der Urlaubstage der Vollzeitkraft} \times \text{Arbeitstage pro Woche der Teilzeitkraft}}{\text{Gesamtarbeitstage in der Woche}}$$

Für das oben genannte Beispiel ergibt sich folgende Rechnung: $30 \times 3 / 5 = 18$. (vgl. BMAS 2006a, S. 7f)

Es gibt folglich eine große Anzahl an gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Teilzeitarbeit, die in der Theorie jedem ein Anrecht auf Teilzeitarbeit einräumen. Einzige Beschränkung hierbei ist die Voraussetzung, dass keine betrieblichen oder dienstlichen Belange der Teilzeitarbeit gegenüber stehen dürfen. Wie der Antrag auf Teilzeitarbeit in der Praxis gehandhabt wird liegt im Ermessen der beteiligten Parteien.

5. Erhebungsmethode

Im folgenden Abschnitt wird das Vorgehen bei diesem Forschungsprojekt bezüglich der empirischen Datenerhebung beschrieben. Zu Beginn wird der Ort der Untersuchung betrachtet. Anschließend wird die Untersuchungsauswahl geschildert, welche den untersuchten Personenkreis eingrenzen soll. Zudem werden die verwendeten Untersuchungsmethoden, sowie die Datenerhebung und Datenaufbereitung, dargestellt.

5.1 Untersuchungsgebiet und Untersuchungsauswahl

Die vorliegende Studie wird in Unternehmen und Institutionen der Region Trier durchgeführt. Da es sich hierbei um einen strukturschwächeren Teil Deutschlands handelt (vgl. Vedder/Vedder 2004, S. 283), welcher noch eher wenig bezüglich der Verbreitung von Teilzeit auf Führungsebene untersucht ist, ist die Region gerade deshalb für diese Art von empirischer Sozialforschung interessant. Die Strukturschwäche äußert sich dadurch, dass „[...] es [Trier] weitgehend an leistungsfähigen industriellen Kernen mangelt. [Trier] [...] ist geprägt durch eine mittelständische Wirtschaft, in der bezeichnenderweise das Handwerk (noch vor der Industrie) größter Arbeitgeber ist“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007).

Hinzu kommt die „Randlage“ der Stadt Trier. Aufgrund der Tatsache, dass Trier im äußeren Südwesten von Deutschland liegt, können sich andere Probleme ergeben. Bei Organisationen zum Beispiel, die zentral verwaltet sind und interne Schulungen anbieten, muss ein Mitarbeiter aus Trier gegebenenfalls viel weitere Reisewege in Kauf nehmen, als jemand aus der „Mitte“ Deutschlands. Es sind diese beiden Faktoren, die die besondere Situation Triers maßgeblich ausmachen.

Zu Beginn der Studie werden anhand einer Internetrecherche Institutionen und Unternehmen ausfindig gemacht, welche für die Untersuchung von Bedeutung sein können. Im Anschluss werden die insgesamt 58 recherchierten Organisationen per Brief kontaktiert. Auf diese antworten 19 mit Absage und 16 mit Zusage. Der Grund für diese Absagen ist die Tatsache, dass in den jeweiligen Organisationen keine Führungspositionen mit Teilzeitkräften besetzt sind. Ferner ist aber ein generelles Interesse an der Thematik und den Ergebnissen dieser Studie zu beobachten. Die anfängliche Vermutung, dass es sich bei dem Untersuchungsobjekt in dieser Region um eine kleine Grundgesamtheit handelt, kann bestätigt werden.

Ein Problem stellt der Begriff der Führungskraft, welcher äußerst variabel ist, dar. Um Klarheit zu schaffen wird bereits im Anschreiben an die Unternehmen und Institutionen festgelegt, was im Rahmen dieser Studie unter einer

Führungskraft zu verstehen ist. So können die Verantwortlichen direkt feststellen, ob ihre in Frage kommenden Mitarbeiter in das festgelegte Raster passen. Das Stichwort „Personalverantwortung“ steht bei der Definition des Begriffes Führungskraft im Fokus (siehe Kapitel 2.2). Ein weiteres Kriterium stellt die Arbeitszeit dar. Teilzeitkräfte werden hier definiert als Mitarbeiter, die weniger als 32 Stunden in der Woche arbeiten. Dabei sind alle Modelle der Gestaltung einer reduzierten Stelle von Interesse.

5.2 Methodik und Datenerhebung

Als Untersuchungsmethode dieser Studie dient die Form des leitfadengestützten Interviews. Dafür spricht vor allem die Tatsache, dass persönliche Erfahrungen, Einschätzungen und Sichtweisen der Interviewpartner bei dieser Methode im Mittelpunkt der Betrachtungen stehen. Als Leitsatz zur Entwicklung des Interviewleitfadens dient unter anderem die Aussage: „Im Zentrum qualitativer Interviews steht die Frage, was die befragten Personen für relevant erachten, wie sie ihre Welt beobachten und was ihre Lebenswelt charakterisiert“ (Froschauer/Lueger 2003 S. 16). Dieser Leitfaden wird in die vier Themenkomplexe Stammdaten, Arbeitsumfeld, Umfeld Familie/Bekannte/Freizeit und Vorstellungen und Umsetzung von Teilzeitarbeit gegliedert.

Der Leitfaden stellt jedoch lediglich eine Gedanken- und Strukturierungsstütze dar. Die finale Formulierung der Fragen liegt letztlich in den Händen der Interviewer, die sie situationsspezifisch individuell anpassen können. Die Interviews werden persönlich an den Arbeitsstellen der Teilnehmer durchgeführt, ein Telefoninterview stellt jedoch eine Ausnahme bei dem Interviewteilnehmer aus Mainz dar. Bei der Suche nach signifikanten Daten sollen vor allem vier Kriterien beachtet werden: Zum einen soll eine Nicht-Beeinflussung der Befragten durch den Interviewer gegeben sein. Ferner ist die Spezifität der von den Versuchspersonen gegebenen Definition der Situation zu beachten, dass heißt, die subjektiven Eigenarten der Empfindung der Situation sollen charakteristisch zum Ausdruck kommen. Die Erfassung eines möglichst breiten Spektrums der Stimuli und Reaktionen, sowie die Tiefgründigkeit sind wünschenswert. Außerdem soll herauskristallisiert werden, welche Erfahrungen für den Interviewten von zentraler Bedeutung sind (vgl. Merton/Kendall 1993 S. 178).

Die Dauer der Interviews liegt zwischen 14 (Telefoninterview) und 30 Minuten. Die individuelle Länge hängt dabei vor allem vom Antwortverhalten der Teilnehmer ab. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Interviews während der Arbeitszeit der Befragten durchgeführt werden, was auch die zum Teil kurze Dauer der Interviews erklärt.

Die Erkenntnisse dieser Studie basieren schließlich auf den Aussagen der befragten teilzeitarbeitenden Führungskräfte. Die Grundlage zur Datenauswertung liefern die wörtlich transkribierten Interviews. Dabei ist neben den einzelnen subjektiven Angaben der Interviewten, die in der Studie durch Zitate belegt werden, auch die Häufigkeit der Nennungen bei den Befragten insgesamt von Bedeutung.

6. Auswertung

In dem folgenden Kapitel werden die Resultate dieser Studie dargestellt. In einem ersten Schritt wird die Stichprobe, welche sich aus den 16 leitfadengestützten Interviews zusammensetzt, quantitativ und qualitativ untersucht. Die geführten Interviews werden mit den Buchstaben A bis P codiert. Zur Verdeutlichung und Belegung der Ergebnisse werden zusätzlich ausgewählte Zitate aus den Transkriptionen eingebracht. Diese sind wie folgt hervorgehoben:

*„Ich kann zumindest Montag morgens Golf spielen gehen.“
(Interview P).*

Zur einfachen Veranschaulichung der einzelnen Interviewpartner dient folgende Übersicht:

Abb. 1: Übersicht der Interviews

Person	Alter	Branche	Arbeitszeitmodell	Führungsverantwortung
A	51	Öff. Dienst	Teilzeit	16 Personen
B	55	Öff. Dienst	Teilzeit	120 Personen
C	45	Öff. Dienst	Teilzeit	12 Personen
D	48	Öff. Dienst	Job-Sharing	21 Personen
E	63	Öff. Dienst	Teilzeit	5 Personen
F	42	Öff. Dienst	Teilzeit	40-50 Personen
G	36	Öff. Dienst	Teilzeit	3 Personen
H	47	Öff. Dienst	Teilzeit	5 Personen
I	55	Bank	Job-Sharing	11 Personen
J	53	Öff. Dienst	Job-Sharing	21 Personen
K	45	Öff. Dienst	Teilzeit	11 Personen
L	58	Öff. Dienst	Teilzeit	Nein. Nicht weisungsgebunden.
M	39	Verband	Teilzeit	1 Person
N	42	Öff. Dienst	Teilzeit	9 Personen
O	54	Öff. Dienst	Teilzeit	Nein. Nicht weisungsgebunden.
P	55	Öff. Dienst	Teilzeit	6 Personen

6.1 Beschreibung der Stichprobe

Im ersten Themenkomplex des Interviewleitfadens werden die demographischen Daten der Befragten untersucht. Mit Hilfe dieser Angaben soll die These untersucht werden, welche besagt, dass teilzeitarbeitende Führungskräfte überwiegend weiblich und verheiratet sind, sowie mit Partner und mindestens einem Kleinkind zusammen leben. Des Weiteren werden die Interviewteilnehmer befragt, ob sie ihre jetzige Position anfänglich in Vollzeit ausgeübt haben. Mit dieser Frage wird die Annahme überprüft, dass eine Führungsstelle nur durch eine Vollzeitbeschäftigung erreicht werden kann. Als letzter Aspekt der Stammdaten wird die Fahrtzeit zur Arbeitsstelle untersucht. Damit soll belegt werden, dass teilzeitarbeitende Führungskräfte einen kurzen Anfahrtsweg haben, da eine lange Anfahrtszeit nicht im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit stehen würde.

Bei der Analyse der Stichprobe ergeben sich folgende Resultate: Von den 16 Befragten teilzeitarbeitenden Führungskräften in der Region Trier sind 14 (87,5%) Frauen und zwei (12,5%) Männer. Von diesen Frauen sind zwölf verheiratet und leben mit ihren Familien zusammen; eine Befragte ist verwitwet, eine ledig, beide sind alleinlebend. Die zwei männlichen Befragten sind verheiratet und haben Familie. Die Analyse der Altersstruktur ergibt, dass der größte Teil der Befragten zwischen 48 und 57 Jahre (43,75%) und 37,5% der Befragten zwischen 38 und 47 Jahre alt sind. Das Durchschnittsalter liegt somit bei etwa 49 Jahren.

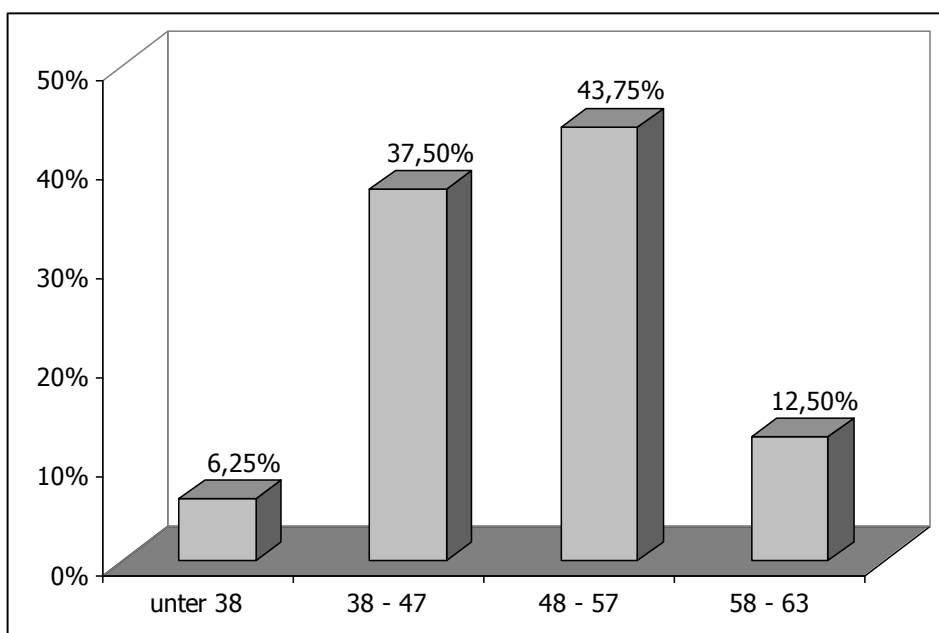


Abb. 2: Altersstruktur der Befragten

Außer zwei Befragte haben alle ein bis zwei Kinder, zwei Interviewteilnehmer sogar drei. Davon haben sieben der befragten Personen mindestens ein zu

betreuendes Kleinkind im Alter bis zu zehn Jahren. Die Kinder von vier Interviewteilnehmern befinden sich im Alter zwischen elf und 20, drei teilzeitarbeitende Führungskräfte haben bereits erwachsene Kinder über 21.

Zwölf (75%) der Befragten haben zu Beginn ihrer Berufstätigkeit in der jetzigen Arbeitsstätte in einem Vollzeitverhältnis gearbeitet und haben erst nachträglich zur Teilzeitarbeit gewechselt. Die dafür verantwortlichen Gründe werden im nächsten Kapitel näher betrachtet. Die restlichen 25% üben seit dem Beginn ihrer Tätigkeit in der jetzigen Organisation ein, im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung, verkürztes Arbeitszeitarrangement aus.

Bei Betrachtung der Anfahrtszeit zur Arbeitsstelle ist auffällig, dass über 80% der Befragten maximal 20 Minuten unterwegs sind. Lediglich drei (20%) benötigen zwischen 25 und 45 Minuten. Damit lässt sich die anfängliche Vermutung, dass Teilzeitkräfte einen relativ kurzen Anfahrtsweg auf sich nehmen, bestätigen. Ein überdurchschnittlicher Anfahrtsweg steht in keinem Verhältnis zur reduzierten Arbeitszeit, da dabei sowohl Zeit verloren geht, als auch zusätzliche Kosten (Benzin, Busfahrkarte, etc.) entstehen.

„Ich kann nicht drei Stunden Fahrtzeit in Kauf nehmen für vier Stunden Arbeit. Das steht in keinem Verhältnis.“

(Interview G)

Abschließend betrachtet, lassen sich die aufgestellten Thesen zum Themenkomplex der Stammdaten bestätigen. Die Befragten sind überwiegend weiblich, verheiratet und haben Kinder. Sie haben ihre Führungsposition zu Beginn ihrer Beschäftigung in der jetzigen Organisation in Vollzeit und erst nachträglich in Teilzeit ausgeübt. Des Weiteren haben sie einen relativ kurzen Weg zur Arbeitsstelle zurückzulegen.

Daraus resultierende Zusammenhänge werden bei der Analyse der weiteren drei Themenkomplexe deutlich.

6.2 Gründe für die Entscheidung zur Teilzeit

Der Hauptgrund zur Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung liegt nach wie vor in der Betreuung der Kinder. Da die Kindererziehung auch heute noch eher dem Aufgabengebiet der Frau zugeschrieben wird, lässt sich hier ein Bezug zur ersten belegten These, dass teilzeitarbeitende Führungskräfte überwiegend weiblich sind und Kinder haben, herstellen. Für Frauen ist insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr wichtig. Damit sie sich um ihre Kinder kümmern können, nehmen sie eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung in Kauf, während von Männern die Teilzeitarbeit immer noch als Hindernis angesehen wird, die Karriereleiter aufsteigen zu können.

„Für mich war das nach der Geburt des ersten Kindes, weil ich sehe, was läuft in der, in der Schule, weil Eltern die absolut keine Zeit für ihre Kinder haben, war das für mich keine Frage, dass ich also reduziere um meine Kinder größtenteils selbst zu versorgen.“

(Interview O)

„Ich halte es eigentlich für fast nicht praktikabel, wenn man Kinder hat, dass zwei Vollzeit arbeiten.“

(Interview A)

Nach der Auswertung der Ergebnisse wird die These, dass der Hauptgrund für Teilzeitarbeit die Kinderbetreuung ist, in Zusammenhang mit der Behauptung gesetzt, dass die Führungskraft weiterhin Vollzeit arbeitet, wenn das Gesuch nach Teilzeitarbeit erfolglos bleibt. Dadurch soll aufgezeigt werden, dass Ihnen die Position, die sie in der Organisation besetzen, sehr wichtig ist. Bei einer Ablehnung suchen sie nach Alternativen, um ihren Beruf weiter ausüben zu können und dennoch eine gute Betreuung der Kinder, eventuell mit Hilfe der Familie, zu gewährleisten.

Es lassen sich nun die folgenden Ergebnisse aufweisen: Der Auslöser für das Teilzeitgesuch ist bei elf der hier befragten Personen, darunter neun Frauen und zwei Männer, die ausschließliche Kinderbetreuung. Bei einer weiteren Befragten sind sowohl die Kinder, als auch die anschließende Pflege der Eltern der Anlass für eine Reduzierung der Arbeitszeit. Die Ausübung ausschließlich aufgrund von Pflege eines Angehörigen ist lediglich bei einem Interviewteilnehmer gegeben. Für eine weitere der befragten Personen liegen die Gründe in der Vereinbarung von Beruf, Familie und Freizeit. Die letzten beiden Teilnehmer geben als Auslöser für eine Reduzierung der Arbeitszeit den Wunsch nach einer verbesserten Lebensqualität und mehr Freizeit an.

„Aus Gründen der Lebensqualität. Ich behaupte, dass ich selber, also es geht nach beiden Richtungen. Ich behaupte, ich bin eine bessere Lehrerin in Teilzeit und ich behaupte ich bin ein vergnüglicherer Mensch in Teilzeit.“

(Interview L)

Der Aspekt der höheren Lebensqualität und das Verlangen nach mehr Freizeit lassen sich zurückführen auf den Wertewandel, der in der heutigen Gesellschaft aufzuweisen ist. Das Anliegen, ein Gleichgewicht zwischen Privat- und Erwerbsleben schaffen zu können, wird immer bedeutender. Zur übersichtlichen Veranschaulichung der angegebenen Zahlen dient die folgende Grafik.

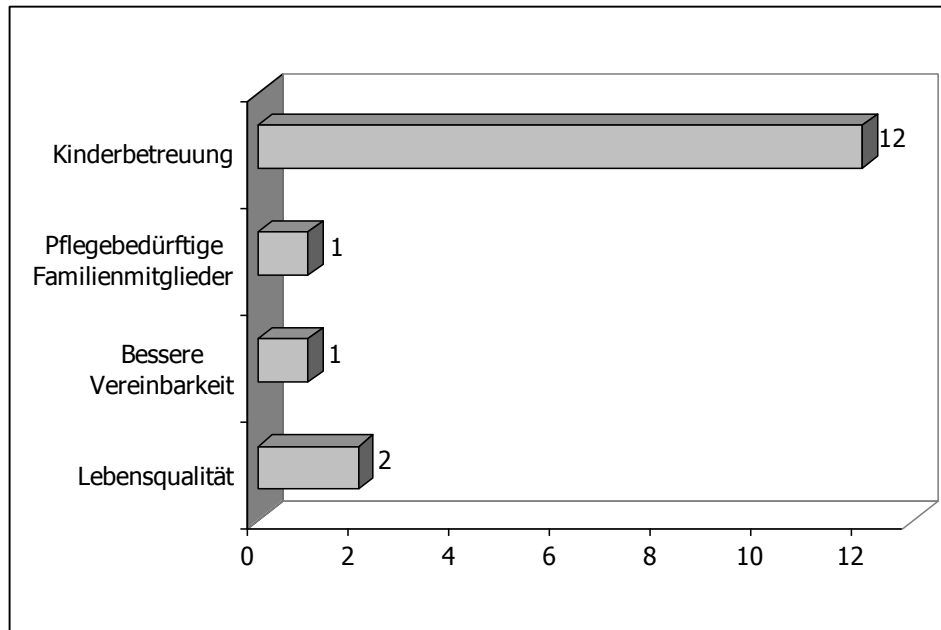


Abb. 3: Gründe für die Entscheidung zur Teilzeitarbeit

Wie daraus noch einmal ersichtlich wird, bestätigen die Ergebnisse die getroffene Annahme. Wird diese These schließlich in Bezug zu dem hypothetischen Fall gesetzt, dass das Teilzeitgesuch abgelehnt worden wäre, lässt sich festhalten, dass fünf Führungskräfte ganz zu Hause geblieben wären und somit ihre hart erarbeitete Stellung in der Organisation aufgegeben hätten, um die Betreuung der Kinder zu gewährleisten. Damit wäre der Organisation das Führungspotential der Befragten verloren gegangen, woraufhin neue Personen hätten rekrutiert und eingearbeitet werden müssen.

„Nee, ich hatte im Prinzip eigentlich gesagt entweder Teilzeit oder gar nicht, sonst wäre ich ganz zu Hause geblieben. Also es gab dazwischen für mich keine Alternative.“

(Interview F)

Fünf Teilnehmer würden bei einer Ablehnung ihre Position weiter in Vollzeit ausüben, darunter ein männlicher Befragter. Eine Befragte würde, wenn es planerisch möglich wäre, ebenfalls ganztags arbeiten gehen. Wenn dies nicht umsetzbar gewesen wäre, wäre sie vorerst ganz aus dem Berufsleben ausgeschieden.

„Das wäre mir sehr, sehr schwer gefallen, dann hätte ich überlegen müssen, ob ich es logistisch hin bekomme ganztags zu arbeiten, aber ich hätte es sehr, sehr ungern gemacht.“

(Interview K)

Für zwei weitere Führungskräfte hätte eine Ablehnung des Teilzeitgesuchs dazu geführt, dass sie ihren jetzigen Posten nicht angenommen hätten. Die übrigen drei Befragten hätten das Teilzeitgesuch in einem anderen Bereich durchgesetzt.

„Ich denke wenn mein Chef oder die Geschäftsführung gesagt hätte, „das machen wir nicht mit!“, dann hätte ich um das Okay gebeten, innerhalb der Elternzeit Teilzeit woanders arbeiten zu dürfen.“

(Interview M)

Im Allgemeinen wäre die Entscheidung, den Beruf vorläufig ganz aufzugeben, den meisten schwer gefallen, da sie ihre Arbeit sehr gerne ausüben. Diese Tatsache spiegelt das Führungspotential und die Führungsqualitäten wider, die diese Personen besitzen und betont den Stellenwert, den die Arbeit für sie hat. Die Annahme, dass die teilzeitarbeitenden Führungskräfte bei Ablehnung des Teilzeitgesuchs alle Vollzeit weiterarbeiten würden, lässt sich in dieser Erhebung jedoch widerlegen. Wird in diesem Zusammenhang auf das Arbeitsverhältnis des Ehepartners eingegangen ist zu erwähnen, dass es bei fünf der hier befragten Personen, alle weiblichen Geschlechts, von Anfang an klar und selbstverständlich war, dass sie in Teilzeit gehen, da die Position des Mannes oft nicht auf Teilzeitbasis ausgeübt werden kann oder will.

„Das war von vornherein klar, wenn wir Kinder haben, dass ich dann nur Teilzeit gehe.“

(Interview N)

„Weil mein Mann auch wirklich ne Führungsposition hat und das eigentlich gar nicht möglich gewesen wäre. Und die Akzeptanz ist auch, äh, bei Männern nach wie vor, denk ich, minimal. Und, ich denke mal, er hätte auch schlechter damit leben können, dann mit einem damit verbundenen Karriereknick. Aber wir waren uns da einig, eigentlich.“

(Interview K)

Nur zwei Ehepartner haben ebenfalls ihre Arbeitszeit verkürzt, um sich gemeinsam mit dem Partner um die Kinder kümmern zu können. Mit Ausnahme dieser beiden Personen weisen die übrigen alle ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis auf. Hierunter zählen jedoch auch die Partner, die in ihrer Arbeitszeit flexibel sind, um so Engpässe bei der Betreuung der Kinder ausgleichen zu können.

„Er kann schieben und der kann zu Hause sitzen und zu Hause arbeiten. Also, das ist ja manchmal nur wichtig, dass jemand präsent ist.“

(Interview O)

In einem weiteren Fall hat geteilte Elternzeit vorgelegen, die aber beim Partner nach Ablauf der gesetzlichen Zeitspanne wieder in Vollzeit gewechselt hat.

„Damals, also ganz am Anfang, hab ich nur ein bisschen weniger gearbeitet, und wir hatten uns das halt eben tageweise aufgeteilt direkt nach der Geburt, das ging. Also wir haben beide Elternzeit in Anspruch genommen.“

(Interview F)

Dieser Abschnitt macht noch einmal deutlich, wie wichtig es für die befragten Führungskräfte ist, eine Balance zwischen Familie und Arbeit zu erlangen. Lediglich fünf Führungskräfte würden bei Ablehnung des Teilzeitgesuchs weiter Vollzeit arbeiten. Durch die ermöglichte Teilzeit geht den Organisationen somit kein Führungspotential und Fachwissen der Befragten verloren.

6.3 Vorstellung und Umsetzung

In diesem Abschnitt folgt eine Übersicht über die Vorstellungen der teilzeitarbeitenden Führungskräfte bevor diese sich für die Teilzeitbeschäftigung entschieden haben und ob sie diese dann auch realisieren können.

Fast alle Befragten (93,75%) können ihre Vorstellungen der Teilzeitarbeit so umsetzen, wie sie es sich vorgestellt haben. Darunter auch Interviewteilnehmer A, der sich vor etwa 20 Jahren für eine Reduktion der Arbeitszeit entschieden hat. Er gibt an, dass dies zu der Zeit noch recht selten war und er froh sei, dass er Teilzeit arbeiten konnte. Im Vorfeld hat er keine großen beziehungsweise konkreten Erwartungen gehabt.

„Aber man muss sagen, das sind ja jetzt fast 20 Jahre her. Also ich war damals en Exot. Das man mit Kindern arbeitet [...] Sag ich mal, ich war damals überhaupt froh, dass es da ne Möglichkeit gab Teilzeit zu arbeiten. [...] Ich hatte da eigentlich gar keine so großen Erwartungen dran, ich war einfach froh, dass mir das ermöglicht wurde.“

(Interview A)

Ähnlich äußert sich dazu Interviewpartner H, der auch dankbar ist, dass die Teilzeitarbeit sich so gestaltet, wie er sich diese vorgestellt hat.

Ich habe mir das genau so vorgestellt und das hat dann Gott sei Dank auch so geklappt.

(Interview H)

Hilfreich für diese erfolgreichen Umsetzungen ist die Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilität. So geben zwei Befragte an, die sich nach dem Job-Sharing-Prinzip mit einer weiteren Kollegin eine Stelle teilen, dass sie selbständig ihre Dienstpläne erstellen. Es gäbe jedoch gewisse Kernzeiten, in denen mindestens einer von ihnen anwesend sein muss. Eine zusätzliche Einschränkung stellt in diesem Fall der Publikumsverkehr dar, den sie an ihrer Arbeitsstelle zu bewältigen haben.

Nur eine Befragte kann ihre Vorstellungen nicht umsetzen, da sie davon ausgegangen ist, dass ihr Arbeitsumfang im Rahmen der reduzierten Arbeitszeit auch gekürzt werden würde. Dies ist nach ihren Angaben jedoch nicht der Fall.

„Dass ich wirklich nur die Hälfte der Arbeit hätte. [...] Aber das ist de facto wesentlich mehr.“

(Interview O)

Aber ein Interviewpartner stellt auch klar, dass für eine teilzeitarbeitende Führungskraft, wenn auch die Arbeitszeiten flexibel sind, nicht immer die vorgestellten Arbeitszeiten realisierbar sind. Wenn Kollegen krank sind oder Urlaub haben, dann müssen zusätzliche Arbeiten übernommen werden. Dieses Verhalten ist für sie selbstverständlich.

„Es ist für mich selbstverständlich grad auch in einer Führungsposition, dass wenn irgendwer, irgendwelche Dinge außerhalb anfallen, oder wenn ne Kollegin krank ist, dass man selbstverständlich dann auch mal Zeiten hat, in denen man intensiver arbeitet oder zeitintensiver arbeitet, aber das gleicht sich ja immer wieder aus. Das ist für mich kein Problem.“

(Interview D)

Abschließend wird erkennbar, dass die These, teilzeitarbeitende Führungskräfte können ihre Vorstellungen bezüglich ihrer Arbeitszeit umsetzen, bejaht werden kann.

6.4 Themenkomplex Arbeitsumfeld

Der reichhaltige Bereich des Arbeitsumfeldes umfasst verschiedene Aspekte, welche die Befragten an ihrem Arbeitsplatz tangieren. So wird zum einen der Verantwortungsbereich und die zeitliche Ausgestaltung des flexiblen Arbeitszeitarrangements der Befragten analysiert. Zum anderen wird nach der Akzeptanz der Führungskraft bei den unterstehenden Mitarbeitern gefragt. Auch der Gesichtspunkt der individuellen Zeitnutzung der Befragten wird näher betrachtet. Abschließend werden die persönlichen Sichtweisen hinsichtlich Karrierechancen geprüft sowie tatsächliche Beförderungen während der Teilzeitbeschäftigung durchleuchtet.

6.4.1 Weisungsbefugnis der teilzeitarbeitenden Führungskraft

Bei der anfänglichen Definition von Führungskräften werden diese als Personen beschrieben, die im Rahmen ihrer Position Personalverantwortung in der Organisation übernehmen. Im Hinblick auf diese Verantwortung für Mitarbeiter wird behauptet, dass teilzeitarbeitenden Führungskräften aufgrund Ihres Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses höchstens fünf Mitarbeiter unterstehen.

Bei Betrachtung der 16 Interviewteilnehmer wird deutlich, dass 14 der 16 Befragten tatsächlich mindestens ein Mitarbeiter untersteht beziehungsweise diese für mindestens einen Personalverantwortung übernehmen. Interviewpartner L und O haben keine direkte Weisungsbefugnis, da sie Studiendirektoren an einem Gymnasium sind und in diesem Fall nur die Oberstudiendirektoren die Verantwortung für die Mitarbeiter übernehmen. Dennoch werden diese zwei Kandidaten in ihrem Arbeitsbereich als Führungskraft bezeichnet, da sie in gewissen Bereichen Verantwortung übernehmen, wie zum Beispiel Interviewpartner L für die Orientierungsstufe und daher für die Studie von Interesse sind.

„Mir untersteht überhaupt niemand, also man hat keine Weisungsbefugnis Untergebenen gegenüber. [...] da gibt es Arbeitsfelder in denen natürlich ich verantwortlich für was bin, [...]“

(Interview L)

Dreien der 16 Befragten unterstehen bis zu fünf Mitarbeitern. Bis zu 20 Mitarbeiter unterstehen sieben der Interviewteilnehmer und die Übrigen vier übernehmen für mehr als 20 Mitarbeiter die Verantwortung. Interviewpartner B hat die größte Weisungsbefugnis inne, ihm unterstehen 120 Mitarbeiter. Auch Teilnehmer F untersteht eine hohe Anzahl von Mitarbeitern (40-50). Sonst erstreckt sich die Verantwortung über eine Zahl von einem bis zu 21 Mitarbeiter. Die Grafik verdeutlicht die angegebenen Zahlen.

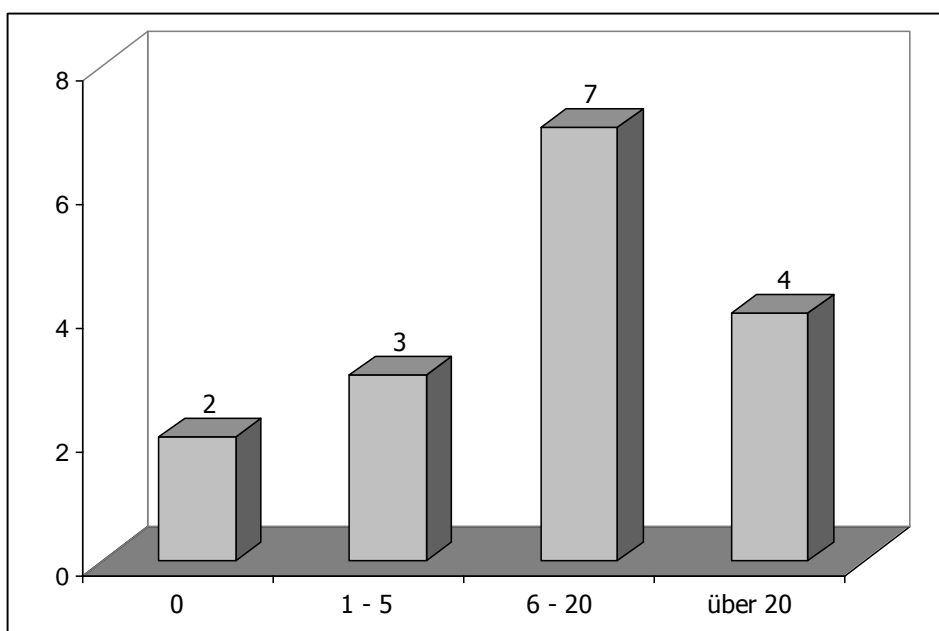


Abb. 4: Verteilung der unterstehenden Mitarbeiter

Durch die Betrachtung aller 16 Interviews lässt sich die anfänglich aufgestellte These, dass teilzeitarbeitenden Führungskräften höchstens fünf Mitarbeiter unterstehen, da sie nicht permanent am Arbeitsplatz vertreten sind, widerlegen. Obwohl die Führungskräfte aufgrund des Teilzeitarrangements die Per-

sonalverantwortung nur begrenzt wahrnehmen können, stellt dies für die Organisationen anscheinend keinen Grund dar, die Position nicht an Teilzeitkräfte zu vergeben.

6.4.2 Faktor Arbeitszeit – Am Arbeitsplatz und von zu Hause

Wie bei anderen Beschäftigungsverhältnissen ist auch bei einem Teilzeitarbeitsarrangement die Dauer der Arbeitszeit vertraglich geregelt. Für diese Studie werden Teilnehmer gesucht, die weniger als 32 vertraglich festgelegte Stunden arbeiten. Außer Interviewpartner J (35 Stunden) erfüllen alle Teilnehmer diese Bedingung. 44% der Befragten Personen arbeiten laut Vertrag bis zu 20 Stunden pro Woche. Genau die Hälfte arbeiten bis zu 30 Wochenstunden. Bei der Frage nach der tatsächlichen Arbeitszeit antworten 94%, dass sie mehr Stunden als im Vertrag festgelegt arbeiten und in Kauf nehmen. Nur bei einem Befragten stimmen die tatsächlichen mit den vertraglich festgelegten Stunden überein.

„Im Moment habe ich etwa 100 Überstunden auf meinem Konto [...]“
(Interview E)

„Ich mache also eine Menge Überstunden.“
(Interview N)

Weiter wird das Arbeitspensum im Vergleich zur Verkürzung der Arbeitszeit bei 88% der Befragten nicht reduziert.

„Hm, das ist mehr als eine Vollzeitstelle. Das ist klar.“
(Interview L)

Der Faktor „Arbeitszeit“ steht zudem in einem engen Zusammenhang mit der Organisationskultur. Viele Vorgesetzte erwarten von ihren untergeordneten Mitarbeitern, dass diese permanent auf der Arbeit präsent sind. Diese Vorstellungen werden von den allgemeinen Erwartungen an eine Führungskraft gestützt, welche demnach in der Organisation verfügbar und zugänglich sein sollen, sowie ein hohes Maß an Handlungsbereitschaft aufweisen müssen (vgl. Straumann et al. 1996, S.131). Diese Erwartungen spiegeln sich in den Antworten einiger Befragten wider. So müssen diese den Weg zur Teilzeitarbeit erst erkämpfen und sich gegen Widerstände und Vorurteile durchsetzen. Auch ist ein hohes Maß an Organisation erforderlich, um Termine zu unterschiedlichen Zeitpunkten wahrnehmen zu können.

„Und irgendwann haben sich auch die Vorgesetzten da drauf eingestellt [...]. Ich war dann aber auch immer da, wenn irgendwas Wichtiges war, war ich da, wenn man mir Bescheid gesagt hat. Und dann hab ich das irgendwie organisiert.“

(Interview A)

Da nach Angaben der Befragten bei 88% das Arbeitspensum nicht reduziert worden ist, eröffnet sich die Frage, ob diese nach Dienstschluss oder am Wochenende von zu Hause aus erledigt wird. Sieben der Studienteilnehmer arbeiten regelmäßig nach Feierabend oder am Wochenende von zu Hause aus. Bei weiteren acht kommt es selten vor, dass sie nach Dienstschluss Arbeiten von zu Hause aus erledigen müssen. Eine Führungskraft (C) nimmt werktags Überstunden am Arbeitsplatz in Kauf, die jedoch per Stechkartensystem wieder abgebaut werden können. Hieraus wird ersichtlich, dass das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und der Bewältigung von Mehrarbeit nach Feierabend oder am Wochenende in dieser Studie ausgeglichen ist. Auffällig ist die Aussage, dass viele Führungskräfte aufgrund ihrer Position in der Organisation Überstunden und Mehrarbeit als selbstverständlich ansehen.

„Also in einer leitenden Position kann man nicht sagen, jetzt lass ich den Griffel fallen.“

(Interview E)

„Das ist unheimlich schwer da den Griffel einfach fallen zu lassen und zu sagen: „Okay bis morgen Leute [...]“.

(Interview G)

„Man ist eigentlich immer [...] mit nem Stück Kopf hier. Dat bleibt einfach net aus, wenn man sich mit der Arbeit identifiziert.“

(Interview J)

Neben der Präsenz am Arbeitsplatz, die für die Vorgesetzten von Bedeutung ist, sehen sich die Führungskräfte auch ihrer eigenen Vorgesetztenrolle gegenübergestellt. Die unterstehenden Mitarbeiter benötigen einen Ansprechpartner, um eventuelle Konflikte oder schwierige Situationen lösen zu können. Bei der Auswertung der Interviews wird jedoch deutlich, dass bis auf zwei der Befragten Führungskräfte (L, O) alle von ihren Mitarbeitern akzeptiert werden und dort keine Brennpunkte entstehen.

„Manche wissen gar nicht, dass ich Teilzeit gehe oder nehmen das gar nicht wahr, weil ich eben doch noch relativ viel präsent bin.“

(Interview B)

„Da gibt’s sicherlich ne gewisse Skepsis, aber der Umstand, dass das schon seit Jahren so läuft, der hat dann gezeigt, dass das auch durch ne Teilzeitarbeit die ganze Sache vernünftig zu regeln ist. Und Skepsis hat dann abgenommen.“

(Interview C)

Die Ausnahmen stellen die Interviewpartner L und O dar, wobei es sich um die zwei Studiendirektoren handelt, welche auch keine direkt unterstehenden Mitarbeiter haben. Interviewpartner L ist häufiger am Arbeitsplatz anzutreffen, als ihr Arbeitsvertrag verlangt, wodurch ihr von Kollegen vorgeworfen wird, dass daraus resultierend dies auch von ihnen erwartet würde.

„Die Kollegen halten einen für nen armen Irren. Die sagen, du verdirbst hier die Preise. Dadurch, dass du immer zur Verfügung bist, erwarten die das auch von den Leuten [...]. Und insofern ist es falsch was du machst.“

(Interview L)

Diese beiden Fälle stellen jedoch die Ausnahme dar. Die Mehrheit beantwortet die Frage nach der Akzeptanz unter den Mitarbeitern positiv. Einige Führungskräfte bieten zusätzlich die Option an, in schwierigen Situationen telefonisch erreichbar zu sein.

Abschließend betrachtet, arbeiten die befragten teilzeitarbeitenden Führungskräfte somit mehr als vertraglich vereinbart. Sie werden von ihren unterstehenden Mitarbeitern akzeptiert, auch wenn sie keine permanente Präsenz am Arbeitsplatz aufzeigen können.

6.4.3 Erreichbarkeit nach Dienstschluss

Die Tatsache, dass die Befragten nicht unentwegt am Arbeitsplatz anzutreffen sind, setzt eine strukturierte und wohldurchdachte Informationssicherung und Informationsweitergabe an die Kollegen voraus. Hierdurch sollen Informationsverluste und der damit verbundene Arbeitsaufwand vermieden werden, um den Arbeitsablauf aufgrund mangelnder Kommunikation nicht unterbrechen zu müssen. Daher wird vermutet, dass teilzeitarbeitende Führungskräfte auch nach vertraglich geregelter Arbeitszeit für ihre Vorgesetzten und Kollegen erreichbar sein müssen.

Diese aufgestellte Behauptung trifft jedoch auf keinen der in dieser Studie befragten Teilnehmer zu. Von den 16 Teilnehmern bieten drei der teilzeitarbeitenden Führungskräfte freiwillige Erreichbarkeit nach Dienstschluss für die Kollegen an.

„Hm, also ich biete es an, ich muss nicht, aber ich biete es an, dass ich jederzeit erreichbar bin.“

(Interview F)

„Und wenn es irgendwelche Dokumente gibt, die ich mir anschauen soll, dann könnt ihr sie mir per E-Mail schicken und ich, wenn ich nen Hinweis per Telefon habe, dass da was eingegangen ist, dann geh ich sofort an den PC und schau es mir an.“

(Interview M)

Weitere zwei Interviewteilnehmer müssen nur während ihrer Rufbereitschaft erreichbar sein. Wird ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz während dieser Zeit verlangt, so müssen sie sich sofort auf den Weg machen. Diese Rufbereitschaft beläuft sich auf einen Zeitraum von einer Woche und kommt circa fünf Mal im Jahr vor.

„Das ist so alle, je nachdem zwei manchmal auch drei Monate nur, das bedeutet dann, dass man [...] per Telefon erreichbar sein muss und auch jederzeit bereit sein muss, hier her zu kommen.“

(Interview K)

Hilfe in dringenden Notfällen bieten drei Führungskräfte an, wenn wichtige Unterlagen nach Feierabend oder am Wochenende benötigt werden.

„Also wir sind, sind erreichbar irgendwo, irgendwie.“

(Interview J)

Die drei in einer Schule beschäftigten Führungskräfte müssen während der Schulferien eine Woche Präsenz an der Schule zeigen und in dieser Zeit fest erreichbar sein. Für die verbleibenden Ferienwochen soll eine Adresse hinterlegt werden.

„Das ist zeitlich genau vorgegeben. In den Ferien zum Beispiel. In den Schulferien, dass ich dann eine Woche fest erreichbar bin.“

(Interview B)

Die übrigen fünf Befragten müssen nach eigenen Angaben nicht jederzeit erreichbar sein. Diese Ergebnisse zeigen, dass der Arbeitsalltag für die Kollegen, trotz verkürzter Arbeitszeit der Führungskräfte gewährleistet und durchorganisiert ist. Eine ständige Erreichbarkeit ist demnach nicht erforderlich und keine Pflicht. Unnötiger Arbeitsaufwand aufgrund fehlender Informationen ist in dieser Untersuchung, laut der Befragten, nicht vorzufinden. Die freiwillige Erreichbarkeit nach Dienstschluss zeigt das Verantwortungsbewusstsein der Führungskräfte den ihnen zugewiesenen Mitarbeitern gegenüber auf. Teilzeitarbeit wirft im Bereich der Kommunikation in dieser Studie keine Probleme auf, wie auch der folgende Abschnitt verdeutlicht.

6.4.4 Rücksprache mit dem Vorgesetzten

Aufgrund der verkürzten Arbeitszeit ist die Führungskraft nicht permanent am Arbeitsplatz vertreten, wodurch die Annahme getroffen wird, dass ständige Rücksprachen mit dem Vorgesetzten zu erfolgen haben. Im Falle der Abwesenheit der Führungskraft in brisanten Situationen ist ihr Vorgesetzter somit über laufende Vorgänge informiert um gegebenenfalls wichtige Entscheidungen an ihrer statt treffen zu können.

Diese Behauptung trifft jedoch nur auf fünf der 16 teilzeitarbeitenden Führungskräfte zu. Hierunter befinden sich die drei befragten Lehrer, für die es ohnehin üblich ist mit ihrem Vorgesetzten jeden Tag organisatorische und sachbezogene Aufgaben zu besprechen.

„Es ist an für sich jeden Tag ein Problem was ansteht, so dass wir also kurzfristig in Kontakt treten.“

(Interview O)

Für die anderen zwei ist der ständige Kontakt zum Vorgesetzten, wie zu Beginn angenommen, aufgrund der von ihnen zu erledigenden Arbeit wichtig. Zum einen handelt es sich hierbei um Öffentlichkeitsarbeit, die eine ständige Absprache erfordert und zum anderen um politisch wichtige Entscheidungen, die zu treffen sind.

„Man ist hier ständig in Kontakt mit der Abteilungsleiterin und dem Präsidenten. Das ist, das liegt halt da dran, das wichtige, oder politisch brisante Entscheidungen, im Grunde genommen, da muss man drüber informieren.“

(Interview A)

Insgesamt sieben der befragten teilzeitarbeitenden Führungskräfte geben an, eher selten in Kontakt mit dem Vorgesetzten treten zu müssen. Ein Treffen findet dann statt, wenn ungewöhnliche Situationen sowie Besonderheiten auftreten oder wenn konkrete Fälle vorliegen, die eine Absprache erfordern. Ansonsten handeln die Befragten selbständig und eigenverantwortlich.

„Ich hab relativ freies Feld, also meine Chefin lässt mir sehr frei Hand und... Wenn Besonderheiten sind, dass kommt schon mal vor, aber in der Regel bin ich sehr selbstständig.“

(Interview K)

Bei einem Interviewteilnehmer richtet sich die Kontaktaufnahme nach dem Interesse des Vorgesetzten an den konkreten Fällen der Führungskraft. Ein persönliches Gespräch erfolgt in diesem Fall alle zwei bis drei Wochen. Die verbleibenden drei Teilnehmer müssen in keinem ständigen Kontakt zu ihrem Vorgesetzten stehen.

„Nee, ich bin ja hier im Prinzip Vorgesetzte, [...] von da her, nein eigentlich nicht.“

(Interview F)

Hier wird ebenfalls deutlich, dass den teilzeitarbeitenden Führungskräften viel Vertrauen in ihre Arbeit entgegengebracht wird. Sie können sehr autonom handeln und müssen nur in Einzelfällen häufige Rücksprachen mit ihren Vorgesetzten halten. Teilzeit bedeutet hier für Führungskräfte demnach keine Reduzierung des selbständigen und eigenverantwortlichen Handelns. Doch wie sieht es mit Fortbildungen und Dienstreisen aus? Ob in diesem Bereich Nachteile für teilzeitarbeitende Führungskräfte bestehen wird im nächsten Abschnitt analysiert.

6.4.5 Akzeptanz der Teilzeitarbeit in der Organisation

Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten und somit nach flexiblen Arbeitszeitmodellen in der Organisation nimmt immer weiter zu. Eine Balance zwischen Familie und Beruf zu finden, hat sowohl Einfluss auf die Arbeits- als

auch auf die Lebensqualität, was folglich beiden Seiten zu Gute kommt. Des Weiteren gewinnt die Diskussion um Flexibilisierung beziehungsweise Verkürzung der Arbeitszeit aufgrund der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung und rückt beschäftigungspolitische Maßnahmen in den Blickpunkt der Betrachtungen.

„[...] übrigens so hat meine Teilzeit angefangen, [...]. Es gab ne Zeit lang zu viele Lehrer und da haben nicht alle eine Stelle bekommen. Und da gabs eine Aktion, wenn immer an einer Schule 13 Lehrer verzichten auf was, dann gibt, kann man das aus arbeitsmarktpolitischen Gründen, um arbeitslosen Lehrern eine Anstellung zu ermöglichen. Da hab ich zu den Leuten hier gehört.“

(Interview L)

Auf Arbeitgeberseite fehlt jedoch häufig die nötige Akzeptanz was das Thema Teilzeit generell anbelangt, da den Vorteilen auch einige Nachteile gegenüberstehen. Die Skepsis aus Arbeitgebersicht ist, bezogen auf ein Teilzeitgesuch auf Führungsebene, noch viel größer. In diesem Abschnitt soll untersucht werden, inwieweit Teilzeitarbeit als gängiges Thema in den jeweiligen Organisationen der Befragten angesehen wird und ob sie von den teilzeitarbeitenden Führungskräften hart erkämpft werden musste aufgrund der Position, die sie auf Führungsebene besetzen.

Von den insgesamt 16 Teilnehmern wird die Teilzeitarbeit von elf Personen als gängiges Thema in der Organisation eingeschätzt, welche gefördert und befürwortet wird. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass es sich bei diesen Teilnehmern um Personen aus dem öffentlichen Dienst handelt, die auf allen Ebenen das Recht auf Teilzeit haben, und es auch durchsetzen.

„Wenn ich nicht hätte in Altersteilzeit gehen können, hätte ich normale Teilzeit beantragt, und die hätten sie bewilligen müssen.“

(Interview P)

Lediglich die befragte Person, die in der freien Wirtschaft beschäftigt ist, verneint die Frage.

„Nein nicht so. Ich wollte das schon seit der Geburt meiner Tochter. Da war das noch gar nicht möglich. Das ist erst die letzte Zeit so bei uns.“

(Interview I)

Zwei weitere Teilnehmer können nicht richtig beurteilen ob Teilzeit ein gängiges Thema ist und wiederum zwei geben an, dass „nicht dagegen gearbeitet wird“ (Interview O).

„Also ich hab' das Gefühl es wird nicht gefördert, nicht behindert.“

(Interview L)

Während der Analyse der Interviews ist auffällig, dass einige der Befragten die Teilzeitarbeit, wie in der ersten These bereits angenommen, überwiegend als ein Arbeitsmodell für Frauen ansehen.

„Es gibt hier [...] sehr viele Frauen, von daher ist Teilzeit schon ein Thema.“

(Interview N).

„Ja, ein wichtiges Thema, weil wir 75% Frauen sind und viele dieser Frauen auch wiederum Teilzeit gehen.“

(Interview B)

Die Frage, ob die Reduzierung der Arbeitszeit erkämpft werden musste, bejahen vier der Teilnehmer.

„[...] aber es gibt aber so viele Mütter, die in einem so großen Unternehmen zurückkommen, dass es gar nicht machbar ist, jedem dann einen Teilzeitjob anzubieten. Das ist sehr schwierig, ja.“

(Interview I)

Da den Vorteilen von Teilzeitarbeit auch immer noch Nachteile gegenüberstehen, ist es oft nicht einfach, dass Teilzeitgesuch bei den Vorgesetzten durchzusetzen. Zwölf der Befragten haben sie nicht hart erkämpfen müssen, nehmen jedoch teilweise bei der Ausarbeitung des verkürzten Arbeitsverhältnisses Kompromisse in Kauf. Diese Kompromisse äußern sich unter anderem darin, dass volle Tage gearbeitet werden müssen. Für diese Zeit ist es unumgänglich, dass die teilzeitbeschäftigten Elternteile folglich eine ganztägige Aufsichtsperson für die Kinderbetreuung organisieren. Probleme tauchen vereinzelt auch auf, wenn freie Tage durchgesetzt werden sollen oder die Anwesenheit in der Organisation an mehreren Tagen erforderlich ist, als vorher gewünscht.

„Als ich aus der Elternzeit zurückkam, wollte ich an sich an drei Tagen kommen, dass ist dann nicht seitens der Amtsleitung akzeptiert worden und ich musste viermal kommen.“

(Interview N)

„Gut, es gibt Regelungen im Landesbeamtengesetz und auf diese Regelungen musste ich mich berufen. Der Dienstherr kann mehr oder weniger diesen nicht ablehnen.“

(Interview C)

Dennoch sind letztendlich, trotz der unumgänglichen Eingeständnisse, alle mit den getroffenen Regelungen zufrieden. Der Arbeitsablauf ist organisiert und eine Vereinbarung von Familie und Beruf ist realisierbar. Somit ist sowohl den Anliegen der Organisation als auch den Wünschen der Führungskraft gedient. Zudem sind in dieser Studie zwei Aussagen zu finden, die behaupten, dass ein Teilzeitgesuch bei Beamten aufgrund der gesetzlichen Regelungen einfacher durchzusetzen ist als in der privaten Wirtschaft.

„Nein, überhaupt nicht. Ich habe einen Anspruch darauf. Also das ist halt der Unterschied zum Privatbereich. Im öffentlichen Dienst oder gerade als Beamter haben wir einen Anspruch darauf, Teilzeit zu machen, wenn ihre Kinder unter zwölf Jahre alt sind.“

(Interview G)

„Das war eigentlich gar kein Problem. Also ich denk mal, dass ist schon ein Vorteil in der Verwaltung gegen, stell ich mir vor, gegenüber der freien Wirtschaft. Das ist gar kein Thema gewesen, gab auch gar keine Probleme dabei.“

(Interview K)

Abschließend kann zu diesem Kapitel zusammengefasst werden, dass es für fast alle Befragten nicht schwer ist, die Teilzeit trotz Führungsposition durchzusetzen. Dies liegt zum einen darin begründet, dass es Beamten aufgrund gesetzlicher Regelungen zusteht, Teilzeit zu arbeiten und zum anderen darin, dass viele Organisationen die Teilzeitarbeit auch fördern. Sehen die Arbeitgeber Probleme bei der Arbeitszeitgestaltung, wie sie sich der Arbeitnehmer vorstellt, werden Kompromisse getroffen, mit denen beide Seiten schließlich zufrieden sind. Die teilzeitarbeitende Führungskraft aus der freien Wirtschaft zeigt jedoch als Negativbeispiel auf, dass es in diesem Gebiet immer noch als nicht üblich angesehen wird, Teilzeitarbeit auf Führungsebene in Anspruch zu nehmen.

6.4.6 Effektivität von Teilzeitarbeit

Wie bereits des Öfteren erläutert, befinden sich Teilzeitkräfte durch die verkürzte Arbeitszeit weniger an ihrem Arbeitsplatz. Aufgrund dessen müssen sie ihre Tätigkeiten in der Zeit, in der sie präsent sind umso besser durchplanen. Sie wählen eine bewusste, ökonomische Zeiteinteilung und konzentrieren sich auf die wesentlichen Aspekte ihrer Arbeit.

Seitdem sie eine Teilzeitstelle innehaben, arbeiten zwölf (75%) von den 16 Befragten Interviewteilnehmern nach eigenen Angaben effektiver. Sie versuchen die kürzer bemessene Zeit bestmöglich zu nutzen, was verschiedene Zitate belegen:

„Ich muss meine Zeit effektiver nutzen. [...] Weil vom Arbeitsaufkommen her vieles über den Rahmen einer halben Stelle hinausgeht und da muss man schon ein bisschen flotter sein.“

(Interview K)

„Ich mach keine Mittagspause. [...] Ich arbeite konzentriert durch. [...] Und man geht auch ökonomischer mit seiner Zeit um.“

(Interview E)

Da nur selten Pausen eingelegt werden, wird die Phase nach der Unterbrechung, in der sich der Arbeitnehmer erst wieder in die vor der Pause begon-

nenen Arbeitsabläufe gedanklich hineinversetzen muss, eingespart. Die Teilzeitkraft arbeitet, die begrenzte Zeit im Hinterkopf, konzentriert durch.

Auffällig ist zudem, dass sich den Führungskräften zum Teil keine andere Alternative bietet, als ihre Produktivität zu steigern und Pausen zu vermeiden. Denn gerade bei einer einseitigen Reduzierung bleibt das Arbeitspensum im Vergleich zur Reduktion der Arbeitszeit häufig unverändert. Daraus resultiert, dass Teilzeitkräfte die gleiche Arbeit wie vorher erledigen, jedoch in verkürzter Zeit und zu weniger Lohn.

„Vorher, ein Kollege der fast das gleiche Sachgebiet ganztags gemacht hat und ich mach das fast, ich mach das halbtags, dann sieht man schon die Dimensionen. Also in der Regel hat ne Teilzeitkraft prozentual etwas mehr als ne Ganztagskraft.“

(Interview H)

„Ich könnte die Tätigkeit, die ich habe, auch ohne weiteres auf 100% verteilen. Mir ist es in der Regel zu knapp, was ich als Zeit zur Verfügung habe für das Arbeitspensum, was ich zu leisten habe.“

(Interview G)

Daraus können sich für die Organisations- beziehungsweise Arbeitgeberseite deutliche Vorteile durch Teilzeitkräfte ergeben. Die effizientere Arbeitsbewältigung und auch die Einstellung zur Arbeit im Allgemeinen, die sehr viel planender und durchorganisierter ist, kommt der Organisation zu Gute. Auf diese Weise werden sogar Kosten eingespart. Die Einsparungen kompensieren schließlich auch die zum Teil entstehenden zusätzlichen Kosten, welche durch höhere Personalkosten verursacht werden. Wenn sich beispielsweise zwei Führungskräfte eine Stelle nach dem Job-Sharing-Prinzip teilen, fallen für die Arbeitgeberseite zusätzliche Kosten an. Sobald eine Teilzeitkraft jedoch die Arbeit einer Vollzeitstelle quasi allein bewältigt, werden Kosten gespart.

Nachteilig kann sich das hohe Arbeitspensum jedoch auf die Motivation der Mitarbeiter auswirken, wie aus dem letzten Zitat hervorgeht. Sobald der Führungskraft zu wenig Zeit zur Verfügung steht, kann ein gewisser Druck entstehen. Dieser negative Stress (Di-Stress) kann zur absoluten physischen und psychischen Erschöpfung (Burnout-Syndrom) führen, wodurch letztlich auch die Arbeitsproduktivität leidet.

Eine Befragte, welche die Vorteile von Teilzeitarbeit am eigenen Exempel verinnerlicht, würde diesen Nutzen auch gerne aus ihren eigenen unterstehenden Mitarbeitern ziehen:

„Ich hätt lieber zwei Halbtagssekretärinnen als eine Ganztagssekretärin. Da wird effizienter gearbeitet, das ist halt so. Irgendwie wenn man zeitlich begrenzt ist und das auch nicht acht Stunden lang durchhalten muss oder noch länger, dann kann man das auch besser.“

(Interview E)

Außer vier Befragten (25%) vertreten somit alle befragten Führungskräfte die Meinung, dass sie die verkürzte Arbeitszeit effektiver zur Bewältigung ihres Arbeitspensums nutzen. Teilzeitarbeit fördert somit eine effizientere Arbeitshaltung und kann ferner der Effizienzsteigerung der Organisation dienlich sein.

6.4.7 Teilnahme an Fortbildungen und Dienstreisen

Qualifizierungen und Dienstreisen dienen dazu, das Potential und den Wissensstand eines Mitarbeiters zu fördern. Dies soll ihm wiederum ermöglichen, auf der Karriereleiter aufzusteigen und eine verantwortungsvolle Position in der Organisation einzunehmen. Folgend soll bewiesen werden, dass teilzeitarbeitende Führungskräfte aufgrund ihrer verkürzten Arbeitszeit nur eingeschränkt an Dienstreisen und Fortbildungen teilnehmen. Da in dieser Studie jedoch auch die Annahme getroffen wird, dass Teilzeitarbeit ein Karriere-Aus darstellt, werden sie folglich auch nur beschränkt an Weiterbildungen zugelassen oder auf Dienstreisen geschickt, da sie teilweise sehr viel Zeit in Anspruch nehmen.

In dieser Studie nehmen sieben Interviewteilnehmer, also fast die Hälfte der Befragten, sehr häufig an Dienstreisen teil. Dies liegt zum einen in der Tatsache begründet, dass es sich hierbei um die Befragten aus dem Schuldienst handelt, für die Fortbildungen sehr wichtig und verpflichtend sind.

Ein weiterer Grund für häufige Dienstreisen stellt für zwei eben dieser sieben befragten Personen die Öffentlichkeitsarbeit dar, welche sie zu leisten haben.

„Ja, ja. Für Dienstreisen, auch ja Betreuung von Gästen außerhalb, mit denen ich essen gehe oder denen ich die Stadt zeige.“

(Interview E)

„Wir haben also sehr viele Tagungen und Konferenzen.“

(Interview E)

„Das ist ja auch das, was den Zeitrahmen dann häufig sprengt“.

(Interview G)

Bei Interviewteilnehmer G stellen diese Fortbildungen und Dienstreisen, wie das Zitat belegt, sogar den Hauptgrund dafür dar, Überstunden zu leisten.

„Also wenn ich Mehrarbeit leiste, dann ist das insbesondere das Ausarbeiten von Vorträgen, das Abhalten oder Teilnehmen an Schulungen. Solche Sachen. Sondertermine in jeglicher Form, also vor allem für Veranstaltungen“

(Interview G)

Die letzten zwei dieser sieben Personen besetzen eine so hohe Position in der Organisation, dass Dienstreisen und Weiterbildungen vorausgesetzt werden und unvermeidbar sind. Auf die Frage, ob sie häufig an solchen Veranstaltungen teilnehmen, antwortet eine Befragte, dass es mindestens zwei Mal im Monat vorkomme, eher öfter (vgl. Interview A). Von den übrigen neun der insgesamt 16 Interviewteilnehmer geben vier Befragte an, nicht häufig, aber hin und wieder an Fortbildungen teilzunehmen. Fünf antworten auf die Frage weniger als drei Mal im Jahr auf solchen Veranstaltungen zu sein.

„Es kommt mal, einmal im Jahr vielleicht ne Fortbildung, aber sonst kommt's bei mir nicht vor.“

(Interview K)

Die in dieser Studie getroffene Annahme, dass teilzeitarbeitende Führungskräfte nur beschränkt an Weiterbildungen und Dienstreisen teilnehmen, trifft somit nicht zu, da fast die Hälfte der Befragten sehr häufig an solchen Veranstaltungen teilnehmen und sie teilweise einen wichtigen und arbeitsintensiven Teil ihrer Arbeit ausmachen. Des Weiteren beweisen diese Ergebnisse, dass durch diese Maßnahme das Leistungspotential bei teilzeitarbeitenden auf Führungsebene gesteigert wird und sie in der Ausübung ihrer Arbeit nicht behindert oder benachteiligt werden. Dies wird insbesondere dadurch deutlich, dass sie trotz der reduzierten Arbeitszeit nicht von solchen Veranstaltungen ausgeschlossen werden. Eine positive Konsequenz für die Organisationen ist, dass die Führungskräfte nicht an Motivation verlieren und ihre Arbeit genauso erledigen können wie im vorherigen Beschäftigungsverhältnis auch. Der Wissenstand sowie die Fähigkeiten werden erweitert, was sich positiv auf die Arbeit und die Organisation auswirkt.

6.4.8 Beförderung und Karriereverständnis

Die vorherrschende Meinung bezüglich Karrierechancen im Hinblick auf Teilzeitarbeit fallen eher negativ aus, da in vielen oberen Rangordnungsstufen die Ausübung in Vollzeit verlangt wird. Im Rahmen dieser Studie wird daher der Frage nachgegangen, welche Erfahrungen die befragten Führungskräfte im Raum Trier in Bezug auf Beförderungen gemacht haben und wie sie persönlich die Aufstiegschancen für Führungskräfte in Teilzeit einschätzen.

Die Hälfte der 16 Befragten ist seit ihrem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis nicht befördert worden. Drei der Studienteilnehmer sind ein bis mehrmals be-

fördert worden, seit sie Teilzeitkraft sind. Bei den restlichen fünf ist eine Beförderung aufgrund ihrer bereits als Vollzeitkraft erzielten Position nicht möglich. Bei den letzten fünf handelt es sich zum einen um die drei Studiendirektorinnen, in deren Fall die nächste und letzte Beförderung die Schulleitung bedeuten würde. Diese Stellung ist jedoch in Rheinland-Pfalz nur in Vollzeit zu besetzen und käme zudem vom Arbeitsaufwand her für die Befragten nicht in Frage. Die anderen zwei Kandidaten (F, P) haben bereits vor ihrem Teilzeitgesuch die höchstmögliche Stufe in ihrem Arbeitsbereich erreicht, was eine weitere Beförderung ausschließt.

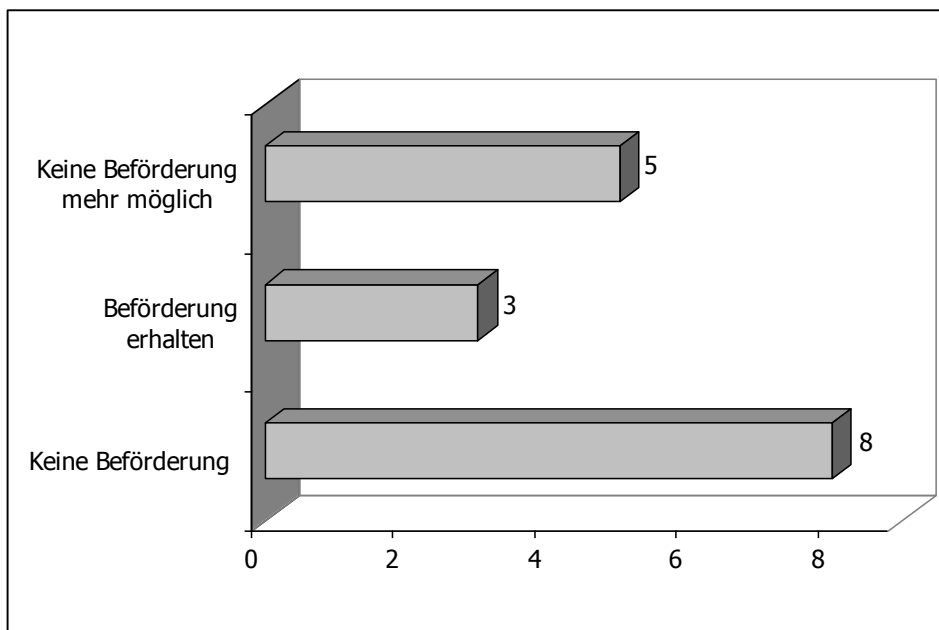


Abb. 5: Beförderungschancen

Dies spiegelt sich auch in den persönlichen Ansichten der Befragten zum Aspekt „Karrierechancen“ wider. 43,75% setzen Teilzeitarbeit einer Karrierebremse gleich.

„Ich denke, dass die Teilzeitarbeit sicherlich nicht hilfreich ist, wenn’s um Beförderung geht.“

(Interview C)

„Dadurch, dass ich Teilzeit arbeite, schlechter als vorher.“ (Auf die Frage nach Aufstiegschancen)

(Interview M)

Hier muss jedoch auch zwischen der privaten Wirtschaft und dem öffentlichen Verwaltungsbereich unterschieden werden. Laut Landesbeamtengesetz hat jeder Beamte einen Anspruch auf eine Teilzeitstelle, wenn gewisse Bedingungen erfüllt sind.

„Ich habe einen Anspruch darauf, gleich behandelt zu werden, ja, wie alle anderen. Ich leiste ja nicht qualitativ schlechtere Arbeit, ich leiste

nur prozentual weniger Arbeit und von daher, das ist überhaupt kein Argument in der öffentliche Verwaltung."

(Interview G)

Die fünf Befragten, für welche eine weitere Beförderung nicht in Frage kommt, äußern sich nicht weiter zum Thema Aufstiegschancen. Drei bewerten die Karrieremöglichkeiten trotz Teilzeitarbeit positiv, beziehungsweise stelle diese ihrer Meinung nach keine Behinderung dar. Diese Personen setzen jedoch auch eine hohe Flexibilität und gute Organisation der Teilzeitkraft voraus. Sind diese Bedingungen erfüllt, steht einem Aufstieg auf der Karriereleiter trotz Teilzeit nichts mehr im Wege.

„[...] da müssen auch Teilzeitkräfte eine gewisse Flexibilität mitbringen. Das mache ich hier in meinem Beruf auch, obwohl ich sicherlich sagen könnte: „Nein, ich geh da nicht hin, weil es meinen Arbeitszeitrahmen sprengt.“ [...] Das natürlich würde auf der anderen Seite auch ne Quittung bedeuten, dass für mich EDEKA ist, also Ende der Karriere."

(Interview G)

Abschließend betrachtet, lässt sich die Behauptung, dass Teilzeit das Aus der Karriere bedeutet, nicht bestätigen. Zwar ist genau die Hälfte der Stichprobe (acht Personen) nicht befördert worden, seit sie als Teilzeitkraft in ihrer Organisation tätig sind. Drei sind jedoch schon befördert worden und bei fünf ist es nicht mehr möglich.

6.5 Themenkomplex Familie und Freizeit

Der Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben kommt in der heutigen Gesellschaft eine große Bedeutung zu. Beide Bereiche, in denen sich individuell entfaltet werden kann, werden als gleichgestellte Ziele betrachtet, deren Realisierung im Leben angestrebt wird.

Daher wird untersucht, welche Rolle die teilzeitarbeitenden Führungskräfte in der Familie einnehmen und welche Aufgaben sie erfüllen. Weiter wird auf die Partner der Befragten eingegangen, in welcher Form diese einer Beschäftigung nachgehen oder wie sie sich innerhalb der Familie arrangieren. Schließlich wird nach der Ausgeglichenheit der Befragten in ihrem privaten Bereich gefragt, ob sie zum Beispiel auch zeitintensive Hobbys durch die verkürzte Arbeitszeit wahrnehmen können.

Das gesamte private Umfeld, welches die teilzeitarbeitende Führungskraft berührt, ist in diesem Punkt von Interesse. Übergreifend wird der Frage nachgegangen, ob das Arbeitsleben tatsächlich mit dem Familienleben vereinbar ist und welche Probleme auftreten können, die diese Vereinbarkeit erschweren.

6.5.1 Die Familie der teilzeitarbeitenden Führungskraft

Die Hälfte der Befragten geben explizit an, dass die Ausübung der Teilzeitarbeit für die Familie unproblematisch und sogar positiv sei. Bei den anderen Befragten kann dieser Eindruck auch gewonnen werden. Wobei sie jedoch nicht explizit sagen, dass die Teilzeitarbeit eine vorteilhafte Wirkung auf die Familie hat, sondern sie stellen diverse positive Aspekte in den Vordergrund. Als solche werden angesehen: Mehr Zeit für die Familie, höhere Zufriedenheit des teilzeitarbeitenden und die Förderung des gegenseitigen Verständnisses. Des Weiteren bekommen die Teilzeitarbeitenden mehr von schulischen und häuslichen Problemen mit. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Teilzeitarbeitende verstärkt in das Familienleben eingebunden ist. 14 von 16 der Befragten bejahen die Frage, ob sie durch ihre Teilzeitarbeit und die damit zur Verfügung stehende zusätzliche freie Zeit mehr in das Familienleben eingebunden werden. Alle Befragten machen deutlich, dass die Familie von großer Bedeutung für sie ist.

„Werden Sie jetzt mehr in das Familienleben eingebunden?“

„Ich binde mich selbst in das Familienleben mehr ein. Für mich ist die Familie etwas sehr wichtiges und es sollte einfach nicht zu [...] kurz kommen, dadurch, dass man halt ständig arbeitet“

(Interviewpartner D)

Zwei Befragte verneinen eine höhere Einbindung in das Familienleben. Dies ist zum einen eine Führungskraft, die sich aus Gründen der höheren Lebensqualität zur Teilzeitarbeit entschied. Zum anderen ist es eine Befragte, die zwar wegen der Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduziert hat, sich jedoch nicht mehr in das Familienleben eingebunden fühlt, da nach ihrer Meinung die Aufgaben in der Familie gleichermaßen verteilt wären.

Insgesamt ist festzustellen, dass Teilzeitarbeitende mehr am Familienleben teilnehmen als Vollzeitkräfte. So entsteht durch die Reduktion der Arbeitszeit mehr Zeit für den Partner und die Kinder. Dies belegen einige ausgewählte Zitate.

„Ja, ich bin der Meinung, dass die Zeit, die man öfter zu Hause ist, einen natürlich noch mal einen intensiveren Eindruck der Kinder vermittelt, der alltäglichen häuslichen Probleme, den schulischen Problemen. Man kriegt mehr mit.“

(Interview C)

„Also meine persönliche Lebenseinstellung ist halt die, dass Familie auch erlebbar und spürbar ist und das funktioniert halt nur über eine Halbtagsstätigkeit.“

(Interview G)

„Wenn man also Teilzeit kommt, wird man von der Familie mehr gefordert, als wenn man den ganzen Tag geht.“

(Interview H)

Neben den genannten positiven Aspekten ergeben sich jedoch auch Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Familie und Arbeit. So geben fünf Befragte an, dass die Teilzeitarbeit für den privaten Bereich auch stressig sei. Ein Grund hierfür sind unter anderem unvorhergesehene Ereignisse, auf die die Teilzeitarbeitenden sich nicht rechtzeitig einstellen können. Eine Teilnehmerin der Studie äußert, dass es manchmal stressig sei, da sie oftmals eine Woche vorher nicht sagen kann, wann sie in der nächsten Woche arbeiten muss. Durch die kurzfristige Einteilung der Arbeitstage muss ihr Partner, der auch Teilzeit arbeitet, darauf reagieren und an den Tagen arbeiten gehen, an denen sie zu Hause ist. Weitere nicht planbare äußere Einflüsse können zum Beispiel ein plötzlich auftretender Krankheitsfall in der Familie oder an der Arbeitsstelle sein. Um diese stressigen Situationen zu meistern, sind eine gute Organisation und gegenseitiges Verständnis notwendig.

Des Weiteren führen sieben Befragte an, dass eine ausreichende Organisation für das alltägliche Familienleben unabdingbar sei. Mit Hilfe dieser können stressige Situationen auf ein Minimum reduziert werden. Dementsprechend müssen alle im Haushalt lebenden Familienmitglieder ihren Teil dazu beitragen.

„Das ist ein Problem der Organisation. Man muss alles, alle Möglichkeiten organisieren. Wenn man das gut kann, dann läuft's glatt. Wenn nicht, dann hat man ein Problem.“

(Interview N)

„Ja, dass man also seine Abläufe viel stärker organisieren muss. Das betrifft ja alle. Und alle auch sehr diszipliniert mit Zeit und Ordnung in dem Rahmen umgehen müssen.“

(Interview B)

Eine weitere Möglichkeit, um das Familienleben ruhiger zu gestalten ist eine Haushaltshilfe, die eine gewisse Entlastung bietet. Von den Befragten geben neun an, eine Haushaltshilfe zu beschäftigen. Davon werden lediglich zwei mit der Betreuung der Kinder betraut. Ein weiterer Interviewpartner gibt an, dass die Haushaltshilfe Betreuungsaufgaben übernimmt, wenn Einrichtungen, wie Schulen und/oder Kindergärten, geschlossen sind. Auf der einen Seite ist dieses Outsourcing eine Erleichterung für die berufstätigen Eltern und verschafft mehr Zeit, die für die Familie genutzt werden kann. Auf der anderen Seite bedeutet es aber auch eine zusätzliche finanzielle Belastung. Interviewpartner A macht dies im Folgenden deutlich.

„Wobei ich mir natürlich [...] anfangs ein Großteil meines Entgeltes in häusliche Entlastung gesteckt hatte und ich hatte ne Oma im Hintergrund. Also, sonst wäre das wahrscheinlich gar nicht so gegangen.“

(Interview A)

Sechs Befragte beschäftigen somit Haushaltshilfen, die nur für haushälterische Aufgaben zuständig sind. Interviewpartner P, der zwar eine Hilfe im Haushalt angestellt hat, diese übernimmt aber keine Kinderbetreuungsaufgaben, macht deutlich, wie wichtig dies für ihn ist.

„Und die Kinderbetreuung das ist ohnehin Elternsache, also da lassen wir auch keinen anderen ran.“

(Interview P)

Zusammenfassend wird deutlich, dass teilzeitarbeitende Führungskräfte nicht generell eine Haushaltshilfe beschäftigen und sich somit eine Entlastung erkaufen. Dahingegen ist ihnen die Kinderbetreuung sehr wichtig und somit kümmern sie sich deshalb um diese selbst.

6.5.2 Der Partner der teilzeitarbeitenden Führungskraft

Zunächst ist anzumerken, dass in diesem Kapitel von einer Grundgesamtheit von 14 Befragten ausgegangen wird. Grund hierfür ist, dass eine Befragte alleinlebend (L), die andere verwitwet ist (E).

Hinsichtlich der arbeitenden Partner wird unterschieden, ob diese ebenfalls Teilzeit oder Vollzeit arbeiten. Bei der Auswertung wird deutlich, dass von diesen 14 Personen nur zwei auch einen in Teilzeit beschäftigten Partner haben (Personen C und M). Die Lebensgefährten der übrigen zwölf Befragten gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach, wenn diese auch teilweise flexibel, im Sinne von zeitlich variabel, ausfällt (Personen O und P). Die Unterstützung durch den Partner ist für eine Teilzeitkraft, die eine Führungsposition innehat, unabdingbar. Dies ist auch bei den 14 Interviewten zu beobachten. Diese Studie stützt sich auf die These, dass der Partner sich in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis befindet, um die Teilzeittätigkeit des Partners zu ermöglichen, insbesondere finanziell. Neben dieser finanziellen Unterstützung ist die Frage, wie der Partner mit der Teilzeittätigkeit seines Lebenspartners umgeht, ebenfalls von zentraler Bedeutung. Abgesehen von Person E und L, die Gründe werden bereits oben erläutert, wird deutlich, dass alle Partner positiv mit der Teilzeittätigkeit ihres „Pendants“ umgehen. In diesem Kontext verständlich, hat hier immer ein gemeinsames Gespräch vor der Entscheidung zur Teilzeitarbeit stattgefunden. Eine andere Antwort bezüglich dieser Frage ist nur schwer vorstellbar, denn eine Änderung, wie die der Umstrukturierung des Arbeitsalltags, muss kommuniziert werden. Besonders treffend drückt

dies Person G aus, indem sie bei einer Familie von einer Solidargemeinschaft spricht und sagt:

„Ja das [die Entscheidung zur Teilzeitarbeit] ist eine gemeinsame Entscheidung, also das muss man gemeinsam Entscheiden in der Familie. Das funktioniert ja gar nicht sonst. Ich kann nicht machen was ich will. Wir sind ja eine Solidargemeinschaft in der Familie und wenn sich einer, wenn einer eben, einer muss nun mal den Familienunterhalt besorgen und wenn ein zweiter noch daran teilnehmen will muss man halt sehen, wie man das organisiert und da ist schon ein gewisses Entgegenkommen des Partners auch nötig. Und das Verständnis ist aber auch da [...] Das geht nur wenn man das partnerschaftlich halt abspricht. Das funktioniert sonst nicht.“

(Interview G)

Bezüglich der im Haushalt anfallenden Arbeit ist tendenziell erkennbar, dass der Partner hilft. Dies fällt verstärkt bei jüngeren Paaren auf. Bei älteren wird tendenziell eher an der „klassischen Rollenverteilung“ festgehalten, beziehungsweise die Bereiche werden aufgeteilt. Der Mann kümmert sich beispielsweise um den Garten, die Frau um die Haushaltsarbeit im engeren Sinne. Die äußeren Umstände der Organisation dieser sind auch verschieden: 50% aller Befragten haben eine Haushaltshilfe, was dazu führt, dass ihre Arbeit im Haushalt anders ausfallen kann, als die der anderen Hälfte ohne Haushaltshilfe. Damit ist gemeint, dass sie sich zum Beispiel weniger um Reinigungsarbeiten kümmern müssen, sondern eher organisatorische beziehungsweise gestalterische Aufgaben übernehmen können. Dies kann sich wiederum auf die eigene Zufriedenheit der Interviewten auswirken. Festzuhalten ist abschließend, dass diese Art von Work-Life-Balance ohne die Unterstützung des Partners nicht oder nur sehr schwer möglich ist.

6.5.3 Die Kinder der teilzeitarbeitenden Führungskraft

Wie schon im Kapitel 6.2 Gründe für die Teilzeitarbeit deutlich erkennbar, ist die Kinderbetreuung den Befragten sehr wichtig. 75% der Befragten geben diesen Grund für ihre Teilzeitentscheidung an. Nachdem zuvor bereits die Effekte der Teilzeitarbeit auf die Familie im Allgemeinen beschrieben worden sind, wird in dem nun folgenden Kapitel speziell auf die Kinder der teilzeitarbeitenden Führungskraft eingegangen. Im Besonderen werden die Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf die Kinder einschließlich deren Unterstützung im Haushalt dargestellt.

Abschließend ist anzumerken, dass in diesem Bereich von einer Grundgesamtheit von 13 Befragten ausgegangen wird, da zwei Interviewte keine Kinder haben und eine Führungskraft sich zu einem Zeitpunkt für die Teilzeitarbeit entschieden hat, zu der ihre Tochter schon erwachsen war.

Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf die Kinder

Die These, dass Kinder von der Teilzeitarbeit profitieren, stellt die Basis des Untersuchungsbereiches der Auswirkungen auf die Kinder dar. In dieser Studie wird jedoch nicht gefragt, „ob“, sondern „wie“ die Kinder von der Teilzeit profitieren. Dabei müssen zwei verschiedene Perspektiven berücksichtigt werden: Zum einen kommt dem Nachwuchs im Vergleich zu Familien, wo ein Elternteil sich komplett um den Haushalt kümmert, Hausfrau/Hausmann ist, weniger Zeit zu. Zum anderen haben die Kinder von teilzeitarbeitenden Führungskräften theoretisch mehr Zeit mit ihren Eltern zur Verfügung, als die von zwei vollzeitarbeitenden Erziehungsberechtigten.

Nach Analyse der Interviews wird deutlich, dass die Kinder der Befragten von der reduzierten Arbeitszeit der Eltern, beziehungsweise eines Elternteils, profitieren. Dies äußert sich jedoch unterschiedlich. Fünf der 13 Befragten versuchen durch ihre verstärkte Präsenz einen Ansprechpartner zu repräsentieren, der unter anderem bei Problemen zur Verfügung steht. Durch diese Verfügbarkeit kann eine intensivere Beziehung zwischen Eltern und Kindern aufgebaut werden, was sich in einer nachhaltig wirkenden Betreuung widerspiegeln kann. Diese Erfahrung beschreibt Person O:

„Das macht sich auch heute bemerkbar, zum Beispiel, dass wenn sie jetzt groß sind, sie kommen und laden ihre Probleme immer noch bei mir ab. Also, es ist ein Vertrauensverhältnis, also ich lad aber auch meine Probleme bei denen ab. Es ist jetzt mehr so miteinander, ne.“

(Interview O)

Ferner geben zwei Interviewpartner an, ihre Kinder seien durch die Teilzeitarbeit selbständiger geworden. Sie verabreden sich zum Beispiel eigenständig mit Freunden oder organisieren, dass sie von einem Elternteil der Freunde abgeholt werden, wenn die eigenen Eltern nicht zur Verfügung stehen.

„Sie sind schon selbstständig geworden, das ist klar. Die organisieren dann selber schon mal was, wo ich gar nicht mit gerechnet habe. Lassen sich schon mal [...] abholen, wenn es bei mir mal nicht klappt [...]“

(Interview H)

Interviewpartner H macht aber auch auf die Abhängigkeit der Kinder von den Eltern aufmerksam. In diesem konkreten Fall wohnt die Familie in einem kleinen Ort, wodurch die Kinder was ihre Mobilität anbetrifft auf die Eltern angewiesen sind. Dieses Problem äußert sich, wenn die Kinder zum Fußballtraining oder zu Freunden wollen.

„Aber das Problem wäre, wenn sie in einen Nachbarort zum Freund wollen oder in Fußballtraining wollen, die kämen nicht da hin. Also die brauchen mich.“

(Interview H)

Die Kinder von teilzeitarbeitenden Führungskräften erlernen schon früh die für das Zusammenleben wichtigen Regeln. Eine früh erlangte Eigenständigkeit kann eine Folge dieser Regeln sein, die von äußeren Faktoren geprägt wird. Die Kinder müssen beispielsweise schon morgens um acht Uhr im Kindergarten sein und haben nicht die Möglichkeit Zeit zu verschwenden, da Mutter und/oder Vater pünktlich zur Arbeit müssen. Käme es in diesen oder ähnlichen Situationen zu einer Verweigerung des Kindes, so würde der Zeitplan gänzlich durcheinander gebracht. Insgesamt geben fünf Befragte an, dass Disziplin und Ordnung der Kinder wichtig sei, um Hektik und Chaos im Alltag zu vermeiden. Dies belegen die folgenden Zitate:

„Ich glaube das lernen Kinder auch dann sehr früh, dass da bestimmte Abläufe sind, die eingehalten werden müssen. Auch Absprachen, damit das ganze funktionieren kann.“

(Interview B)

„Sie mussten relativ früh, sich einfach auch Fakten unterwerfen. Das man halt, meinetwegen, um acht Uhr im Kindergarten war und nicht erst um zehn. Also sie haben dadurch gelernt sich, also so Termine einzuhalten und sie sind selbst ziemlich gut organisiert bei ihren eigenen Sachen.“

(Interview A)

Ein weiterer positiver Effekt, der den Kindern zugute kommt, ist, dass sich Mutter und/oder Vater zufriedener, beziehungsweise ausgeglichener fühlen. Dies geben vier der dreizehn Befragten an. Das jeweilige Elternteil hat durch die Teilzeitarbeit einen Ausgleich zum Familienleben. Dadurch erreichen sie zusätzlich eine Anerkennung, die ihnen zu Hause eventuell vorenthalten wird. Zwei Interviewteilnehmer machen deutlich, dass sie durch die Arbeit zufriedener sind, da sie ihrer Ansicht nach nicht dafür geschaffen seien, den ganzen Tag zu Hause zu sitzen. Sie schätzen den Ausgleich und die Abwechslung, die sie auf ihrer Arbeitsstelle erfahren. Letztlich können die Kinder davon effektiv profitieren, was sich beispielsweise darin äußern kann, dass die teilzeitarbeitenden Führungskräfte ruhiger und geduldiger mit ihren Kindern umgehen.

„[..] sie hat einfach ne zufriedener Mama.“

(Interview K)

„[...] auf der einen Seite bin ich eine harmonischere Mutter in den Tagen, nachdem ich arbeiten war. Also ich bin nicht der Typ, der gerne fünf Tage die Woche nur zu Hause wär und sich um Kinder kümmert. Bin dadurch ausgeglichener [...]“

(Interview M)

Die nachfolgende Grafik stellt nochmals einen Überblick über die positiven Auswirkungen der Teilzeitarbeit der Eltern beziehungsweise eines Elternteils dar.

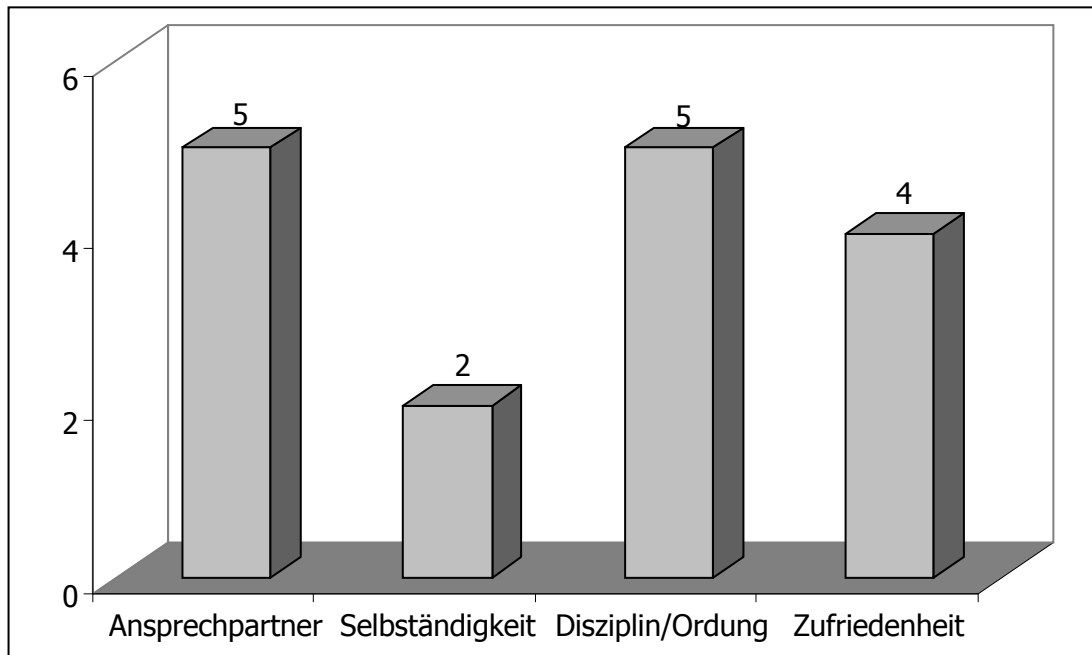


Abb.6: Positive Effekte der Teilzeitarbeit bei den Kindern

Zusammenfassend wird deutlich, dass Teilzeitarbeit die Kinder nicht negativ beeinflusst. Keiner der Befragten gibt an, dass seine Kinder unter der Berufstätigkeit leiden oder gelitten haben. Auch bei der Nachfrage bezüglich der schulischen Leistungen sagen die Interviewteilnehmer, dass diese nicht darunter leiden. Die anfänglich aufgestellte These, dass Kinder von der Teilzeitarbeit profitieren, kann durch die oben aufgeführten positiven Effekte tendenziell bejaht werden. Hervorzuheben ist darüber hinaus noch eine Erfahrung der Interviewpartnerin A. Diese schildert, dass zu Beginn ihrer Teilzeitarbeit, als ihre Kinder noch klein waren, die Kollegen und ihr Umfeld, speziell die Schwiegereltern, skeptisch waren, ob ihre Kinder sich „normal“ entwickeln würden. Dementsprechend fühlte sie sich beobachtet. Dies geschah jedoch vor 20 Jahren und mittlerweile sei doch schon ein Wandel in den Köpfen der Menschen vorgegangen.

Die Mitarbeit der Kinder im Haushalt

Eine erhöhte Beteiligung der Kinder bei der Haushaltsarbeit kann nicht bestätigt werden. Somit wird die zu Beginn der Studie aufgestellte These, dass die Kinder ihre berufstätigen Eltern im Haushalt entlasten, nicht bestätigt. Grund hierfür ist zum einen, dass sechs Interviewteilnehmer zu dieser Thematik keine Angaben gemacht haben. Zum anderen sind die Kinder der Befragten noch zu klein (drei Nennungen). Diese Interviewteilnehmer geben jedoch an, dass eine spätere Unterstützung im Haushalt wünschenswert sei. Besonders deutlich wird diese Einstellung bei Interviewpartnerin G. Diese ist der Ansicht, dass die komplette Hausarbeit nicht nur an der Mutter hängen bleiben soll und bindet ihr Kind schon früh in die Hausarbeit ein. So hilft ihre Tochter beispielsweise beim Kochen und schneidet Zutaten klein.

„Also für mich ist eine Familie eine Solidargemeinschaft. [...] ich bin jetzt nicht die Minna die für alle hier springt und macht, also. Ich meine in den Möglichkeiten, die da sind, versuche ich auch Kinder einzubinden [...]“

(Interview K)

Befragte B gibt an, dass eine Mithilfe der Kinder im Haushalt zur beruflichen Entlastung der Eltern als selbstverständlich angesehen wird. Ihre Kinder seien für die Einkäufe, kleinere Besorgungen, Gartenarbeit und für die Zubereitung von Mahlzeiten zuständig gewesen. Hinzu kommt, dass sie eigenständig für ihr Zimmer verantwortlich sind. Weitere drei Befragte geben an, dass ihre Kinder wenig helfen, sich jedoch bemühen.

„Er bemüht sich, sagen wir es so.“

(Interview D)

„Ich bin froh, wenn die mal ihr Zimmer aufräumen.“

(Interview N)

„Helfen sie auch im Haushalt, die Kinder? Unterstützen sie?“

„Wenn ich es fordere.“

(Interview H)

Zusammenfassend wird somit deutlich, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Kinder ihre Eltern im Haushalt entlasten.

6.5.4 Die Freizeitgestaltung

Dieser Abschnitt widmet sich der Freizeitgestaltung der teilzeitarbeitenden Führungskräfte. Dabei werden die Bereiche Hobbys und Freunde differenziert betrachtet.

56,25% der Befragten geben an, dass Teilzeitarbeit sich freundschaftsfördernd, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht, auswirkt. Dies bringt unter anderem Person I im nachfolgenden Zitat zum Ausdruck:

„[...] wir haben also am Wochenende halt wesentlich mehr Freizeit, dadurch, dass ich ein Tag die Woche zu Hause bin und dann viel erledigen kann.“

(Interview I)

Die restlichen fünf Personen bemerken keine Unterschiede in ihren Freundschaften, seitdem sie Teilzeit beschäftigt sind.

Bei der Betrachtung der Thematik der Hobbys können Parallelen zum vorgehenden Abschnitt der Freundschaft gezogen werden. Neun Personen geben an, ihre zusätzlichen freien Stunden für Hobbys zu verwenden. Festzustellen ist jedoch, dass insgesamt vier Personen angeben, ihre Zeit entweder für die Freunde oder das Hobby zu verwenden, da zu beidem diese Zeit nicht ausreicht. Ferner sehen sieben Befragte keine Unterschiede in ihrer Freizeit gegenüber einer Vollzeitanstellung und pflegen ihre Freundschaften eher abends oder am Wochenende.

„[...] also da ich sowieso nur einen begrenzten Freundeskreis habe und auch die meisten dort berufstätig sind, sind die Aktivitäten mit Freunden hauptsächlich am Wochenende. Unter der Woche ist Familien- und Arbeitsleben im Vordergrund und am Wochenende eben der Freundeskreis.“

(Interview B)

Eine Rolle spielt auch das Erwerbsleben des Bekanntenkreises. So wird vermehrt darauf hingewiesen, dass die Freunde ebenfalls arbeiten gehen (meistens in Vollzeitpositionen), weshalb sich die freien Zeiten eher selten überschneiden. Es bleiben folglich nur die Feierabende, die Wochenenden oder die Urlaubszeit um die Freundschaften zu pflegen. So auch Person H:

„All zuviel Zeit so während Woche um Freundschaften zu pflegen hat man natürlich nicht. Wenn man nachmittags zu Hause ist, hat man immer noch genug anderes zu tun, ne. Aber ich kann auch jetzt nicht sagen, dass es sich in gewisser Weise negativ ausgewirkt hat. Also die Freundschaften ja [...] geblieben. Man nimmt sich also auch noch halt am Wochenende Zeit um sie zu pflegen.“

(Interview H)

Abschließend ist festzustellen, dass die Nutzung der zusätzlichen freien Zeit für Freunde und Hobbys in der Hand der Führungskräfte selbst liegt, was organisatorisch durchaus möglich ist. Es kommt dabei auch auf die persönlichen Prioritäten an. Einzuschränkende Faktoren sind dabei die Verpflichtungen beziehungsweise unvorhersehbaren Ereignisse. Selbstverständlich gibt es auch Tagesabläufe, welche neben der Arbeit sehr stark von der Familie beansprucht werden, weshalb Aussagen, wie die von Person M durchaus ihre Berechtigung haben:

„Das lässt mir keinen Rahmen für andere Hobbys oder für ausdrückliche Hobbys, die ich vorher nicht gehabt hätte. Im Gegenteil. Die Hobbys, die ich vorher hatte, sind eigentlich, aber das liegt nicht an der Arbeit, sondern an den Kindern, eher gekürzt worden.“

(Interview M)

6.5.5 Ausgeglichenheit der teilzeitarbeitenden Führungskraft

Ein weiterer zu untersuchender Aspekt stellt das subjektive Wohlbefinden der teilzeitarbeitenden Interviewpartner bezüglich ihrer Work-Life-Balance dar.

Als ein Erkenntnis lässt sich festhalten, dass die innere Harmonie von den organisatorischen Faktoren, wie zum Beispiel der Mithilfe durch den Partner oder dem Vorhandensein einer Haushaltshilfe und der eigenen Reflektion abhängt. Es spielt durchaus eine Rolle, was die Befragten subjektiv für wichtig erachten. Die Frage nach der Ausgeglichenheit bietet die Gelegenheit noch einmal über die eigene Gesamtsituation nachzudenken und gegebenenfalls Wünsche oder Ansichten zu äußern.

Die Antworten zu dieser Fragestellung fallen in beinahe allen Fällen positiv aus. 14 Teilnehmer stellen zum Ende von Teil drei des Interviewleitfadens rückblickend fest, dass sie sich in ihrem privaten Bereich ausgeglichen fühlen. Nur Person N verneint diese Frage und Person O beantwortet sie mit „teilweise“. Bei diesem letzten Interviewteilnehmer ist die Antwort dadurch zu erklären, dass bei ihm die Ausgeglichenheit mit einer guten Organisation verbunden ist. Da diese jedoch nicht konsequent gewährleistet ist, fühlt er sich nur teilweise ausgeglichen. Person N hingegen arbeitete vor ihrer Teilzeittätigkeit nicht, weshalb ihr jetzt im Vergleich zu früher weniger Zeit für ihr Privatleben bleibt und sie sich deshalb nicht ausgeglichen fühlt. Die übrigen Teilnehmer beantworten die Frage nach der Ausgeglichenheit tendenziell eher positiv. Es ist jedoch zu beobachten, dass auch diese sich manchmal unausgeglichen beziehungsweise überfordert fühlen (z.B. Personen H und K). Dies scheint aber weniger relevant zu sein, da das bei jedem Menschen in den unterschiedlichsten Positionen und Situationen vorkommen kann. Person M bringt die zeitweise Unausgeglichenheit im folgenden Zitat zum Ausdruck:

„Einerseits harmonisierend [bezogen auf ihre Teilzeitarbeit], auf der anderen Seite stressfördernd. [...] Harmonisierend in so fern, dass ich denke, dass wir beide, wir arbeiten ja beide Teilzeit, nur wegen der Kinderbetreuung, ausgeglichene Familienmenschen sind, wenn wir denn in der Familie tätig sind, dadurch dass wir auch den Ausgleich durch den Beruf haben. Und im Beruf sind wir, denk ich, auch ein Stückweit ausgeglichener und zum Teil auch kreativer und flexibler und belastbarer, psychisch, dadurch dass wir noch ein Familienleben im Hintergrund haben und auch da den Anforderungen gerecht werden. Auf der anderen Seite ist es natürlich stressfördernd. Sie können sich vorstellen, ich hab berichtet, dass ich häufiger aufgrund beruflicher Gründe [...] Arbeitstage tauschen muss und man muss natürlich immer wieder umdisponieren. Das ist anders als bei jemand der Vollzeit arbeitet, der hat einen sehr gut planbaren Horizont und ne teilzeitarbeitende Kraft in meiner Position weiß im Grunde oft in der einen Woche noch nicht wie sie in der nächsten Woche arbeiten wird.“

(Interview M)

Abschließend ist festzuhalten, dass Teilzeitarbeit bei den Befragten die Lebensqualität hinsichtlich der Ausgeglichenheit steigert. Dafür ist neben der guten Organisation aber vor allem auch die Zufriedenheit der Interviewten wichtig, welche nicht allein nur mit der „Verwaltung“ der Familie gewährleistet ist, sondern die auch beträchtlich durch berufliche Selbstverwirklichung geprägt wird.

6.6 Zukünftiges Arbeitszeitarrangement

Dreizehn der sechzehn Befragten machen explizit deutlich, dass sie sich wieder für ein zeitlich reduziertes Arbeitszeitarrangement entscheiden würden, was eine ganz klare Tendenz für Teilzeit darstellt. Zwei Interviewpartner bejahen dies jedoch nur eingeschränkt (Personen A und P). Person A differenziert zwischen Lebensgefühl und Rente dahingehend, dass sie ihrer Meinung nach bezüglich des positiven Lebensgefühls sofort wieder reduziert arbeiten würde. Nachteilig wirkt sich jedoch eine verminderte Rente aus, wodurch im Rentenalter eventuell finanzielle Schwierigkeiten auftreten können. Interviewteilnehmer P schätzt seine derzeitige Situation, aber steht den momentanen Umstrukturierungsmaßnahmen, vor allem bei der Altersteilzeit, skeptisch gegenüber. Weshalb für ihn nur eine Wiederholung der Teilzeittätigkeit unter den alten Bedingungen in Frage käme. Auf die Frage, ob er sich wieder für ein zeitlich verkürztes Arbeitszeitarrangement entscheiden würde, antwortete Person P:

„Unter den Kautelen, die bei mir galten, ja. Das andere Modell würde ich nicht machen [...]“

(Interview P)

Bei Person O ist aus dem Datenmaterial nicht ersichtlich, ob sie zu einer erneuten Teilzeittätigkeit tendieren würde.

Eine weitere These zu diesem Themenbereich ist, dass Teilzeitkräfte ungern wieder Vollzeit arbeiten würden. Diese Behauptung trifft auf die Hälfte der befragten Interviewpartner dieser Studie zu. Weitere sieben Personen bringen zum Ausdruck, dass sie sich auch eine potentielle Vollzeittätigkeit in Zukunft durchaus vorstellen können. Dabei sind jedoch einige Einwände auffällig. Person C kann sich eine Vollzeitbeschäftigung vorstellen, wenn die Kinder älter sind; Person I bemerkt, dass die älteren Leute „kränkeln“, weshalb sie in Zukunft auch für die eventuelle Pflege von Familienangehörigen gebraucht werden könnte. Bei den Personen K und M kommt eine „volle Stelle“ nur „langfristig“ oder wenn die Kinderbetreuung abgeschlossen ist in Frage. Ausnahme stellt Person A dar, die bereits im vorangegangenen Abschnitt erläutert, dass sie ihr Lebensgefühl mit der Rentensituation abwägt.

6.7 Kritik an der Teilzeitarbeit

Die Interviewteilnehmer werden in diesem Abschnitt befragt, was sie auf Politikebene in Bezug auf Teilzeit ändern würden. Dabei sollen eventuelle Verbesserungsvorschläge genannt werden und darüber hinaus noch einmal die eigene Situation betrachtet werden. In diesem Zusammenhang gehen einige Befragte auf allgemeine Verbesserungsvorschläge ein, die auch andere Felder, wie die freie Wirtschaft einbeziehen können. Es fällt hierbei auf, dass 13 von 16 Befragte konkrete Verbesserungsvorschläge machen und drei äußern keine. Das Spektrum der Meinungsformulierung ist weit gestreut. Es reicht von der aktuellen Diskussion um die Kinderbetreuung (fünf Befragte äußern dies), speziell der Ausbau von Krippenplätze, über eine verbesserte Akzeptanz von Teilzeitarbeit in der freien Wirtschaft (sechs Nennungen) bis hin zur Aussage, dass Teilzeitarbeit möglichst vielen Menschen ermöglicht werden sollte (vgl. Person L). Insgesamt äußern viele Interviewte, dass sie im öffentlichen Dienst bezüglich des Themas der Realisierung von Teilzeitarbeit besser dastehen, als die Beschäftigte der Privatwirtschaft. Das ist besonders auffällig und zeigt, dass die öffentlich Beschäftigten die Vorzüge bei ihrer Anstellung realisieren und sich ihrer Privilegien bewusst sind. Diese werden jedoch nicht als selbstverständlich hingenommen. Besonders beschreibt dies die Feststellung von Person G:

*„[...] wir befinden uns hier im Prinzip auf ner Insel der Glückseligen, in der Verwaltung, das muss man ganz ehrlich sagen, weil einfach Teilzeitarbeit hier genauso angesehen ist, wie die Vollzeitarbeit [...]“
(Interview G)*

„[...] ich finde, was im Landesbeamtengesetz geregelt ist, sollte dann auch für andere Bereiche möglich sein [...].“

(Interview C)

„Es gibt einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, wenn man Kinder unter 18 im Haus hat.“

(Interview C)

Eine interviewte Person zeigt aber auch Verständnis für den Betrieb, der die Teilzeitarbeit seiner Mitarbeiter kompensieren muss.

„Das ist natürlich auch für den Betrieb sehr schwierig das Ganze zu leisten. Es ist auch nicht unbedingt ganz einfach, wenn sie ständig Kollegen haben, die kommen und gehen.“

(Interview I)

Neben diesen „Grundtendenzen“ soll hier aber noch einmal speziell auf die Gedankengänge zur Kinderbetreuung und der verbesserten Akzeptanz in der Privatwirtschaft eingegangen werden.

Beim Stichwort Krippenplätze wird der Wunsch geäußert, dass diese verstärkt geschaffen werden sollen. Person B orientiert sich dabei an dem Nachbarstaat Frankreich. Ferner wird der Aspekt benannt, dass durch Krippenplätze die Probleme der Frauen nicht aus der Welt geschaffen werden und gewisse Aufgaben dennoch an den Frauen „hängen bleiben“. Die Auseinandersetzung mit dieser Thematik geschieht tendenziell weniger im Detail, sondern eher auf der Basis von Stichworten, welche auch in der Tagespolitik verwendet werden.

Die Thematik der Akzeptanz der von Teilzeitarbeit in der Privatwirtschaft wird ebenso genannt, und zwar in sechs Fällen. Dabei wird meist das oben genannte Bewusstsein einer privilegierten Sonderposition, bei Befragten in öffentlichen Institutionen, auf die Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft übertragen. Daraus resultieren Gedankengänge wie bei den Personen C, D, F, G, K und L. Besonders die Aussage von Person D spiegelt dieses wider:

„[...] es sollte auf jeden Fall politisch manifestiert werden, dass es möglich ist, in möglichst allen Betrieben diese [...] Arbeitszeitmodelle auch zu gestalten und in die Tat umzusetzen, weil es wird mit Sicherheit in vielen Betrieben immer noch abgeblockt und man hat einfach auch noch nicht die positiven Erfahrungswerte dadurch sammeln können.“

(Interview D)

7. Studienvergleich

Die vorliegende Studie wird in einer strukturschwachen Region Deutschlands durchgeführt. Dennoch können 16 teilzeitarbeitende Führungskräfte in der Region Trier identifiziert und qualitativ interviewt werden. Die Ergebnisse der „Studie über teilzeitarbeitende Führungskräfte in der Region Trier“ werden nun schließlich vergleichbaren Studien zu diesem Thema gegenübergestellt. Durch diesen Vergleich werden Parallelen und Abweichungen hervorgehoben und Schlussfolgerungen gestellt.

7.1 Studien zum Bereich Arbeitsumfeld

Bei dem ersten Vergleich handelt es sich um die Studie „Teilzeitarbeitende Führungskräfte im öffentlichen Dienst – Anforderungen an Aufgabe, Person, Arbeitssystem und Umsetzungsprozess“, des Jahres 2005 von der Autorin Anja Mücke. In dieser Untersuchung werden 17 teilzeitarbeitende Führungskräfte aus zehn verschiedenen Verwaltungen in der Bundesrepublik Deutschland mittels Fragebogen und Interviews erforscht. Analysiert werden unter anderem differentielle Merkmale der Interviewteilnehmer über Erfahrungen bezüglich Karrierechancen, Überstunden bis hin zu Reaktionen des Umfelds wie Vorgesetzte und Kollegen. Die zentrale Aussage dieser Studie ist, dass den Führungskräften auf dem Weg zur Teilzeit oft Steine in den Weg gelegt werden, sie heute jedoch eine durchaus positive Bilanz bezüglich ihrer Teilzeitanstellung ziehen können.

Zum zweiten wird die Studie der Publikation "Teilzeitarbeit in der Führung - Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen" der Autoren Leila D. Straumann et al. zum Vergleich hinsichtlich Parallelen oder Abweichungen der eigenen Studie herangezogen. Diese Studie aus dem Jahre 1996 basiert auf der Behauptung, dass Teilzeitarbeit auf Führungsebene zur beruflichen und privaten Chancengleichheit von Frauen und Männern beiträgt. Der Forschungsprozess dieser Studie verläuft in drei Phasen: In der ersten Phase werden 53 Unternehmen der Nordwestschweiz aus der Privatwirtschaft mittels Fragebögen befragt. In der zweiten Phase werden ein Teil der Teilzeit- und Vollzeitmitarbeiter dieser Unternehmen schriftlich befragt, worauf in der letzten Phase schließlich mittels quantitativer Verfahren Erfahrungen und Meinungen untersucht werden. Die Daten, welche hier zum Vergleich betrachtet werden, beschreiben einen Stichprobenumfang von $n =$ zwischen 110 und 120 Frauen und $n =$ zwischen 60 und 70 Männern.

Als Ergebnis dieses Forschungsprojekts lässt sich festhalten, dass die Teilzeitarbeit in qualifizierten Stellen kaum zu einer Chancengleichheit der Geschlechter beiträgt. Vielmehr wird hier deutlich, dass traditionelle Rollenmus-

ter zwischen Mann und Frau noch immer aktuell sind. Die Dominanz des Mannes ist auf beruflicher wie öffentlicher Ebene stark ausgeprägt, während die Frau für Haushalt und Familie zuständig ist. Als Ursache für diese Problematik wird nicht das Vorhandensein von qualifizierten Stellen in Teilzeit an sich identifiziert, sondern die generellen Assoziationen, welche die Öffentlichkeit mit Teilzeitarbeit in Verbindung bringt.

Eine weitere Vergleichsbasis bietet die Veröffentlichung von Günther Vedder und Margit Vedder in dem Buch „Chancengleichheit durch Personalpolitik - Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen“ der Herausgeberin Gertraude Krell. In dieser Veröffentlichung wird die Arbeitszeitreduktion im Management diskutiert. Zu diesem Zweck werden 13 teilzeitarbeitende Führungskräfte in der Region Trier interviewt. Zentrale Aussage dieser Studie ist, dass die Arbeitgeberseite von dem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, trotz Vor- und Nachteile, die sich mit diesem Schritt ergeben können, zu profitieren vermag. Dafür werden aber spezifische Anforderungen an die Beteiligten gestellt.

Diese ausgewählten Studien werden im Folgenden mit den Ergebnissen aus Kapitel 6.4 verglichen.

7.2 Vergleich der Studien zum Arbeitsumfeld

Bei dem Vergleich der Ergebnisse dieses Forschungsprojekts mit den eben vorgestellten Studien lassen sich sowohl Parallelen als auch Abweichungen feststellen, welche nun näher betrachtet werden.

Motivation zur Teilzeitentscheidung ist die Kinderbetreuung: Als Hauptgrund zur Entscheidung von Teilzeit wird bei Mücke mit 70% ebenfalls die Kinderbetreuung genannt (S. 60) Dies kann auch darauf zurückzuführen sein, dass die Frauen in der Untersuchung der teilzeitarbeitenden Führungskräfte im öffentlichen Dienst einen Anteil von 88% ausmachen. Von den Befragten insgesamt haben 82,3% dort Kinder, 76% davon Kinder unter 18 Jahren, die demzufolge zu versorgen sind (S. 53).

Teilzeitarbeitende Führungskräfte arbeiten mehr als vertraglich vereinbart: Bei dem Aspekt der Ausgestaltung der Führungsposition ist nennenswert, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, sowohl in dieser Studie, als auch bei Mücke und Vedder (S. 287), von der tatsächlichen Arbeitszeit abweicht. Diese Überstunden werden jedoch ebenfalls als selbstverständlich angesehen und als wesentliche Voraussetzung für die Ausübung der Teilzeit auf Führungsebene aufgefasst. So arbeiten 50% der Befragten im öffentlichen Dienst mindestens einmal in der Woche nach Feierabend und mindestens ein Wochenende pro Monat. Probleme die sich daraus ergeben, liegen dann in

der Betreuung der Kinder und dem finanziellen Aufwand, der dadurch resultiert (S. 77).

Akzeptanz der teilzeitarbeitenden Führungskraft im Arbeitsumfeld: In der Vergleichsstudie von Mücke wird den Führungskräften gegenüber sowohl von Kollegen- als auch von Arbeitgeberseite Akzeptanz entgegengebracht. Lediglich zwei Arbeitgeber und zwei Mitarbeiter stehen den jeweiligen teilzeitarbeitenden Führungskräften offen ablehnend gegenüber. Diese negative Ablehnung ist in dieser Studie allerdings nicht vorzufinden.

Realisierung des Teilzeitgesuchs: Vergleichbar mit dieser Studie ist des Weiteren der Aspekt des Teilzeitgesuchs. Die Entscheidung zur Teilzeit beruht bei Mücke bei allen Befragten auf eigenem Wunsch. Zudem weist das Aushandeln des Arbeitszeitarrangements meist keine Probleme auf. In 13 von 15 Fällen ist die Zustimmung zum Arbeitszeitvorschlag der Führungskraft direkt erfolgt. Lediglich der Wunsch eines Job-Sharings findet keinen Zuspruch. Nennenswert ist in diesem Zusammenhang auch die Tatsache, dass den Gesuchten zwar weitestgehend problemlos zugestimmt wird, es jedoch lediglich vier Vorgesetzte sind, die eine aktive Rolle bei der Umsetzung spielen. So antworten in der genannten Studie acht weitere Befragte, dass ihnen die jeweiligen Vorgesetzten bei dem Wunsch nach Teilzeit nicht im Weg stehen, allerdings auch keine aktive Unterstützung entgegenbringen.

Kommunikation im Arbeitsumfeld: In der Vergleichsstudie von Mücke haben von den insgesamt Befragten 70,6 % sowohl fachliche als auch disziplinarische Verantwortung für die Mitarbeiter, während die übrigen nur eine fachliche Verantwortung aufweisen. Der Punkt, dass die Führungskräfte nicht permanent am Arbeitsplatz anzutreffen sind, hat zur Folge, dass der Informationstransfer gewährleistet sein muss. So bieten 73,3% der Führungskräfte in der Studie von Mücke an, außerhalb ihrer Arbeitszeit für die Kollegen erreichbar zu sein (S. 97). Vier geben an, nicht erreichbar sein zu müssen, da es bei zwei nicht als notwendig erachtet wird und die anderen zwei eine strikte Trennung von Beruf und Privatleben aufweisen wollen.

Teilzeitarbeitende Führungskräfte gestalten ihre Arbeitszeit effektiver: Aus allen Studien wird deutlich, dass die teilzeitarbeitenden Führungskräfte ihre Arbeitszeit effektiver nutzen und ihren Tagesablauf strukturierter gestalten. Es rückt ein prioritätsbezogenes Arbeiten in den Vordergrund. Nachteile, wie beispielsweise der Verzicht von Pausen oder privaten Gesprächen unter Kollegen, werden akzeptiert. 75% der Studienteilnehmer dieser Studie bejahen und bekräftigen diese Aussage. In der Vergleichsstudie von Straumann geben sogar 83,2% der befragten Frauen und 75,4% der Männer an, dass ihre Leistungsfähigkeit bei der Arbeit in Teilzeit größer ist. Zudem sei die Arbeitsintensität wesentlich höher. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht, die sich mit der

Kosten-Nutzen Frage von Teilzeitarbeit in qualifizierten Positionen beschäftigt, lässt sich somit festhalten, dass Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen einen Gewinn für die Organisationen darstellen, da sie ihre Arbeitszeit intensiver und effektiver ausnutzen. Aufgrund des kürzeren Arbeitspensums ist eine höhere Qualität der Arbeit vorzufinden (Straumann, S. 158f.). Nach dem Job-Sharing-Prinzip entstehen zwar zusätzliche Personalkosten, doch können diese durch die doppelte Kreativität der Partner im Blick auf Ideen- und Strategiefindung kompensiert werden. Bei einseitigen Reduzierungen kommt es vor, dass das Arbeitspensum gleich bleibt. Auch in diesen Fällen wird beobachtet, dass die Führungskräfte effektiver arbeiten und quasi das Arbeitspensum einer Vollzeitkraft bewältigen.

Teilzeitarbeit bedeutet das Aus der Karriere: In der vorliegenden Studie lassen sich keine eindeutigen Ergebnisse zu dieser Fragestellung feststellen. Da für fünf Befragte eine Beförderung oder höhere Karrierestufe aufgrund der bereits erzielten Position nicht mehr möglich ist, äußern diese sich nicht über Karrierechancen. 43,25% setzen Teilzeitarbeit einer Karrierebremse gleich, 18,75% sehen in Teilzeit keine Auswirkungen auf die Karriere. Parallele Ergebnisse weist die Studie von Mücke auf, wo 17 Teilzeitführungs-kräfte ebenfalls zu dem Thema Beförderung und ihrer Einschätzung bezüglich Karrierechancen befragt worden sind. Auch dort schätzen 46,6% die Karrierechancen als Teilzeitkraft schlechter ein im Vergleich zu vollzeitarbeitenden Kräften. Die restlichen 53,3% sehen die Chancen unverändert (S. 61f.). Für fast die Hälfte der Befragten kommt Teilzeitarbeit somit einem Aus der Karriere gleich. Ein eindeutiges Ergebnis und eine vorherrschende Meinung wie in der Studie von Straumann et al. lassen sich jedoch nicht identifizieren. In dieser Studie schätzen 85% der befragten Teilzeitangestellten ihre Aufstiegschancen reduziert ein (S. 109). Die Befragten setzen Teilzeitarbeit einem Karrierestopp gleich und erachten dies als „ungeschriebenes Gesetz“ (Straumann et al. 1996, S.110).

Abschließend ist festzuhalten, dass die Ergebnisse zum Themenkomplex Arbeitsumfeld der vorliegenden Forschungsarbeit überwiegend Parallelen zu den bereits erhobenen Studien aufzeigen.

7.3 Studien zum Umfeld Familie/Bekannte/Freizeit

Der zweite Teil des Studienvergleiches stellt die oben erzielten Ergebnisse des Bereiches Familie/Bekannte/Freizeit den Resultaten weiterer Studien gegenüber. Dazu ist jedoch anzumerken, dass es sich im Vorfeld schwierig gestaltete vergleichbare Studien für diese Thematik zu identifizieren.

Die erste ausgewählte Vergleichsstudie stellt die Publikation „Karriere(k)nick Kinder: Mütter in Führungspositionen als Gewinn für Unternehmen“ von den Autorinnen Helga Lukoschat und Kathrin Walther dar. Hierbei ist zu bemerken, dass der folgende Vergleich sich jedoch nicht auf die Studie selbst, sondern auf zwei zusätzliche Publikationen, die sich auf die angegebene Studie beziehen, stützt (vgl. Lukoschat; Walther 2006a, beziehungsweise Lukoschat; Walther 2006b). In dieser Studie werden 500 Mütter befragt, die Führungspositionen innehaben. Diese gilt nach Angaben der Autoren als „[...] die bislang umfangreichste Untersuchung über Frauen mit Führungsverantwortung und Kindern in Deutschland“ (Lukoschat; Walther 2006b, S.3). Dieser Umstand führt zur Auswahl der Studie, auch wenn hier überwiegend vollzeitarbeitende Führungskräfte befragt werden. Zudem sind diese ausschließlich weiblich, jedoch sind in der eigenen Studie nur zwei männliche Befragte vorhanden, wodurch die Studie durchaus als Vergleichsbasis betrachtet werden kann.

Die zentrale Aussage der Vergleichsstudie ist, dass Mütter in Führungspositionen kein Hemmnis auf der Arbeit, sondern eher einen Gewinn darstellen, da sie motivierter und engagierter als andere Führungskräfte arbeiten. Die beiden Verfasserinnen stellen unter anderem ihre Untersuchungsergebnisse zu der Organisation der Kinderbetreuung, den Auswirkungen der Berufstätigkeit der Mütter auf die Kinder und der Unterstützung des Partners dar.

Ferner dient in diesem Bereich die Studie „Familie. Arbeit. Kinderbetreuung“ von Harald Seehausen als Vergleich zu den vorhergehend dargestellten Ergebnissen. Im Rahmen dieser Studie analysiert der Autor 34 Familien und erstellt mit Hilfe von Erzieherinnen von Betreuungseinrichtungen Kinderportraits, wodurch er den Familienalltag untersuchen möchte. Dabei wird besonders auf das „Konfliktdreieck ‚Familie – Arbeitswelt – Kinderbetreuung“ (Seehausen 1995, S. 14.) eingegangen.

Des Weiteren finden die bereits oben vorgestellten Studien von Straumann und Vedder auch in diesem Bereich des Vergleichs Anwendung, was im Folgenden Abschnitt verdeutlicht wird.

7.4 Vergleich der Studien zum Umfeld Familie/Bekanntes/Freizeit

Einflüsse auf das Familienleben: In der vorliegenden Studie stellt sich heraus, dass die Teilzeitarbeit verschiedene Einflüsse auf die Familie hat. Ferner hat diese auch einen Einfluss auf die Zufriedenheit der berufstätigen Person, da sie einen Ausgleich zum Familienleben darstellt. Lukoschat/Walther haben diesen Aspekt von der gegenüberliegenden Seite betrachtet und sagen, dass die Familie der Faktor ist, der die Zufriedenheit und Ausgeglichenheit unterstützt. Dies liegt wahrscheinlich nur an der jeweiligen Herangehensweise und

ist austauschbar. Zum einen ist die Familie als Ausgleich zum Berufsleben und zum anderen ist der Beruf als Ausgleich zur Familie zu sehen. Hierbei kommt es auf den Blickwinkel und die Prioritäten an, die sich eine jede Führungsposition individuell setzt. In der in Kapitel 6.5.3.1 verdeutlichten Zufriedenheit liegt die Priorität auf der Familie, da dieser durch die Teilzeitarbeit mehr Zeit gewidmet wird. Des Weiteren fällt auf, dass es Frauen gibt, die die Arbeit als Abwechslung zum Haushalt brauchen, da sie sich nicht vorstellen können, den ganzen Tag zu Hause zu bleiben.

Unterstützung durch den Partner: Die oben dargestellte Wichtigkeit des Partners ist auch bei den Tendenzen der Studie „Karriere(k)nick Kinder. Mütter in Führungspositionen - ein Gewinn für Unternehmen“ zu beobachten. Dort geben 84% der Befragten an, dass die Unterstützung des Partners unabdingbar ist. Des Weiteren wird dort eine Tendenz zu einem Aufbrechen der traditionellen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau festgestellt. Dies zeigt sich darin, dass Väter sich in ihrem Beruf zurücknehmen, was sich unter anderem in einer Reduzierung der Arbeitszeit äußern kann und sie sich zudem mehr in der Familie engagieren (Lukoschat/Walther 2006, S. 43f.). In der vorliegenden Studie über teilzeitarbeitende Führungskräfte in Trier können ähnliche Ergebnisse beobachtet werden, wenn auch nicht in diesem Ausmaß. Bei der Analyse der Resultate wird deutlich, dass die Unterstützung des Partners unabdingbar ist, was bei allen Befragten, die einen Partner haben, sichtbar wird. Ferner ist das Auflösen der traditionellen Rollen jedoch nur bedingt beobachtbar, da durch die Studie deutlich wird, dass die Teilzeitarbeit, wie schon öfters erwähnt, immer noch Frauenarbeit ist. Dies unterstreicht der Anteil an Frauen in Höhe von 87,5% von allen Befragten. Nur zwei Männer wählen das Teilzeitmodell, um sich mehr um die Kinder zu kümmern. Von den befragten Frauen gibt nur eine von vierzehn an, dass auch ihr Mann seine Arbeitszeit reduziert hat. Somit wird die eher traditionelle Rollenverteilung deutlich. Auch kann eine vermehrte Hilfe des Partners nicht bestätigt werden, weil keine klare Tendenz erkennbar wird. Zum einen gibt es Befragte, bei denen die Hausarbeit gerecht verteilt wird. Zum anderen gibt es aber auch Befragte, die angeben, dass die Hausarbeit traditionell an der Frau hängen bleibt. Dies ist zudem vergleichbar mit den Ergebnissen von Straumann. Dort wird auch deutlich, dass die Hausarbeit immer noch Frauenarbeit ist. Nur die teilzeitarbeitenden Männer ohne Partner kümmern sich um die Hausarbeit. Leben sie in einer Partnerschaft, dann überlassen sie die anfallenden Arbeiten im Haushalt eher den Frauen (Straumann 1996, S. 55). Dies kann in der vorliegenden Studie jedoch nicht bestätigt werden. Da nur zwei männliche Interviewteilnehmer vorhanden sind, die jedoch Haushaltsarbeiten übernehmen. In diesen Partnerschaften werden die anfallenden Arbeiten verteilt.

Profit der Kinder von der Teilzeitarbeit: Des Weiteren wird in dieser Studie deutlich, dass die Kinder von der Teilzeitarbeit der Eltern profitieren. Die hervorgehobenen Gründe stellen die Zufriedenheit der Mutter beziehungsweise des Vaters, eine früh erlernte Disziplin und Ordnung, eine Eigenständigkeit und die Möglichkeit ein Elternteil als Ansprechpartner zur Verfügung zu haben, dar. Der Zusammenhang zwischen Selbständigkeit und der Berufstätigkeit der Eltern wird auch in der Studie von Lukoschat und Walther deutlich. Dort gaben viele Beragte an, dass sich dies positiv auf die Eigenständigkeit der Kinder auswirkt. Diese sehen unter anderem in der Berufstätigkeit der Mutter eine Vorbildfunktion, welcher sie nacheifern möchten. Ferner sind die Kinder auf ihre arbeitenden Mutter stolz (Lukoschat/Walther 2006b, S. 12). Dies wird auch in der eigenen Studie partiell deutlich. Da eine Befragte explizit angibt, dass die Kinder stolz auf ihre arbeitende Mutter sind. Eine weitere Interviewteilnehmerin machte deutlich, dass ihre Töchter ein modernes Frauenbild haben und genauso wie sie in der Zukunft Teilzeitarbeit wollen, um die Familie und den Beruf zu vereinbaren. Dieses Ergebnis lässt sich jedoch nicht generalisieren, da dazu zu wenig Antworten vorliegen. Zu der Thematik der Zufriedenheit des arbeitenden Elternteils sind vergleichbare Resultate bei Seehausen zu finden. Dort geben sieben Mütter an wieder zu arbeiten, weil sie „[...] dem alltäglichen Stress in der Familie aus dem Weg [...]“ (Seehausen 1995, S. 92) gehen möchten. Daraus folgt, dass in der Berufstätigkeit eine Anerkennung erzielt werden kann, die vielleicht oftmals zu Hause nicht erfahren wird. Die Kinder können somit durch diesen Ausgleich profitieren, da die Beziehung zwischen Kind und Mutter oder Vater geduldiger und ruhiger sein kann.

Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf die Freundschaften: Für die weiteren Ergebnisse der vorliegenden Studie liegen keine Vergleichsstudien vor. So lässt sich durch die erhaltenen Ergebnisse der eigenen Studie schließen, dass sich die Teilzeitarbeit förderlich auf Freundschaften auswirkt. So haben teilzeitarbeitende Führungskräfte mehr Zeit für die Freunde. Dem gegenüber steht aber die Berufstätigkeit der Freunde, da diese meist Vollzeit arbeiten. Somit ist die Freundschaftspflege innerhalb der Woche eingeschränkt und wird eher auf das Wochenende oder den Urlaub verlagert.

Die Ausgeglichenheit der Teilzeitarbeitenden: Auch kann von einer tendenziellen Ausgeglichenheit der teilzeitarbeitenden Führungskräfte ausgegangen werden. Wobei aber einige Einschränkungen auftreten: Wenn unvorhergesehene Ereignisse eintreten, wird es für die Teilzeitarbeitenden stressig und von einer Ausgeglichenheit kann nicht mehr gesprochen werden. Dies ist zudem ein Faktor der Organisation. Sollte die Organisation der Führungskräfte nicht funktionieren, dann tritt der Stress auf.

Ferner würde sich die Mehrzahl der Befragten wieder für eine Reduktion ihrer Arbeitszeit entscheiden, was auch in der Studie von Vedder/Vedder zum Ausdruck kommt (vgl. Vedder/Vedder 1999, S. 287.) Zudem ist erkennbar, dass die Hälfte der teilzeitarbeitenden Führungskräfte vorhat weiter Teilzeit zu arbeiten. Des Weiteren kann sich die andere Hälfte vorstellen, wieder Vollzeit zu arbeiten. Dafür müssten jedoch einige Prämissen gegeben sein. Darunter zählt unter anderem, dass die Kinderbetreuung abgeschlossen sein muss. Zudem wird ein weiterer Konflikt mit den Generationen deutlich. Die Eltern oder auch die Schwiegereltern benötigen vermehrt eine Betreuung, wozu bei einer Vollzeitbeschäftigung weniger Zeit bleibt. Die vermehrte Zeit durch eine Teilzeitarbeit wird als ein weiterer Vorteil dieser angesehen.

8. Fazit

Die 16 in dieser Arbeit untersuchten teilzeitarbeitenden Führungskräfte, welche aus zehn Organisationen stammen, helfen dabei das Informationsspektrum dieses äußerst sensiblen und wenig erforschten Themas in der Region Trier zu erweitern und Defizite zu beseitigen. Die persönliche Arbeitnehmersicht mit ihren Eindrücken und Erfahrungen steht dabei im Zentrum der qualitativen Untersuchung.

Teilzeitarbeit in höheren Hierarchieebenen hat in der Region Trier noch eine eher geringe Verbreitung erfahren. Speziell im privatwirtschaftlichen Bereich scheint diese Form des flexiblen Arbeitszeitarrangements in der jeweiligen Organisationsphilosophie noch nicht verinnerlicht zu sein. Dieser Schluss lässt sich aus der Tatsache ziehen, dass in der Region während des Untersuchungszeitraums keine teilzeitarbeitenden Führungskräfte in privatwirtschaftlichen Unternehmen identifiziert werden können.

Bei den öffentlichen Institutionen wird dagegen verstärkt an flexiblen Arbeitszeitarrangements gearbeitet. Daneben rückt bei ihnen hauptsächlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Mittelpunkt. Die dafür notwendigen Maßnahmen sind zum Teil schon verinnerlicht und werden konkret umgesetzt. Zu diesen praktizierten Maßnahmen zählen hierbei unter anderem Eltern-Kind-Arbeitszimmer für Betreuungsnotfälle, eine Ferienbetreuung für Grundschulkindern von Mitarbeitern und Heimarbeitsplätze. Dadurch können Vorteile generiert werden, aus denen nicht nur die Mitarbeiter sondern auch die Institutionen profitieren. Bei Betreuungsnotfällen wird auf diesem Weg beispielsweise dafür gesorgt, dass den Beschäftigten keine Kosten und kein Organisationsaufwand für eine Ersatzbetreuung entstehen. Zudem führt dies aus der Sicht des Kindes zu einer Zuverlässigkeit und Stetigkeit in der Betreuung. Aus dem Blickwinkel der Verwaltungen ergeben sich aufgrund dieser Handlungen und Arbeitsmodelle ebenfalls große Vorteile. Beispielsweise fin-

det eine Reduzierung des Personalausfalls statt. Die Organisationen erlangen zudem eine gute Reputation, da sie als Arbeitgeber mit familienfreundlichem Arbeitsumfeld angesehen werden.

Es sollte aber angemerkt werden, dass sich die private Wirtschaft eher als die öffentlichen Institutionen einem stärkeren Wettbewerb ausgesetzt sieht, was ihren experimentellen Spielraum bezüglich neuen Formen der Arbeitsorganisation einschränkt. Zukünftig sollte jedoch bedacht werden, dass bei einer Nicht-Umsetzung von Teilzeitarbeitmodellen den Unternehmen auf Grund der bereits erläuterten Vorteile ein hohes Maß an Humankapital verloren geht.

Bedingt durch den Wertewandel der letzten Jahre nutzen immer mehr Frauen die Möglichkeit einen hohen Bildungsabschluss zu erzielen, um den steigenden Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt gewachsen zu sein und höhere Positionen besetzen zu können. Bei einem bestehenden Kinderwunsch drängt sich ihnen jedoch die Frage „Kind oder Karriere“ auf. Das Ausmaß dieses Dilemmas äußert sich in dieser Studie darin, dass fast ein Drittel der Befragten ihre Berufstätigkeit zu Gunsten der Familie ganz aufgegeben hätten, wenn sie nicht ihre Arbeitszeit hätten reduzieren können. Folglich ist die Kinderbetreuung der am häufigsten genannte Grund für die Teilzeitarbeit. Aufgrund dessen ist eine weitere Ausweitung von familienfreundlichkeitssteigernden Programmen, wie das Audit ‚berufundfamilie‘, anzustreben, da bei den Befragten gleichermaßen stark der Wunsch sowohl nach einem erfüllten Karriere- als auch Familienleben zum Ausdruck kommt.

Abschließend ist festzustellen, dass teilzeitarbeitende Führungskräfte in der Region Trier laut den erzielten Resultaten dieser Studie einen Gewinn für die jeweilige Organisation darstellen. Zum einen zeigen die Ergebnisse, dass sie während der reduzierten Arbeitszeit effektiver arbeiten. Ferner ist eine hohe Autonomie der Führungskräfte zu beobachten, da sie überwiegend selten mit ihren Vorgesetzten kommunizieren müssen. Somit spricht eine eingeschränkte Präsenz am Arbeitsplatz nicht gegen eine dispositive Funktion. Des Weiteren spricht für eine Teilzeitbeschäftigung eine erhöhte Zufriedenheit der betreffenden Mitarbeiter. Von der daraus resultierenden Motivation profitieren wiederum die Organisationen. Abschließend betrachtet, empfinden die Befragten ihr Modell der Arbeitsflexibilisierung tendenziell positiv und sind dadurch zufriedener beziehungsweise ausgeglichener. Die große Mehrheit würde sich auch wieder für Teilzeitarbeit entscheiden.

Aufgrund dieser Resultate der Erhebung ist es wünschenswert, dass auch die private Wirtschaft von den Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung Gebrauch macht. Die in der öffentlichen Verwaltung bereits umgesetzten Modelle zeigen, dass eine Führungsposition durchaus mit Teilzeit vereinbar ist, und sowohl die Organisation, als auch die Mitarbeiter davon profitieren. Und letz-

tlich zieht auch die Region Trier einen positiven Nutzen aus familienfreundlichen Organisationen, da diese die wirtschaftliche Attraktivität für potentielle neue Arbeitnehmer in der Region aufwerten können.

II. Literaturverzeichnis

Baillod, Jürgen/Blum, Adrian (2002): Chance Teilzeitarbeit: Argumente und Materialien für Verantwortliche, Zürich.

berufundfamilie gGmbH: audit berufundfamiiie, Frankfurt am Main.

Berufundfamilie gGmbH (Hg.) (2007): Grundzertifikat Finanzamt Trier, http://www.beruf-und-familie.de/files/frdata/audit/zertifikat/zertifikate/2007/audit_buf_GZ2007_FINAMTTRIER.pdf, Zugriff am 07.07.2007.

Bundesbeamten-gesetz: Bundesbeamten-gesetz vom 14. Juli 1953, BGB1. I, 1953, S. 551, Neugefasst durch Bekanntgabe vom 31. 3.1999 BGB1. I, S. 675, zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 2 des Gesetzes vom 5.12.2006, BGB1. I, S. 2748 (nachfolgend zitiert: BBG).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS - (Hg.) (2006a): Rechtliche Situation, <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/Teilzeit-und-Arbeitszeitmodelle/Rund-um-das-Gesetz/rechtliche-situation,did=91262,render=renderPrint.html>, Zugriff am 19.06.2007.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS – (Hg.) (2006b): Statistisches Taschenbuch 2006, <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Publikationen/statistisches-taschenbuch-2006,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>, Zugriff am 05.07.2007.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Projekt: Chancen schaffen - Chancen nutzen, <http://www.jobstarter.de/de/489.php?D=132&M=38>, Zugriff am 19.06.07.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - BMFSFJ - (Hg.) (2004): Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können, Baden-Baden.

Büntgen, Maria (2005): Teilzeitarbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt/Main.

Dellekönig, Christian (1995): Der Teilzeit-Manager - Argumente und erprobte Modelle für innovative Arbeitszeitreglungen, Frankfurt/New York.

Domsch, Michel E./Ladwig, Désirée/Strasse, Christiane (1994): Teilzeitarbeit für Führungskräfte - Eine empirische Analyse am Beispiel des hamburgischen öffentlichen Dienstes, München/Mering.

Ergenzinger, Rudolf (1993): Konsequenzen für das Management, Bern/Stuttgart/Wien.

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview, Wien.

- Keese**, Gundula (1996): Neue Arbeitszeiten für Fach- und Führungskräfte – Anregungen aus der betrieblichen Praxis, Mainz.
- Kohn**, Susanne/**Breisig**, Thomas (1999): Teilzeitarbeit für Führungskräfte? Erkenntnisse einer Fallstudie, in: Arbeit, 8. Jg., Heft 2, S. 162-178.
- Landesbeamtengesetz**: Landesbeamtengesetz vom 14. Juli 1970, GVB1. 1970, S. 241, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.3.2007, GVB1. 2007, S. 59 (nachfolgend zitiert: LBG).
- Langmaack**, Sabine (1996): Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung: ein arbeitsrechtlicher Leitfaden für die betriebliche Praxis, Berlin.
- Lukoschat**, Helga/**Walther** Kathrin (2006a): Zwischen Sitzung und Spielplatz, in: Personal, 58 Jg., Heft 07/08, S. 42-45.
- Lukoschat**, Helga/**Walther** Kathrin (2006b): Karrierек(n)ick KinderMütter in Führungspositionen - ein Gewinn für Unternehmen, http://www.bertelsmannstiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_16788_16789_2.pdf, Zugriff am 28.06.2007.
- Merton**, Robert K./**Kendall** Patricia L. (1993): Das fokussierte Interview, in: Hopf, Christel/Weingarten, Elmar (Hg.): Qualitative Sozialforschung, Stuttgart.
- Melchers**, Frauke/**Zölch**, Martina (2001): Führungskräfte in Teilzeitarbeit: Beweggründe, Arbeitsorganisation, Kommunikation, in: Ulich, Eberhard (Hg.): Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle, Zürich, S. 331-351.
- Mücke**, Anja (2005): Teilzeitarbeitende Führungskräfte im öffentlichen Dienst, erschienen in: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz (Hg.), Reihe A, Discussion Paper 2005-04.
- Ristow**, Till (2006): Das Teilzeitverlangen nach § 8 TzBfG, in: Arbeit und Arbeitsrecht - Personal-profi, 61. Jg., Heft 11, S. 646-650.
- Seehausen**, Harald (1995): Familie. Kinder. Kinderbetreuung. Berufstätige Eltern und ihre Kinder im Konfliktdreieck, Opladen.
- Statistisches Bundesamt** (Hg.) (2003): Jahresbericht 2003, <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Service/UeberUns/Jahresbericht2003,property=file.pdf>, Zugriff am 05.07.2007.
- Statistisches Bundesamt** (Hg.) (2004a): Leben und Arbeiten in Deutschland - Ergebnisse des Mikrozensus 2003, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2004/Mikrozensus/Pressebrochure___Mikrozensus,property=file.pdf, Zugriff am 05.07.2007.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2004b):

Wirtschaft und Statistik: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/WistaOktober04,property=file.pdf>, Zugriff am 05.07.2007.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2004c): Pressemitteilung 382,

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2004/09/PD04__382__133.psml, Zugriff am 05.07.2007.

Statistische Bundesamt (Hg) (2005): Leben und Arbeiten in Deutschland-Ergebnisse

des Mikrozensus 2004, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2005/Mikrozensus/Pressebrochure__Mikrozensus2004,property=file.pdf, Zugriff am 05.07.2007.

Straumann, Leila D./**Hirt**, Monika/**Müller**, Werner R. (1996): Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen, Zürich.

Teilzeit- und Befristungsgesetz: Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000, BGB1. I S. 1966, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. April 2007, BGB1. I, S. 538 (nachfolgend zitiert: TzBfG).

Vedder, Günther/**Vedder**, Margit (2004): Wenn Managerinnen und Manager ihre Arbeitszeit reduzieren (wollen)..., in: Krell, Getraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden, S.277-292.

Vereinbarkeit von Studium und Familie

Anna Weber

Cosima Mimler

Rasim Mamedov

*Renata Zukaite-Schmitz**

* Die drei Autorinnen und der Autor haben diese Studie im Rahmen einer Praxisorientierten Studienform (PBSF) im Sommersemester 2007 gemeinsam verfasst. Sie studierten zu diesem Zeitpunkt Betriebswirtschaftslehre und Soziologie im Hauptstudium am Fachbereich IV der Universität Trier.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	149
A Theoretische und empirische Grundlagen	150
1 Gesellschaftliche Strukturbedingungen	151
1.1 Definition des Familienbegriffs	152
1.2 Familie im Wandel.....	153
2 Vereinbarkeit von Studium und Familie	155
2.1 Problemstellung	155
2.2 Definition, Abgrenzung und Bedeutung.....	156
2.3 Lebenssituation studierender Eltern.....	158
2.3.1 Studienverlauf studierender Eltern	158
2.3.2 Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche studierender Eltern.....	160
3 Familienpolitik bei Studierenden mit Kind in Deutschland	162
3.1 Handlungstheoretisches Erklärungsmodell	163
3.2 Rechtliche und finanzielle Grundlagen für den Spezialfall studierende Eltern.....	166
4 Das soziodemographische Profil der studierenden Eltern in Deutschland	169
4.1 Anzahl und Altersstruktur studierender Eltern und ihrer Kinder einschließlich Universität Trier	170
4.2 Familienstand und wirtschaftliche Situation studierender Eltern.....	171
5 Familiengerechte Hochschule Trier	173
B Vorgehensweise und Auswertung der durchgeführten Interviews	174
6 Forschungsanliegen	174
7 Methodisches Vorgehen	175
7.1 Wahl der Forschungsmethode	176

7.2 Interviewleitfaden und Strukturierung des Untersuchungsthemas.....	181
7.3 Eingrenzung der Zielgruppe	181
8 Datenerhebung	183
8.1 Kontaktaufnahme und Rücklauf der Erhebung.....	183
8.2 Durchführung der Interviews	184
8.3 Schritte der Auswertung und Interpretation	185
9 Darstellung der Ergebnisse: Situation der studierenden Eltern an der Universität Trier.....	187
9.1 Demographische Merkmale	187
9.2 Studiensituation und Studienverlauf	192
9.3 Erwerbstätigkeit und sonstige Einnahmen.....	200
9.4 Alltagsbewältigung und Kinderbetreuung	203
9.5 Subjektive Einschätzung der Kinderfreundlichkeit im universitären und gesellschaftlichen Bereich	215
9.6 Verbesserungsvorschläge und Wünsche.....	223
C Fazit	226
Literaturverzeichnis	230

Einleitung

Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in Deutschland in den Medien, der Politik sowie der Wissenschaft zunehmend thematisiert. Die Gründe dafür liegen zum einen im demographischen Wandel, zum anderen in einem fortdauernd niedrigen Geburtenniveau.¹ Immer weniger Menschen bekommen Kinder und vor allem Akademiker bleiben immer häufiger kinderlos. Lebenszufriedenheit und individuelles Glück bestehen jedoch nicht für alle jungen Menschen allein aus einer guten Ausbildung und beruflichem Erfolg, viele wünschen sich Kinder.² Nur aus unterschiedlichen Anlässen wird der Wunsch nicht bei allen von ihnen Wirklichkeit. Der wesentliche Grund für das Auseinanderklaffen zwischen Wunsch und Wirklichkeit liegt in der unzureichenden Vereinbarkeit von Elternsein und Erwerbstätigkeit bzw. Ausbildung. Somit sind nicht nur die erwerbstätigen Eltern dieser Problematik ausgesetzt, auch die Gruppe der sich in einer (universitären) Ausbildung befindenden Eltern, besonders die Mütter, sind davon betroffen. In den meisten Fällen führen die gleichzeitige Elternschaft und das Erlangen beruflicher Qualifikation zu großen Belastungen der Betroffenen und möglicherweise zu unterschiedlichen negativen Folgen, wie beispielsweise die Verlängerung von Studienzeiten oder sogar Studienabbruch.³

In der vorliegenden Arbeit wird die Lebenssituation der studierenden Elternschaft an der Universität Trier in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie, familiärer Arbeitsteilung, Einkommen und öffentlicher und universitärer Unterstützung untersucht. Diese Arbeit stellt die detaillierten Ergebnisse des im Rahmen der Veranstaltung der praxisbezogenen Studienform (Pbsf) mit dem Thema "Work-Life-Balance bei studierenden Eltern" der Universität Trier, Fachbereich IV unter der Leitung von Jun.-Prof. Dr. Julia Reuter und Dr. Günther Vedder durchgeführten Forschungsprojekts dar.

Das Forschungsteam ging vor allem der Frage nach, wie die studierenden Eltern der Universität Trier die Bereiche Ausbildung, Kindererziehung, Einkommenssicherung und Verwirklichung von Eigeninteressen in ein Gleichgewicht bringen?

Die Darstellung der oben genannten Untersuchung besteht aus zwei Teilen: dem literaturgestützten theoretischen und dem empirischen Teil. Der erste Teil dient der Bildung einer Wissensgrundlage anhand der Literatur- und Internetrecherche, die sowohl die Analyse der Theorie als auch die der zu

¹ Vgl. Kurscheid, C. (2005), S. 1/ O. A. (2006): Unimagazin: Spezial Familie und Beruf, S. 23.

² Vgl. ebd., S. 60.

³ Vgl. O. A. (2004): Elternschaft und Ausbildung, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/elternschaft-und-ausbildung,property=pdf.pdf>, S. 15f.

dem Thema schon bereits vorhandenen Ergebnisse der empirischen Studien zum Inhalt hatte. Auf dessen Basis erfolgten später die Ausformulierung der Fragen und die Zusammenstellung des Interviewleitfadens für den empirischen Teil. Dieser setzt sich aus der Begründung des Forschungsanliegens, der Wahl der Forschungsmethode, der Datenerhebung und –auswertung zusammen. Die wichtigsten Erkenntnisse sind, dass bei den Befragten durchaus eine Vereinbarkeitsproblematik zwischen vielen Lebensbereichen besteht. Diese wird von studierenden Eltern – je nach Schwerpunktsetzung des Einzelnen – durch Verzicht in einigen Bereichen gelöst. Die meisten der Befragten waren große Optimisten und Zeitmanager, die immer wieder aufs Neue versuchten, ihre Balance zu finden. Denn die Work-Life-Balance ist sehr dynamisch und wird zum einen durch eine flexible Zusammensetzung der Veranstaltungen von Semester zu Semester und zum anderen durch das Alter der Kinder stark beeinflusst. Trotz teilweise schwerer Belastung waren die Befragten mit ihrer Situation im Großen und Ganzen zufrieden und würden sich jederzeit wieder für das Elternsein im Studium entscheiden. Sie wünschten sich vor allem Unterstützung und mehr Akzeptanz sowohl im universitären Umfeld als auch in der Gesellschaft allgemein.

A Theoretische und empirische Grundlagen

Als Einstieg in das Thema stellen die Verfasser des Berichts zuerst die Ergebnisse der eigenen Analyse der Theorie und die zu dem Thema schon bereits vorhandenen Ergebnisse der empirischen Studien vor.

Zu Beginn wird die Familie in den gesellschaftlichen Zusammenhang eingeordnet. Es wird kurz auf die Entwicklung der vielfältigen Lebensformen eingegangen und der sich vollzogene soziale Wertewandel erläutert. Dahinter steht die Überlegung, aufzuzeigen, wie die Familie in der heutigen Zeit definiert wird und welche Aspekte, wie beispielsweise die Erwerbsbeteiligung der Frau, sich in diesem Kontext verändert haben und auf welche Weise das geschah. Die Einordnung der Familie unter Berücksichtigung dieses Wandels ist der erste Schritt, um von der abstrakten gesamtgesellschaftlichen Ebene zur konkreten Problematik der Lebensorganisation studierender Eltern zu gelangen. Es muss jedoch auch auf die Definition und die Bedeutung dieser Problematik eingegangen werden, was in Punkt 2 dieses Kapitels dann geschehen wird. Der nächste Schritt ist die Darstellung und Erläuterung der rechtlichen und finanziellen Grundlagen der Familienpolitik in Deutschland. Um die spezifischen Wirkungsweisen der Familienpolitik auf die Entwicklung der Familie zu erklären, wird zuvor kurz ein theoretisches Erklärungsmodell skizziert. Danach wird aufgezeigt, welche Maßnahmen der Familienpolitik die studierenden Eltern direkt betreffen und ob sie ausreichend auf die Bedürfnisse dieser Gruppe ausgerichtet sind. Im nächsten Schritt erfolgt eine ausführliche Darstel-

lung und Analyse des soziodemographischen Profils der Studierenden mit Kind in Deutschland insgesamt und an der Universität Trier, um einen Überblick zu bekommen und die untersuchte Gruppe zu verorten. Abschließend erfolgt eine Untersuchung der an der Universität Trier vorhandenen Rahmenbedingungen. Dahinter steht die Intension, die bereits vorhandenen Gegebenheiten und Lösungsansätze, aber auch die gestellten Ziele der Hochschule zu erfassen, um bei der Auswertung der Ergebnisse darstellen zu können, ob die studierenden Eltern die von der Universität zur Verfügung gestellte Hilfe kennen und bei der Gestaltung ihrer Work-Life-Balance einsetzen.

1 Gesellschaftliche Strukturbedingungen

Die Familie ist in die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eingebettet und unterliegt dem Einfluss der Strukturen, wie Leitbilder und Beziehungsstrukturen, die in Deutschland von Verbänden, unterschiedlichen Institutionen und vor allem von der Politik gefördert werden.⁴ Dieser Einfluss zeigt sich nicht nur im Rollenverständnis der Familie, sondern auch in den Beziehungen zwischen Eltern und Kindern sowie in der sich mit der Zeit herausbildenden Vielfalt privater Lebensformen, wie Einpersonenhaushalte, allein erziehende Elternteile, nicht verheiratete Lebensgemeinschaften, nicht zusammenlebende Paare, mit und ohne Kinder, oder Stief-, Patchwork- und Fortsetzungsfamilien. Die Gesellschaft von heute besteht aus einem wachsenden Sektor vielfältiger nicht familialer Lebensformen und einem schrumpfenden, in sich relativ strukturstarren Familiensektor.⁵ Der Trend zur Pluralisierung der Lebensformen ist nach Kaufmann auf die allgemeine Steigerung des Wohlstandes der europäischen Wohlfahrtsstaaten, die "kulturelle Liberalisierung" der Familie und Ehe und die damit verbundene Erweiterung der "biographischen Optionsspielräume" für die unterschiedlichen Kreise der Bevölkerung sowie auf die Veränderungen im Leben und dem gesellschaftlichen Bild der Frauen zurückzuführen.⁶ Und obwohl es in den letzten Jahrzehnten verschiedene Änderungen der Gesetzgebung zur Gleichberechtigung der Frauen gegeben hat, fällt es besonders Frauen schwer, unter den Bedingungen der bundesdeutschen Familienpolitik die Bereiche Familie und (universitäre) Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen, ohne die Diskontinuitäten in der Abstimmung dieser Bereiche in Kauf nehmen zu müssen.⁷

⁴ Vgl. Kurscheid, C. (2005), S. 7.

⁵ Vgl. Strohmeier, K.P. (1995), S. 18.

⁶ Vgl. Kaufmann, F.-X. (1990), S. 78ff.

⁷ Vgl. Kurscheid, C. (2005), S. 7.

1.1 Definition des Familienbegriffs

Bevor eine weitere Ausführung erfolgt, ist es sinnvoll, eine Definition des Familienbegriffs vorzunehmen, damit dieser weite Terminus auf den Forschungsgegenstand dieser Arbeit begrenzt wird. Es erweist sich als problematisch, eine klare wissenschaftliche Definition des Begriffs Familie vorzunehmen. Bei der Bestimmung wird zwischen den Begriffen der Makro-, Meso- und Mikroebene unterschieden. Auf der Makroebene geht es um die Familie als soziale Institution. Auf der Mesoebene wird die Familie als bestimmter Typ, aber auch mit Begriffen, wie beispielsweise Elternschaft definiert. Auf der Mikroebene schließlich wird von einer Einheit oder Gruppe mit oder ohne Kinder gesprochen.⁸ Traditionell wird unter dem Begriff Familie ein Zusammenleben von Mann und Frau mit allen dazugehörigen Problemen, Emotionen, Sexualität und Liebe verstanden. Heutzutage gehören auch gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften dazu. Paare leben und wirtschaften zusammen und helfen sich gegenseitig in vielen Bereichen des Lebens, z. B. bei der Organisation des Alltags und der Haushaltsführung sowie Erziehung und Betreuung der Kinder. In der wissenschaftlichen Betrachtung wird die Familie als eine Institution mit daran anknüpfenden unterschiedlichen rechtlichen Regelungen und an sie gerichteten familien- und sozialpolitischen Leistungen wahrgenommen. Sie wird einerseits dem Individuum durch die Gesellschaft zwecks Wahrung sozialer und persönlicher Interessen zur Verfügung gestellt, andererseits werden ihr und somit auch dem Individuum selbst die Geburt, Sozialisation und Erziehung der Kinder überlassen.⁹ Nach Gerlach ist die Familie eine historisch bedingte Sozialform, die sich nicht nur in ihrer Beziehungs- und Funktionsstruktur als höchst variable gesellschaftliche Institution herausgestellt hat, sondern auch im Hinblick auf ihr Verhältnis zu der sie einschließenden Gesellschaft im Zusammenhang des sozialen Wandels. Somit ist die Familie einerseits selbst dem Wandel sozialer Werte unterworfen, gestaltet andererseits diesen aber auch selbst mit.¹⁰

Es ist resümierend festzuhalten, dass die Verfasser dieses Berichts die Familie zum einen als eine Sozialgruppe - einschließlich allein erziehender Elternteile, die sich der Kindererziehung widmen – verstehen und zum anderen als eine mit der Gesellschaft interagierende Institution sehen. Die Konzipierung der eigenen Untersuchung zum Thema Work-Life-Balance bei studierenden Eltern erfolgte deshalb mit dem Anliegen, erstens das Familienleben und die Vielfalt der Aktivitäten der studierenden Elternschaft von innen heraus aus der alltäglichen Sicht zu beleuchten, zweitens aber auch die institutionelle Wechselwir-

⁸ Vgl. Clason, C. (1995), S. 47ff.

⁹ Vgl. Höhn, C./ Dobritz, J. (1995), S. 149.

¹⁰ Vgl. Gerlach, I. (1996), S. 20.

kung der Familie mit der "Außenwelt", vor allem den Einfluss der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie die des universitären Umfelds, zu erforschen und darzulegen.

1.2 Familie im Wandel

"Oft genug lässt sich das, was heute geschieht, überhaupt nicht verstehen, wenn man nicht weiß, was gestern geschah." (Norbert Elias, 1985)

Wie also haben sich die Familie, die Lebensläufe ihrer Mitglieder und die sie umgebende Gesellschaft im Laufe der Zeit verändert und von welchen traditionellen Vorstellungen und Leitbildern wurden diese in der Bundesrepublik geprägt?

In früheren Epochen war das Leben der Menschen stark von traditionellen Bindungen, wie z. B. dem Familienverband geprägt, was auf einer Seite die Eingrenzung der Wahlfreiheit und auf der anderen Seite die Gewährleistung von Schutz und Stabilität im Leben bedeutete. Seitdem hat sich die Welt allmählich verändert: Industrie und steigende Mobilität haben die Formen des Lebenslaufs und die Denk- und Verhaltensweisen der Menschen umgestimmt und brachten einerseits die Befreiung von traditionellen Kontrollen, andererseits aber auch die Risiken und Konflikte des Alleingangs und der Unterwerfung des Einzelnen in Bezug auf die harten Anforderungen des Arbeitsmarktes mit sich. Das Verhalten von erwerbstätigen Menschen ist seitdem den Gesetzen des freien Marktes unterworfen und dieser verlangt Mobilität, Flexibilität, Konkurrenzdenken und Karriereorientierung, ohne dabei Rücksicht auf private Bindungen und Familie zu nehmen.¹¹

Welche Stationen hat die Familie in der Geschichte durchlaufen und welche Faktoren haben den Wandel vorangetrieben und begünstigt? Bis ins 18. Jahrhundert war die vorherrschende Lebensform der Familie die so genannte Wirtschaftsgemeinschaft. Alle Mitglieder der Familie, einschließlich der Kinder, arbeiteten, um die gemeinsame Existenz zu sichern. Die Menschen heirateten weniger aus Liebe, sondern eher um den Anforderungen der Arbeitsgemeinschaft zu entsprechen und eine neue Arbeitskraft hinzuzugewinnen. Der Nachwuchs wurde ebenfalls zu dem Zweck der Existenzsicherung und der Generationsabfolge auf die Welt gebracht und die Frau wurde gar nicht gefragt, ob sie Kinder will oder nicht.¹²

Mit der Industrialisierung wurde die Wirtschaftsgemeinschaft aufgebrochen. Die Arbeit wurde zwischen Mann und Frau wie folgt aufgeteilt: Der Mann war für Beruf, Einkommenssicherung und Öffentlichkeit, die Frau für Haushalt und Familie zuständig. Nicht nur das Prinzip der Geschlechterrollen änderte sich,

¹¹ Vgl. Beck-Gernsheim, E. (2006), S. 25ff.

¹² Vgl. ebd., S. 29ff.

es entstand auch eine bewusste Kindererziehung. Die Mutter rückte in den Mittelpunkt aller Bemühungen, die sich auf die Kinder richteten, parallel dazu erfolgte eine zunehmende Entfremdung des Mannes von den Kindern. Es entstand eine Diskrepanz zwischen den Lebenschancen von Mann und Frau.¹³ Ende des 19. Jahrhunderts ergaben sich weitere Veränderungen, vor allem im Leben der Frauen. In der Unterschicht vollzog sich ein Riss zwischen dem Leitbild und der Wirklichkeit. Die wachsende Wirtschaft brauchte mehr Arbeitskräfte und produzierte immer mehr Konsumgüter. Der Lohn des Mannes reichte oft nicht aus, um die Familie zu ernähren, was dazu führte, dass die Frau und die Kinder mitverdienen mussten. Die Erwerbsmöglichkeiten der Frau waren mit einem schlechten Verdienst, langen Arbeitszeiten und gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen verknüpft. Ungefähr zur gleichen Zeit begannen die Frauen des mittleren und gehobenen Bürgertums die Mutterschaft, das Dasein als Ehefrau und die Reduzierung der Frau auf diese Aufgaben in Frage zu stellen. Auch die Frauen der Unterschicht entwickelten bald den Wunsch nach mehr Freiheit. Das Verhältnis von Frau, Familie und Kind begann sich zu verändern. Es zeichnete sich der erste Geburtenrückgang ab und die Zahl der Abtreibungen stieg.¹⁴ Die 50er und 60er Jahre galten als eine Hochphase von Ehe und Familie, aber auch als Wendepunkt in Bezug auf die Rolle der Frau. In der Bundesrepublik wurde die Familie im Grundgesetzbuch verankert und mit dem Art. 6 GG unter besonderen Schutz des Staates gestellt. In den Jahren des Wiederaufbaus stieg die Zahl der Eheschließungen und der Geburten an. 1957 wurde die Gleichberechtigung von Mann und Frau gesetzlich verankert, jedoch blieben die Leitbilder der Geschlechter klar umrissen. Die Aufgaben der Frau lagen nach wie vor im Bereich der Familie. Im Gegensatz dazu gehörten zu den wichtigen Anzeichen der Wende "des goldenen Zeitalters der Familie" die Bildungsreform, das Aufkommen einer neuen Frauenbewegung und die Steigerung der weiblichen Erwerbsbeteiligung. Es wurde ein neues Familienbild sichtbar, was sich durch eine flexible Arbeitsteilung und mehr Partnerschaft zwischen Mann und Frau auszeichnete. Die Frauenrolle wurde neu definiert, denn die Berufstätigkeit brachte nicht nur Geld, sondern auch ein Stück Durchsetzung und Macht.¹⁵ Außerdem kam 1961 die Pille auf den Markt und gab den Frauen die Möglichkeit, über ihren Kinderwunsch selbst zu entscheiden. Kinder zu haben war nun nicht mehr selbstverständlich, sondern war gleichzeitig Wunsch und Frage. Durch diese Entwicklungen wurden die Frauen selbständiger. Anstelle des alleinigen Daseins für die Familie kam das Problem der Vereinbarkeit von Be-

¹³ Vgl. Beck-Gernsheim, E. (2006), S. 33ff.

¹⁴ Vgl. ebd., S. 77ff.

¹⁵ Vgl. Beck-Gernsheim, E. (2006), S. 85ff.

ruf und Familie hinzu,¹⁶ das im Folgenden noch näher untersucht und erläutert wird, besonders in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie.

2 Vereinbarkeit von Studium und Familie

Bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit bzw. Studium und Familie stößt man immer wieder auf das Konzept der "Work-Life-Balance". Dieser Ansatz ist nicht immer aus sich heraus erklärend und es bedarf daher der Erläuterung der Problemstellung, die diesem Konzept zugrunde liegt, und einer genauen Definition und Abgrenzung. Zudem muss im Verlauf dieser Arbeit der Ansatz der "Work-Life-Balance" auf Studierende mit Kind ("Studies-Life-Balance") übertragen werden, da es hier zu einer anderen Vereinbarkeitsproblematik kommen kann als bei Beschäftigten.

2.1 Problemstellung

Die gesellschaftliche Pluralisierung angesichts soziokultureller Veränderungen bringt eine Dissonanz auch im Alltag der studierenden Eltern mit sich. Zugleich wird jedoch die sinkende Geburtenzahl und die steigende Anzahl kinderloser Akademikerinnen bemängelt. Denn Elternschaft und Studium (später auch eine etablierte Erwerbstätigkeit) gehen mit höchst widersprüchlichen, meist auch inkompatiblen Anforderungen einher.¹⁷ Der Wunsch nach eigenen Kindern steht in Konkurrenz zum Studium, weil die Vereinbarkeit der unterschiedlichen Lebensanforderungen zahlreiche Probleme mit sich bringt. Die größte Diskrepanz besteht unter anderem im Bereich der Kinderbetreuung.¹⁸ Angesichts der veränderten Lebensrealitäten sollte es im Interesse jeder Hochschule liegen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs institutionelle Rahmenbedingungen anzubieten, die die Entwicklung einer bestimmten persönlichen Bewältigungsstrategie fördern.¹⁹

Allgemein zeigt sich die Vereinbarkeitsproblematik als besonders ausgeprägt in europäischen Ländern, die geringe Unterstützungsleistungen und/oder tra-

¹⁶ Vgl. ebd., S. 110ff.

¹⁷ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Das subjektive Zeitfenster für die Elternschaft, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/subjektives-zeitfenster-elternschaft,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf>, S.53f.

¹⁸ Vgl. Bundeszentrale für gesundheitliche Erklärung (2005): Kinderwunsch und Familiengründung bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss, <http://www.bzga.de/pdf.php?id=5551616ed4710e316849c42d84cd98cc>, S. 8.

¹⁹ Vgl. Schrul, B. (2005): Work-Life-Balance an der Universität Potsdam, <http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/WorkLifeBalance.pdf>, S. 5ff.

ditionelle Geschlechterrollen propagieren. In Deutschland wird z. B. die Kinderbetreuung nach wie vor als Aufgabe von Frauen und Müttern angesehen.²⁰ Diese Sichtweise wird durch zu wenige Betreuungseinrichtungen und durch steuer- und sozialpolitische Subventionen gefördert. Die Lösung für diese Problematik liegt jedoch nicht in der Sonderbehandlung der Frauen, sondern in der gerechten Behandlung zwischen Mann und Frau. In der aktuellen Diskussion wird daher oft der Begriff der "Geschlechtergerechtigkeit" verwendet. Die Notwendigkeit zur Geschlechterdemokratie bezeugen auch die neuesten statistischen Ergebnisse, in denen die Benachteiligung der Frauen in allen Lebenslagen, aber auch die der Männer belegt werden. So erleben Männer, die z. B. eine Elternzeit nehmen wollen oder Frauen, die Beruf und Familie zu vereinbaren versuchen, eine Diskriminierung und berufliche bzw. familiäre Nachteile. Mehr Rollenflexibilität (auch in der Hochschulpolitik), die man sich durch Gender Mainstreaming²¹ verspricht, wäre für die benachteiligten Männer und Frauen äußerst vorteilhaft.²²

2.2 Definition, Abgrenzung und Bedeutung

"Work-Life-Balance" ist ein sehr populäres Schlagwort mit mehrfacher Bedeutung, das allerdings nicht aus sich selbst heraus erklärend ist. Wörtlich aus dem Englischen übersetzt bedeutet es Arbeit-Leben-Gleichgewicht. Allgemein wird der Begriff Gleichgewicht im mathematischen Sinne als ein Verhältnis 50 zu 50 verstanden. Jedoch geht es bei Work-Life-Balance nicht um ein mathematisches Gleichgewicht, sondern um eine individuelle Ausgewogenheit verschiedener Lebensbereiche und dies nicht als statische, sondern als dynamische Größe.²³ Bei der Suche nach einer genauen Definition des Begriffs findet man sehr allgemeine, inkonsequente Verwendungen.²⁴ Die meisten Definitionen dieses Terminus weisen auf die Probleme in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und auf ein zunehmendes Spannungsverhältnis zwischen beiden Bereichen (auch Freizeit) und die daraus resultierenden Rollenprobleme hin. Wie komplex jedoch die "Studies-Life-Balance" ist, kann mit diesen Definitionen nicht aufgezeigt werden. Die Begriffserklärung kann daher nur aus der "Work-Life-Balance" abgeleitet werden. Die Verfasser verstehen unter dem Terminus der "Work-Life-Balance" ein Konzept zur Vereinbarkeit der Bereiche Studium und Familie. Im Weiteren werden deshalb beide Termini gleichgesetzt, also die Begriffe "Work" und "Studies" synonym verwendet.

²⁰ Vgl. Schmitt, C. (2007), S. 6.

²¹ Vgl. Ehrhardt-Kramer, A./ Jansen, M. (2003), S. 6.

²² Vgl. ebd., S. 11ff.

²³ Vgl. O.A. (o.J.): Worklife-Balance, <http://www.4managers.de/themen/worklife-balance/#c427>.

²⁴ Vgl. Resch, M. (2003), S. 2.

Anhand des Konzepts werden Fragen und Themen zur Abgrenzung, Koordination und Integration verschiedener universitärer und personeller Bereiche in Bezug auf die studierende Elternschaft aufgegriffen.²⁵

Der im Kapitel *1.2 Familie im Wandel* beschriebene soziale Wandel und die Veränderung der Lebensrealitäten in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse wirken sich auf die Familienmodelle aus. Aber auch die strukturellen Rahmenbedingungen des Landes²⁶ stellen Voraussetzungen zur Gewährleistung bestimmter Vereinbarkeitsstrategien zur Verfügung. So liegen z. B. in Deutschland zwei Konzeptionen von Vereinbarkeit vor, da vor der Vereinigung von verschiedenen Leitbildern ausgegangen wurde.²⁷ Laut Kurscheid – in Anlehnung an Kaufmann – werden in beiden Teilen Deutschlands noch immer diese unterschiedlichen Vereinbarkeitsstrategien gelebt, obwohl sie sich in ihren Strukturen gleichen. Diese Strategien werden durch institutionelle und sozialpolitische Arrangements, aus denen zwei typische Modelle – Phasen- und Parallelisierungsmodell – entstanden, gestützt. Das Phasenmodell geht davon aus, dass die Frauen aus einer ersten Erwerbsphase in eine Familienphase und später wieder in die Erwerbsphase übergehen. Dieses Modell basiert auf den folgenden Annahmen: Es wird von der Zwei-Eltern-Familie mit einem vollzeitbeschäftigten Mann und der Frau in erster Linie als Hausfrau und Mutter sowie der Stützung dieses Bildes durch die strukturellen Rahmenbedingungen ausgegangen. Anders als bei dieser Darstellung liegt im Parallelisierungsmodell eine Verbindung der einzelnen Phasen, die in horizontaler Verteilung in ein Kontinuum gesetzt werden, vor. Die wichtigen Annahmen dieses Modells sind Symmetrie der Geschlechterverhältnisse, eine entsprechende Kinderbetreuungsstruktur und flexible Arbeitsmodelle.²⁸ Nach der Meinung der Verfasser erschien das zweite Modell für die heutige Zeit als vorteilhafter, da hiermit eine tatsächliche Vereinbarkeit und nicht eine politisch geförderte Aufwertung der Familienarbeit erfolgt und "sich ein universelles Ernährermodell mit paritätischer Teilhabe von Frau und Mann an Familie und Erwerbstätigkeit entwickelt."²⁹ Im Folgenden soll die Vereinbarkeitsproblematik von Studium und Familie näher aufgezeigt werden. Als Grundlage dafür dient die 17. Sozialerhebung, die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Deutschen Studentenwerks (DSW) bereits seit etwa 50 Jahren in einem dreijährigen Abstand durch die HIS Hochschul-Informationssystem GmbH durchgeführt wird. Die Erhebung soll die

²⁵ Vgl. ebd., S. 2.

²⁶ Mehr dazu in Punkt *3 Familienpolitik bei Studierenden mit Kind in Deutschland*.

²⁷ Vgl. Kurscheid, C. (2005), S. 55.

²⁸ Vgl. ebd., S. 56f.

²⁹ Kurscheid, C. (2005), S. 57.

wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland erfassen und abbilden.³⁰

2.3 Lebenssituation studierender Eltern

Die Entscheidung, während des Studiums ein Kind zu bekommen oder das Studium mit einer Familie anzufangen, verlangt viel Mut und Durchhaltevermögen. Ein Spagat zwischen dem familiären Alltag und dem universitären Umfeld gelingt oft nur mit Hilfe von Dritten oder mit entsprechenden strukturellen Rahmenbedingungen. Die subjektive Einschätzung bzw. der Stellenwert des Studiums bei Studierenden mit Kind weichen von der Einstellung Studierender ohne Kind ab.

2.3.1 Studienverlauf studierender Eltern

Wie in Punkt 4.1 *Anzahl und Altersstruktur der studierenden Eltern und ihrer Kinder einschließlich Universität Trier* noch ausführlich erläutert wird, beträgt der Anteil Studierender mit Kind in Deutschland sechs Prozent. Mehr als 70 Prozent befinden sich im Erststudium. Ein Drittel der Gruppe studierender Eltern hat den Studiengang schon mal gewechselt. Die etwas höhere Wechselquote bei Eltern im Vergleich zu Studierenden ohne Kind lässt sich allerdings nicht direkt auf ihre spezifische Lebenssituation zurückführen. Es zeigt sich, dass die meisten Eltern die Fächer wählen, in denen die Wechselquote ohnehin besonders hoch ist, insbesondere Sozialwissenschaften, Psychologie und Pädagogik.

Ganze 47 Prozent der studierenden Eltern brechen ihr Studium ganz ab, während das nur auf 14 Prozent der Kommilitonen ohne Kind zutrifft. Für einen Hochschulwechsel haben sich 20 Prozent der studierenden Eltern entschieden, das sind fünf Prozent weniger als bei kinderlosen Studierenden. Auffällig ist, dass es im Jahr 2002 insbesondere bei gering strukturierten Fächern, wie z. B. Kunst und Sprach-/Kulturwissenschaften, mehr Studienabbrecher gab als in stärker reglementierten. Das ist auf die studentische Erwerbstätigkeit zurückzuführen, die dadurch möglich war, dass die Leistungsanforderung in diesen Fächern niedriger ist als in anderen. Hinzu kamen der starke Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit bzw. familiäre Verpflichtungen. Insgesamt zehn Prozent der Studienabbrecher haben damals die Hochschule aufgrund familiärer Probleme verlassen, in erster Linie waren davon Frauen betroffen. Damals gaben 15 Prozent der Frauen aber nur sechs Prozent der Männer zu,

³⁰ Vgl. Isserstedt, W. et al. (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003, http://www.sozialerhebung.de/results_17/kap/Gesamt_Hauptbericht-soz17_LZ.pdf, S. III.

dass für ihre Exmatrikulation die Betreuung der Kinder oder anderer Familienmitglieder ausschlaggebend war. Bevorstehende Elternschaft war für vier Prozent der Frauen und nur für wenige Männer ein Motiv, das Studium abzubrechen.³¹ Ein Jahr später gaben immerhin neun von zehn Müttern und fünf von zehn Vätern eine bevorstehende Elternschaft oder die Kindererziehung als Grund für einen Studienabbruch an. Bei den Vätern wurden neben der Kindererziehung vor allem finanzielle Probleme und Erwerbstätigkeit als Unterbrechungsgründe genannt. Nachfolgende Tabelle fasst die gerade beschriebenen Daten nochmals zusammen und stellt die Gründe und Zahlen noch ausführlicher dar.

Tab. 1: Gründe für eine Studienunterbrechung nach Geschlecht, in Prozent

	insgesamt	insgesamt		Frauen		Männer	
		Ohne Kind	Mit Kind	Ohne Kind	Mit Kind	Ohne Kind	Mit Kind
Unterbrecherquoten	15	14	47	13	56	14	34
Unterbrechungsgründe							
Zweifel am Sinn des Studiums	29	31	17	33	14	30	24
Andere Erfahrungen sammeln	25	28	9	30	5	26	16
Erwerbstätigkeit	25	26	22	22	14	29	39
Finanzielle Probleme	21	21	18	18	11	24	33
Gesundheitliche Probleme	19	20	11	23	11	18	11
Familiäre Probleme	14	14	17	14	13	13	24
Schwangerschaft/ Kindererziehung	12	0	76	0	88	0	50
Wehr- und Zivildienst	4	4	3	0	0	7	10
Sonstige Gründe	22	24	8	25	6	23	13

Eigene Erstellung in Anlehnung an Isserstedt, W. et al. (2004), S. 329.

Laut der 17. Sozialerhebung entschieden sich 16 Prozent der studierenden Eltern für ein Zweitstudium. Das sind fünfmal so viele Zweitstudienanfänger wie bei Studenten ohne Kind. Auch wird eine Promotion öfter von den Studierenden angestrebt, die bereits Eltern sind. Ganze sieben Prozent der Eltern verfolgen die wissenschaftliche Karriere, während nur drei Prozent der kinder-

³¹ Vgl. Heublein, U. et al. (2002): Ursachen des Studienabbruchs, http://www.bmbf.de/pub/ursachen_des_studienabbruchs.pdf, S. 32, 83.

losen Studierenden einen Dokortitel anstreben.³² Dass 47 Prozent der Studierenden mit Kind das Studium abbrechen, deutet bereits auf eine mögliche Vereinbarkeitsproblematik hin, die im Folgenden näher dargestellt wird.

2.3.2 Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche studierender Eltern

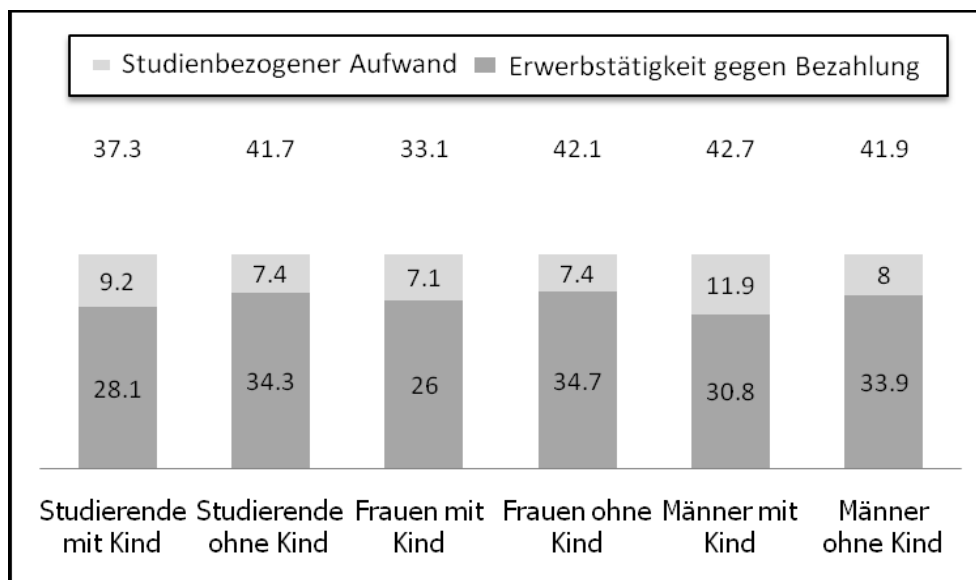
Ein unregelmäßiger Tagesablauf im privaten und universitären Alltag der studierenden Eltern führt dazu, dass sie auf unterschiedliche und flexible Betreuungsmöglichkeiten angewiesen sind. In der 17. Sozialerhebung wurden allerdings nur die Möglichkeiten erfasst, die am meisten in Anspruch genommen wurden. Demnach wurden die meisten Kinder durch institutionelle Einrichtungen, z. B. Tagesmutter, Kindergarten oder Schule, betreut. Knapp die Hälfte des Nachwuchses wurde durch den Partner (43 Prozent) oder die Partnerin (39 Prozent) beaufsichtigt. Ebenfalls beliebt ist die Betreuung durch Freunde oder Verwandte. Insgesamt gaben nur zwei Prozent der Befragten zu, ihr Kind z. B. in die Bibliothek oder zu Veranstaltungen mitzunehmen. Nur ein Prozent der Befragten ließ das Kind allein zu Hause.³³ Neben der Kinderbetreuung beansprucht die Erwerbstätigkeit das knappe Zeitbudget der studierenden Eltern. Durchschnittlich widmen Studierende mit Kind 28,1 Stunden in der Woche ihrem Studium, ihre Kommilitonen ohne Kind dagegen sechs Stunden mehr. Die restliche Zeit investieren die Eltern nicht in ihr Kind, sondern in ihre Erwerbstätigkeit, wobei Mütter weniger Zeit in Studium und bezahlte Tätigkeiten investieren als Väter, die zwar auch weniger Zeit für ihr Studium aufwenden, dafür aber vermehrt einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Hier kommt die traditionelle Rollenverteilung in der Familie zum Vorschein. Wie viel Freizeit für beide Geschlechter im Endeffekt bleibt, ist aus der Studie leider nicht ersichtlich.³⁴

³² Vgl. Isserstedt, W. et al. (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003, http://www.sozialerhebung.de/results_17/kap/Gesamt_Hauptbericht-soz17_LZ.pdf, S. 314.

³³ Vgl. Isserstedt, W. et al. (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003, http://www.sozialerhebung.de/results_17/kap/Gesamt_Hauptbericht-soz17_LZ.pdf, S. 323.

³⁴ Vgl. ebd., S. 330.

Abb. 1 : Zeitbudget der Studierenden mit und ohne Kind, in Stunden/Woche



Eigene Erstellung in Anlehnung an Isserstedt, W. et al. (2004), S. 330.

Die meisten Studierenden ohne Kind sehen in ihrem Studium den gegenwärtigen Lebensmittelpunkt. Einige der Studierenden betrachten das Studium als Nebensache, andere empfinden das Studium und außeruniversitäre Aktivitäten als gleichwertig. Studierende Eltern haben eine andere Einstellung. Nur für ein Viertel der Eltern ist das Studium die oberste Priorität. Die Hälfte der Studierenden mit Kind sieht das Studium neben anderen Aktivitäten und Interessen als gleichwertig. Ein Viertel der Eltern empfindet das Studium als Nebensache. Bei Müttern tritt das Studium wegen einer überproportionalen Kinderbetreuung häufig in den Hintergrund.³⁵

Bis heute gibt es wenige Informationen über die Aufteilung der Haushaltstätigkeiten bei studierenden Eltern. Es wird daher angenommen, dass die Aufteilung der Hausarbeiten in der Partnerschaft der Studierenden mit Kind ähnlich verläuft wie bei Partnerschaften Erwerbstätiger. Die Ergebnisse einer österreichischen Studie belegen, dass sowohl im Haushalt als auch bei der Betreuung der Kinder die Arbeit aufgrund der Vorlieben und Fähigkeiten aufgeteilt wurde. Eine derartige Verteilung wünschen sich oftmals die Männer. Eine vor der Geburt beschlossene egalitäre Arbeitsaufteilung erwies sich nach der Geburt des Kindes als reines Wunschdenken. Die Vorlieben und Fähigkeiten beider Partner waren sehr rollenspezifisch geprägt: die Frau kocht lieber, der Mann kann besser Wasserleitungen reparieren. Durch die Argumentation auf einer persönlichen Ebene, wer welche Aufgaben nun übernimmt, entstand

³⁵ Vgl. Isserstedt, W. et al. (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003, http://www.sozialerhebung.de/results_17/kap/Gesamt_Hauptbericht-soz17_LZ.pdf, S. 332.

das Gefühl einer freiwilligen Entscheidung für die Aufgabe. Bei einem Großteil der Paare ergab sich die gegenwärtige Verteilung der Tätigkeiten im Zeitverlauf. Die ungleiche Verteilung verstärkte sich mit der Geburt des Kindes, weil die Frau diejenige war, die sich am meisten um das Kind kümmerte. Sie blieb wegen der Kindesbetreuung zu Hause und lieferte somit gleichzeitig den nächsten Grund für die ungleiche Verteilung, denn als Hausfrau hatte sie angeblich "viel" Zeit, um weitere Aufgaben zu übernehmen. Die unterschiedlichen Auffassungen über die gerechte Arbeitsaufteilung bedingten die meisten Konflikte zwischen den Partnern.³⁶ Auch die Untersuchungsergebnisse aus Deutschland belegen, dass hierzulande täglich anfallende Routineaufgaben, wie z. B. kochen und putzen, meist von Frauen übernommen werden. Die Männer widmen sich dagegen mehr den zeitlich flexibleren Dingen, wie z. B. Autopflege und Verwaltungsangelegenheiten.³⁷ Laut Kurscheid – in Anlehnung an die Ergebnisse der Studie von Künzler – liegt die Gesamtbelastung der studierenden Frauen über der Gesamtbelastung einer männlichen Erwerbsperson und ist ähnlich der Belastung einer Frau in einem Doppelverdienerhaushalt. Die Studentinnen verrichten mehr Haushaltstätigkeiten und investieren mehr Zeit in ihre Kinder als ihre erwerbstätigen Partner. In den Familien, wo beide Partner studieren, werden Frauen noch mehr durch die Kinderbetreuung und Haushaltsführung belastet, was dazu führt, dass die Frauen in beiden Fällen weniger Zeit für ihr Studium haben.³⁸

Jedoch spielen nicht nur die Unterstützung und Aufgabenverteilung innerhalb der Familie eine Rolle, sondern auch die externen familienpolitischen Rahmenbedingungen. Diese können günstig auf die "Work-Life-Balance" bei studierenden Eltern sowie auf ihre Lebensläufe und -formen einwirken, sie können sie jedoch auch in eine entgegengesetzte negative Richtung beeinflussen.

3 Familienpolitik bei Studierenden mit Kind in Deutschland

Da eine wechselseitige Beziehung zwischen der Familienpolitik und den sozioökonomischen und soziokulturellen Rahmenbedingungen des Familienlebens besteht, können die Vielfalt und der Wandel der Verläufe der Familienentwicklung laut Strohmeier als "Aggregat der Anpassung individueller Akteure an spezifische gesellschaftliche Zwänge und Normalitätsvorgaben" auslegt

³⁶ Vgl. Buchebner-Ferstl, S. (2005): „Es hat sich so ergeben“ – Warum „Halbe-Halbe“ bei der Aufteilung der Hausarbeit nicht funktioniert, http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Fachbeitrag/a_Familienforschung/s_1804.html.

³⁷ Vgl. Steinbach, A. (2004): Wie Paare sich die Arbeit teilen, <http://www.familienhandbuch.de/cms/Familienforschung-Arbeitsteilung.pdf>, S. 3.

³⁸ Vgl. Kurscheid, C. (2005), S. 62ff.

werden.³⁹ Die unterschiedlichen Formen und Stärken des "rücksichtslosen" Handelns der Gesellschaft gegenüber der Familie bedingt seiner Meinung nach – in Anlehnung an Kaufmann – die Verbreitung vielfältiger, privater Lebensformen. Somit sind die heutigen Familien durch eine Zunahme der allein erziehenden Elternteile und nicht ehelichen Partnerschaften, die sich in vorehelichen Partnerschaften, Partnerschaften nach der Scheidung und der Verwitwung unterteilen, gekennzeichnet.⁴⁰ Die daran anknüpfende demographische Entwicklung stellt demnach die Folge der zweckgerichteten Handlungen von betroffenen Individuen in Bezug auf die Politik dar.⁴¹

3.1 Handlungstheoretisches Erklärungsmodell

Um die spezifischen Wirkungsweisen der familienbezogenen Politik auf die Familie darzustellen, schlägt Strohmeier ein theoretisches Erklärungsmodell vor, auf das im Folgenden eingegangen wird. Ausgangspunkt ist das von Kaufmann entwickelte Raster für die Klassifikation von "ökonomischer", "ökologischer" und "rechtlicher" Interventionsform der Familienpolitik. Die Maßnahmen der "ökonomischen" Form umfassen direkte und indirekte Einkommenstransfers, die der "ökologischen" dagegen Dienstleistungen überwiegend im Bereich der Kinderbetreuung.⁴²

Abb. 2: Familienpolitikprofile

		Ökologische Intervention	
		Support der Erwerbstätigkeit beider Eltern durch Kinderbetreuung	Constraint der Erwerbstätigkeit beider Eltern durch fehlende Kinderbetreuung
Ökonomische Intervention	Support Familienlastenausgleich geringere wirtschaftliche Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit beider Eltern	Fall A ++	Fall B +-
	Constraint Wirtschaftliche Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit beider Eltern	Fall C -+	Fall D --

Eigene Erstellung in Anlehnung an Strohmeier, K.P. (1995), S. 22.

³⁹ Vgl. Strohmeier, K.P. (1995), S. 21.

⁴⁰ Vgl. Kurscheid, C. (2005), S. 13.

⁴¹ Vgl. Strohmeier, K.P. (1995), S. 21.

⁴² Vgl. ebd., S.23f.

Zum Fall A: Die Transferleistungen entlasten beide Eltern von der Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit. Die Kinderbetreuung ist ebenfalls sehr gut ausgebaut. Fall A stellt einen Idealtypus für studierende Eltern dar. Es besteht kein Spannungsverhältnis zwischen Studium, Einkommenssicherung und Kindererziehung.

Zum Fall B: Das Transfereinkommen sichert ein festgelegtes Minimalniveau des verfügbaren Einkommens. Durch mangelnde Kinderbetreuung gestaltet sich die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit bzw. Ausbildung beider Eltern sehr schwierig.

Zum Fall C: Die Familienpolitik bietet nicht hinreichend finanzielle Unterstützung für die Familien mit einem Verdiener. Dafür ist aber die Kinderbetreuung gut ausgebaut und erleichtert die Erwerbstätigkeit beider Eltern.

Zum Fall D: Die Familienpolitik bietet weder finanzielle noch die Unterstützung im Bereich der Kinderbetreuung. Die Familien sind auf sich allein gestellt. Die Vereinbarkeit zwischen Familie und Erwerbstätigkeit oder Studium ist eine harte Herausforderung.

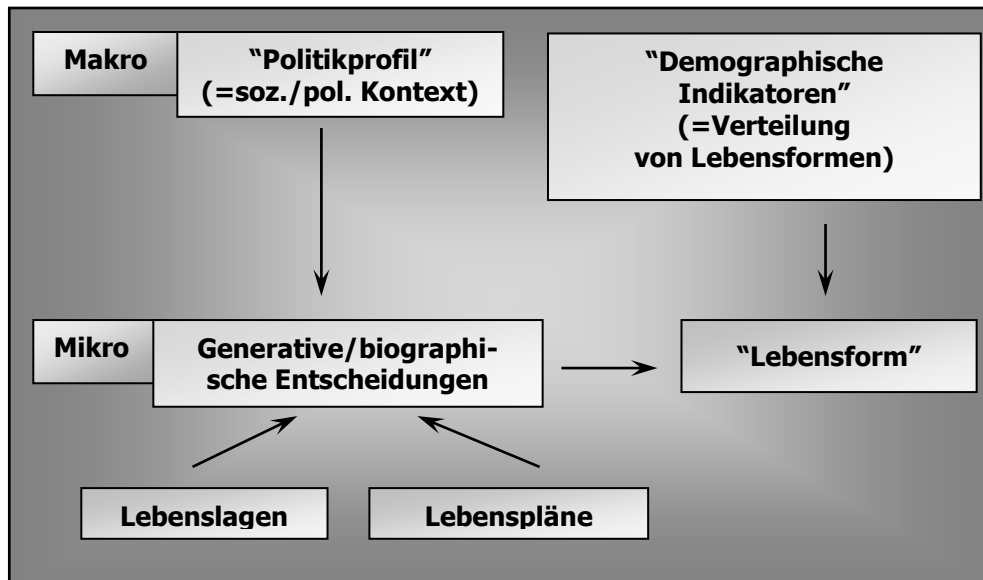
Indem eine Einordnung der Interventionsformen der Politik erfolgte, können mithilfe dieser Klassifizierung die Familienpolitikprofile herauskristallisiert werden. Die Profile sind Idealtypen und eignen sich gut zum Vergleich einzelner Länder, wobei der Schwerpunkt dieser Ausführung im Erkennen des Profils in Deutschland liegt. Die alten Bundesländer können Fall B mit dem Schwerpunkt des Familienlastenausgleichs und den mittelmäßigen Kinderbetreuungsleistungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit zwischen Elternschaft und der Erwerbstätigkeit zugeordnet werden, während die neuen Bundesländer den typischen Übergang von einer Familienpolitik des Falls C zum westdeutschen Familienpolitikprofil des Falls B aufzeigen.⁴³ Auch studierende Eltern werden in Deutschland mit dem Familienpolitikprofil des Falls B konfrontiert. In Bezug auf Maßnahmen der ökonomischen und ökologischen Interventionsform kann jedoch die Abhängigkeit von der Vielfalt in der Entstehung und Verbreitung der unterschiedlichen Lebensformen und der Familienpolitik nicht direkt erklärt werden. Die Politik übt ihren Einfluss auf die Organisation des Familienalltags, aber auch auf Lebenspläne und Lebensformen aus. Ebenfalls werden bestimmte Lebensformen in Bezug auf ihren Status durch "rechtliche" Interventionen begünstigt oder benachteiligt.⁴⁴ Gerade junge Erwachsene, die sich für die Lebensform Ehe entscheiden, sind besonderen Belastungen ausgesetzt. Die Ehe verliert somit mit der Zeit an Bedeutung zugunsten anderer Lebensformen. Dieser Bedeutungsverlust führt zu einem Wandel in den an der Familienpolitik orientierten Leitbildern. Dieser Wandel wird aber

⁴³ Vgl. Strohmeier, K.P. (1995), S. 24.

⁴⁴ Ebd., S.24.

auch durch die Ausrichtung der Familienpolitik unterstützt. Wie auch andere soziologische Theorien setzt sich dieser handlungstheoretische Erklärungsansatz das Ziel, den Zusammenhang soziologischer Makrophänomene zu erklären. Er wird wie folgt skizziert:

Abb. 3: Mehrebenenmodell – Familienpolitik und Bevölkerungsstruktur



Eigene Erstellung in Anlehnung an Strohmeier, K.P. (1995), S. 28.

Das oben abgebildete theoretische Erklärungsmodell über die Wirkungen der Politik ist ein Selektionsmodell, nach dem die Verteilung der privaten Lebensformen aus der biographischen Selektierung der Akteure anhand der gegebenen Rahmenbedingungen geschieht. Ob es einen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang zwischen den Maßnahmen der Familienpolitik (Makrogröße) und deren Auswirkungen auf die Struktur der privaten Lebensformen und individuellen Lebensentscheidungen (binnenfamiliale Mikroprozesse) gibt, kann allein auf der Makroebene nicht beurteilt werden. Die Bedingungen, die die Inanspruchnahme und die Umsetzung der Familienpolitik in alltäglichen Mikroprozessen voraussetzen, sind für die Erklärung der Wirkungsweise von Politik ebenfalls von Bedeutung. Somit stellt das Modell einen mehrebenenanalytischen Untersuchungsansatz dar.⁴⁵

"Die Korrespondenz [...] von Vielfalt und Wandel der Lebensformen als makrosoziologischen Variablen mit unterschiedlichen Profilen staatlicher Politik wird also mikrosoziologisch erklärt. [...] Hingegen sind die Inanspruchnahme von Maßnahmen, deren Auswirkungen auf die familiäre Lebenslage und die Umsetzung im Familienalltag mikrosoziologische Prozesse, über die [...] die Korrelation von Makrovariablen erklärt werden soll."⁴⁶

⁴⁵ Vgl. Strohmeier, K.P. (1995), S. 27.

⁴⁶ Ebd., S. 28.

Nach dem Modell handelt jedes Individuum nutzenorientiert und rational in Bezug auf die Ziele des physischen Wohlbefindens, der sozialen Zustimmung und der Vermeidung von Verlust. Das Individuum trifft seine Entscheidungen unter den Bedingungen der unvollständigen Informationen und des Risikos. Sein Handeln beruht auf der Wahl zwischen Alternativen. Die Familienprofile stellen für die biographischen Lebensentscheidungen und das Handeln des Individuums verlässliche Rahmenbedingungen dar. Aus solchen biographischen Optionen zweier Akteure ergeben sich unterschiedliche, traditionelle und neue Lebensformen. Die Ebenen des Modells unterscheiden sich dadurch, dass die obere Ebene, die die Rahmenbedingungen für die Prozesse der unteren Ebene setzt, in ihren Prozessen langsamer ist. Unter der Annahme, dass die Makrobedingungen auf Dauer stabil bleiben, ergibt sich in der Gesellschaft eine Fülle von typischen Lebensformen. Bei der Veränderung der Lebenskonzepte bedarf es einer ebenso langen Zeit wie für die Reaktion und Veränderung der Maßnahmen der Familien und Sozialpolitik.⁴⁷

Im Folgenden werden die konkreten Maßnahmen der Familienpolitik in Deutschland dargestellt, wobei die Vollständigkeit nicht garantiert wird. Es ist interessant, zu beobachten, ob die Maßnahmen für die Studierenden eine Entlastung, beispielsweise bei der Finanzierung des Lebensunterhalts oder der Kinderbetreuung, bieten, ob diese ausreichend sind und ob sie die Studierenden benachteiligen oder begünstigen.

3.2 Rechtliche und finanzielle Grundlagen für den Spezialfall studierende Eltern

Die studierenden Eltern werden unter anderem durch folgende rechtliche Regelungen geschützt und unterstützt. Rechtlich kommen Studium und Elternschaft miteinander überein. Nach § 2 Abs. 4 Satz 1 des Hochschulrahmengesetzes sind die Hochschulen verpflichtet, die Interessen und Bedürfnisse studierender Eltern zu berücksichtigen. Gemäß § 34 Satz 1.4 sind sie vor Benachteiligungen auf Grund der Kinderbetreuung und -pflege zu schützen.⁴⁸ Ein weiteres wichtiges Gesetz für werdende studierende und arbeitende Mütter stellt das Mutterschutzgesetz dar. Es schützt Frauen während der Schwangerschaft vor möglichen gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz und vor einer Kündigung. Die Frist beginnt sechs Wochen vor der Geburt und endet im Normalfall acht Wochen nach ihr. Studierende Mütter profitieren davon jedoch nur, wenn sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, einer geringfügigen oder Teilzeitbeschäftigung nachgehen, aber wiederum nicht,

⁴⁷ Vgl. Strohmeier, K.P. (1995), S. 29.

⁴⁸ Vgl. Kurscheid, C. (2005), S. 61.

wenn sie Pflichtpraktika absolvieren.⁴⁹ Die Leistungen der Krankenversicherung für Studierende mit Kind müssen individuell mit der jeweiligen Krankenkasse abgestimmt werden. Generell zahlt diese für Geburtsvorbereitungskurse, regelmäßige ärztliche Betreuung und Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft und sie kommt für die Kosten der Geburt auf. Die gesetzlich krankenversicherten Eltern können im Falle einer ernsthaften Erkrankung oder einer Überlastung der Mutter im Haushalt wegen Schwangerschaft oder Entbindung eine Haushaltshilfe in Anspruch nehmen. Ist die Mutter kein Mitglied einer Krankenkasse oder steht sie in einem versicherungsfreien Beschäftigungsverhältnis, so erhält sie Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt.⁵⁰ Eine weitere wichtige Regelung umfasst die der Elternzeit. Sowohl Mütter als auch Väter können die maximal dreijährige Elternzeit beanspruchen, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dies gilt für jegliche Art eines solchen Verhältnisses, also auch für geringfügig Beschäftigte. Jeder Elternteil kann diese Regelung nutzen, der Anspruch endet jedoch, wenn das Kind das Alter von drei Jahren erreicht. Zu beachten ist, dass während der Elternzeit eine Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Stunden die Woche erlaubt ist. Falls sich beide Elternteile in der Elternzeit befinden, dürfen sie jeweils 30 Stunden pro Woche arbeiten gehen. Die Elternzeit bei Studierenden kann durch eine Beurlaubung an der Hochschule erfolgen. Hierbei werden die Eltern von der Pflicht zur Teilnahme an den Lehrveranstaltungen befreit, jedoch nicht von der Prüfungspflicht. Urlaubssemester fallen nur bei der Anzahl der Hochschulsemester, aber nicht der Fachsemester ins Gewicht.⁵¹ Bis zum 31.12.2006 galt die Regelung des Erziehungsgeldes, eine einkommensabhängige Familienleistung, die jedoch auch von nicht erwerbstätigen Eltern beansprucht werden konnte. Dabei konnten die Eltern zwischen zwei Bezugsformen wählen: 450 Euro monatlich über zwölf Monate hinweg oder 300 Euro monatlich über 24 Monate. Am 01.01.2007 trat das Elterngeld in Kraft, das das Erziehungsgeld ersetzte und für Kinder, die ab diesem Zeitpunkt geboren wurden, gültig war. Im Wesentlichen ersetzt das Elterngeld 67 Prozent des bisherigen Nettoeinkommens und ist daher ebenfalls einkommensabhängig. Das Elterngeld kann höchstens 14 Monate bezogen werden unter der Voraussetzung, dass es von einem Elternteil für zwölf Monate und vom anderen für mindestens zwei Monate beantragt wird. Da Studierende in der Regel den

⁴⁹ Vgl. Frauenbüro der Universität Trier (2006): Mit Kind(ern) an der Uni, <http://www.uni-trier.de/frauenbuero/MitKindernanderUni.pdf>, S. 6f.

⁵⁰ Vgl. ebd., S. 8ff.

⁵¹ Vgl. Frauenbüro der Universität Trier (2006): Mit Kind(ern) an der Uni, <http://www.uni-trier.de/frauenbuero/MitKindernanderUni.pdf>, S. 11ff.

Sockelbetrag von 300 Euro für maximal 14 Monate erhalten, werden sie gegenüber dem früheren Erziehungsgeld benachteiligt.⁵² Eine weitere finanzielle, jedoch einkommensunabhängige Leistung stellt das Kindergeld dar, das sich bis zum dritten Kind auf 154 Euro und ab dem vierten Kind auf 179 Euro monatlich beläuft. Studierende stellen in diesem Zusammenhang einen Sonderfall dar. Teilweise beziehen die Eltern für sich selbst, aber auch für ihr/e Kind/er Kindergeld. Findet eine vorübergehende Unterbrechung des Studiums wegen Mutterschaft statt, erhält die werdende Mutter das Geld weiterhin bis zum Ende der Mutterschutzzeit, jedoch nicht während des Bezuges des Erziehungs- bzw. Elterngeldes.⁵³ Eine wichtige Einkommensquelle für Studierende ist das Bafög. Seine Förderungshöchstdauer variiert je nach Studiengang. Schwangerschaft und Erziehung des Kindes können unter Umständen zu einer verlängerten Förderung über die Höchstdauer hinaus führen. Das Berufsausbildungsgesetz schützt studierende Eltern, indem es ihnen eine Fristverlängerung gemäß § 10 Abs. 3 Nr. 3 und § 15 Abs. 3 gewährt. Während dieser Zeit erhalten die Betroffenen bei Nachweis einer Verzögerung aufgrund der Kinderbetreuung einen Vollzuschuss, der nicht zurückgezahlt werden muss. Die Höhe der Auszahlung bei studierenden Eltern berechnet sich ebenfalls nach dem Einkommen deren Eltern und Ehepartnern. Einen Kinderzuschlag gibt es nur in Form einer verlängerten Auszahlung und nicht in Form einer monatlichen Beitragserhöhung.⁵⁴ Studierende können grundsätzlich weder Sozialhilfe noch ALG II in Anspruch nehmen. Es bestehen aber Ausnahmeregelungen, wie beispielsweise bei Mehrbedarf, in Härtefällen bei Alleinerziehenden oder wenn das Studium wegen der Geburt des Kindes und seiner Betreuung unterbrochen wird.⁵⁵ Studierende haben im Regelfall keinen Anspruch auf Wohngeld, insbesondere wenn sie Bafög erhalten. Studierende Eltern, die mit ihren Kindern in einem eigenen Haushalt leben und für sie sorgen, können Wohngeld beantragen.⁵⁶ Für allein erziehende Mütter und Väter, die weniger als den Sockelbetrag für ihr Kind erhalten, besteht Anspruch auf

⁵² Vgl. ebd., S. 21f.

⁵³ Vgl. Frauenbüro der Universität Trier (2006): Mit Kind(ern) an der Uni, <http://www.uni-trier.de/frauenbuero/MitKindernanderUni.pdf>, S. 17ff.

⁵⁴ Vgl. Studien- und Berufswahl (2005): Studieren mit Kind, http://www.studienwahl.de/index.aspx?anzeige=0&f=0_0_0_0_0_0_0_0_90_content_01.aspx#Anker_ID_192c13e465294310b07bcbd1e25580ba.

⁵⁵ Vgl. Frauenbüro der Universität Trier (2006): Mit Kind(ern) an der Uni, <http://www.uni-trier.de/frauenbuero/MitKindernanderUni.pdf>, S. 27f.

⁵⁶ Vgl. Studien- und Berufswahl (2005): Studieren mit Kind, http://www.studienwahl.de/index.aspx?anzeige=0&f=0_0_0_0_0_0_0_0_90_content_01.aspx#Anker_ID_192c13e465294310b07bcbd1e25580ba.

einen Unterhaltsvorschuss. Dieser wird für maximal 72 Monate vom Sozialamt übernommen.⁵⁷ Wie alle anderen Studierenden können auch studierende Eltern einen Bildungskredit aufnehmen und Stipendien beantragen. Vor Langzeitstudiengebühren sind Studierende mit Kind in der Regel durch die Gutschrift von Bonussemestern auf ihr Studienkonto geschützt.⁵⁸

Die eben ausgeführte Darstellung lässt den Schluss zu, dass sowohl das Leben der Studierenden mit Kind als auch die Entscheidung von Studierenden für ein Kind in großem Maße von den familienpolitischen Regelungen beeinflusst wird. Bezieht man diesen Sachverhalt auf den bereits ausgeführten Zusammenhang von Makro- und Mikroebene, so wird ersichtlich, dass sich familienpolitische Gegebenheiten maßgeblich auf eigene biographische Entscheidungen, wie im konkreten Fall der studierenden Eltern im Hinblick auf die Finanzierung, Fortführung und Aufnahme eines Studiums, auswirken. Denn studierende Eltern tragen nicht nur die Verantwortung für sich selbst, sondern auch für ihre Kinder und sind dadurch stärker von einer staatlichen finanziellen Unterstützung abhängig, weil sie in ihrer Einkommens- und Zeitgestaltung als Eltern weniger frei agieren können.

Daher wäre es interessant zu sehen, wie viele studierende Eltern von derartigen familienpolitischen Maßnahmen betroffen sind und wie sich ihre familiäre, wirtschaftliche und universitäre Situation gestaltet. Im Folgenden wird die soziodemographische Struktur der studierenden Eltern in Deutschland erläutert.

4 Das soziodemographische Profil der studierenden Eltern in Deutschland

Die Gruppe der Studierenden wächst immer weiter an. Im Wintersemester 2003/2004 stieg die Anzahl erstmals auf mehr als zwei Millionen Immatrikulationen. Mit dieser steigenden Anzahl wächst auch das Interesse an der Gruppe der Studierenden in Deutschland. Die im Folgenden aufgeführten Daten beziehen sich ausschließlich auf die 17. Sozialerhebung, die 2003 durchgeführt und 2004 veröffentlicht wurde. 2006 wurde zwar bereits die 18. Sozialerhebung mit dem Schwerpunkt Studierende mit Kind durchgeführt, sie war aber zum Zeitpunkt der vorliegenden Arbeit noch nicht verfügbar, so dass auf die 17. Sozialerhebung zurückgegriffen werden musste. Die Daten dieser Erhebung basieren auf ca. 21.400 ausgefüllten Fragebögen, die die HIS Hochschul-Informationssystem GmbH erfasst und auch ausgewertet hat. Da der

⁵⁷ Vgl. Frauenbüro der Universität Trier (2006): Mit Kind(ern) an der Uni, <http://www.uni-trier.de/frauenbuero/MitKindernanderUni.pdf>, S. 25f.

⁵⁸ Vgl. Studien- und Berufswahl (2005): Studieren mit Kind, http://www.studienwahl.de/index.aspx?anzeige=0&f=0_0_0_0_0_0_0_0_90_content_01.aspx#Anker_ID_192c13e465294310b07bcbd1e25580ba.

Frauenanteil an deutschen Universitäten 47 Prozent beträgt und sich der Anteil der Studienanfängerinnen auf 50 Prozent beläuft, rückt das Thema "Studieren mit Kind" immer weiter in den Vordergrund. Immer mehr Frauen möchten einen höheren Bildungsabschluss durch ein Studium erzielen, ohne jedoch dabei auf die Familiengründung zu verzichten. Es kann aber gerade in diesem Zusammenhang zu der bereits erläuterten Vereinbarkeitsproblematik kommen. Wie setzt sich also die studierende Elternschaft in Deutschland und besonders in Trier zusammen, welche Merkmale weist sie auf? Diese Fragen sollen nun anhand der Darstellung der soziodemographischen Struktur der Studierenden mit Kind in Deutschland im Jahre 2003 beantwortet werden.⁵⁹

4.1 Anzahl und Altersstruktur studierender Eltern und ihrer Kinder einschließlich Universität Trier

Rund sechs Prozent aller Studierenden in Deutschland haben Kinder. 58 Prozent haben ein Kind, 42 Prozent zwei oder mehr Kinder. Dieser Anteil von sechs Prozent ist seit Jahren relativ stabil, in seiner Tendenz jedoch leicht sinkend. So lag der Anteil 1997 und 2000 noch bei sieben Prozent. Wird dieser Anteil in Bezug auf das Geschlecht betrachtet, ist festzustellen, dass der Anteil studierender Mütter mit sieben Prozent etwas höher ist als der Anteil studierender Väter mit sechs Prozent.⁶⁰ Es ist auffällig, dass der Anteil Studierender mit Kind mit zunehmendem Alter deutlich ansteigt. Nur zwei bis drei Prozent der unter 24 Jährigen haben ein Kind. Ab einem Alter von 25 Jahren steigt dieser Anteil um zwei Prozentpunkte an und beläuft sich somit auf fünf Prozent. Dieser hohe Anteil hält sich bis zu einem Alter von 33 Jahren (zwischen vier bis sechs Prozent) und fällt dann wieder langsam ab. Jedoch hat gut ein Fünftel der Studierenden im Alter ab 40 Jahren ein Kind. Der Anteil studierender Mütter ist in fast jeder Altersstufe etwas höher als der studierender Väter. Studierende mit Kind sind mit durchschnittlich 34,3 Jahren fast zehn Jahre älter als ihre Kommilitonen ohne Kind mit 24,6 Jahren. Das höhere Alter ist auf einen späteren Eintritt in den universitären Alltag, aber auch und vor allem auf eine längere Verweildauer an den Hochschulen zurückzuführen, was auf eine Doppelbelastung und die dadurch zu Tage tretende Vereinbarkeitsproblematik hinweist. Zudem liegt eine sehr große Streuung in Bezug auf die Altersverteilung vor, was auf eine hohe Heterogenität dieser spezifischen Gruppe hinweist.⁶¹ 57 Prozent der Kinder Studierender in Deutsch-

⁵⁹ Vgl. Isserstedt, W. et al. (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003, http://www.sozialerhebung.de/results_17/kap/Gesamt_Hauptbericht-soz17_LZ.pdf, S. III.

⁶⁰ Vgl. ebd., S. 314ff.

⁶¹ Vgl. Isserstedt, W. et al. (2004): Die wirtschaftliche und sozia-

land sind vier Jahre oder älter. Betrachtet man nur das Alter der Kinder von Studierenden, die nicht älter als 40 Jahre alt sind, so ergibt sich ein Durchschnittsalter von drei Jahren, was auf einen hohen Betreuungsbedarf schließen lässt, der bei der Vereinbarkeitsproblematik studierender Eltern eine große Rolle spielt.⁶²

Weil sich die hier vorliegende Arbeit mit dem Thema "Work-Life-Balance bei studierenden Eltern" an der Universität Trier beschäftigt, werden nun noch einige Zahlen vorgestellt, die sich nur auf die Hochschule Trier beziehen. Da die Angabe einer Elternschaft an der Universität Trier aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht gemacht werden muss, liegen keine genauen Statistiken über die Anzahl Studierender mit Kind an der Hochschule Trier vor. Somit können nur Hochrechnungen vorgenommen werden. Aufgrund der 17. Sozialerhebung wird angenommen, dass der Anteil studierender Eltern auch an der Universität Trier wie in Deutschland sechs Prozent entspricht. Diese Annahme muss getroffen werden, um einen Rahmen und eine Grundlage für die in dieser Arbeit beschriebenen Forschungsergebnisse zu schaffen. Die Gesamtzahl der Immatrikulationen an der Universität Trier betrug im Wintersemester 2006/2007 13.933.⁶³ Sechs Prozent entsprechen also einer Anzahl von gerundeten 836 Studierenden mit Kind an der Universität Trier. Wird auch hier wieder nach dem Merkmal Geschlecht differenziert, so ergibt sich eine Anzahl von 450 studierenden Müttern und 386 studierenden Vätern.

4.2 Familienstand und wirtschaftliche Situation studierender Eltern

Der Familienstand der studierenden Eltern in Deutschland wird in drei Kategorien aufgeteilt: verheiratet, feste Partnerschaft und ohne feste Partnerschaft bzw. allein erziehend. Verheiratet sind 57 Prozent der männlichen und 56 Prozent der weiblichen Studierenden mit Kind. Dagegen leben 35 Prozent der männlichen und 29 Prozent der weiblichen studierenden Eltern in einer festen Partnerschaft. Jeweils 15 Prozent der Mütter und 8 Prozent der Väter leben ohne eine feste Partnerbeziehung oder sind allein erziehend.⁶⁴ Mehr als die Hälfte der studierenden Eltern in Deutschland ist verheiratet, wobei dieser

le Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003, http://www.sozialerhebung.de/results_17/kap/Gesamt_Hauptbericht-soz17_LZ.pdf, S. 316ff.

⁶² Vgl. ebd., S. 320ff.

⁶³ Vgl. O.A. (2007): Universität Trier in Zahlen 2007, <http://www.uni-trier.de/dokumente/UIZ2007.pdf>, S. 14.

⁶⁴ Vgl. Isserstedt, W. et al. (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003, http://www.sozialerhebung.de/results_17/kap/Gesamt_Hauptbericht-soz17_LZ.pdf, S. 319.

Anteil langfristig gesunken ist. Denn bei den Vätern sank der Anteil verheirateter 2003 um drei Prozentpunkte. Bei den Müttern dagegen stieg er um einen Prozentpunkt an, was jedoch keine nennenswerte Veränderung bedeutet. Betrachtet man die Einkommenssituation, so erscheint sie in zweierlei Hinsicht interessant. Zum einen kann man daran sehen, wie die studierenden Eltern selbst ihren Lebensunterhalt bestreiten, zum anderen wie sie im Falle einer Ehe oder festen Partnerschaft teilweise mitversorgt werden. Fast zwei Drittel der PartnerInnen Studierender mit Kind gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Wenn man jedoch diese Komponente in Bezug auf das Geschlecht betrachtet, fallen deutliche Unterschiede auf, denn acht von zehn Partnern studierender Mütter, jedoch nur knapp fünf von zehn Partnerinnen studierender Väter, gehen einer Erwerbstätigkeit nach.⁶⁵ Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Zusammensetzung der monatlichen Einnahmen. Ledige Frauen mit Kind beziehen kaum Einnahmen von ihren Eltern, sondern eher Kindergeld, Erziehungsgeld, Wohngeld oder Unterhalt. Auch studierende Väter beziehen geringe Einnahmen von ihren Eltern, jedoch zwischen fünf bis sieben Prozentpunkten mehr als studierende ledige und verheiratete Mütter, gleichen dieses Defizit jedoch durch deutlich höhere Erwerbseinnahmen aus.⁶⁶ Sie gehen zudem fast doppelt so häufig einer Erwerbstätigkeit nach wie studierende Mütter.

Tab. 2: Zusammensetzung der monatlichen Einnahmen Studierender mit Kind nach Geschlecht und Familienstand, in Prozent

Finanzierungsquelle	Ledige Frauen Mit Kind	Ledige Männer Mit Kind	Verheiratete Frauen Mit Kind	Verheiratete Männer Mit Kind
Eltern	13	20	3	8
Unbare Leistungen durch Eltern oder Partner	10	10	36	16
Partner	8	3	27	9
Bafög	13	13	6	6
Erwerbstätigkeit	23	40	20	38
Übrige Quellen	32	13	9	23

Eigene Erstellung in Anlehnung an Isserstedt, W. et al. (2004), S. 335.

⁶⁵ Vgl. Isserstedt, W. et al. (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003, http://www.sozialerhebung.de/results_17/kap/Gesamt_Hauptbericht-soz17_LZ.pdf, S. 319f.

⁶⁶ Vgl. ebd., S. 332ff.

5 Familiengerechte Hochschule Trier

Wie bereits erwähnt wurde, ist das Thema dieser Arbeit die "Work-Life-Balance" bei studierenden Eltern an der Universität Trier. Somit rückt diese als eine familiengerechte Institution in den Vordergrund. Was kann sie leisten, um die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft zu fördern? Wie kann sie Studierende mit Kind entlasten? Die Universität Trier führte zur Beantwortung dieser Fragen ein AUDIT⁶⁷ durch und erhielt am 17. Juni 2002 als erste Hochschule bundesweit das Grundzertifikat "Familiengerechte Hochschule", mit dem sie um Studierende mit Kind werben kann.⁶⁸ Die Universität Trier bietet folgende vier Kinderbetreuungseinrichtungen für Studierende mit Kind an, die zum größten Teil finanzielle Unterstützung durch das Studierendenwerk Trier erhalten.⁶⁹ In den "Kindertagesstätten der Trierer Hochschulen e.V." werden rund 60 Kinder ab einem Alter von drei Jahren in drei ganztägigen Kindergartengruppen betreut. Im Gebäude der Kindertagesstätte befindet sich zudem eine Krabbelgruppe, die sich um Kleinkinder im Alter von ein bis drei Jahren kümmert. Der Flohzirkus ist eine Krabbelstube, die durch die Elterninitiative und mit der Unterstützung der Evangelischen Studentengemeinde (ESG) ins Leben gerufen wurde. Kleinkinder im Alter von sechs Monaten bis zu drei Jahren werden hier von den Eltern der Elterninitiative abwechselnd betreut. Der Flohzirkus wird zusätzlich zum Studierendenwerk Trier noch vom Verein "Perspektive e.V." finanziell unterstützt, der durch Spendengelder Neuanschaffungen tätigt.⁷⁰ Der Verein "Perspektive e.V." sammelt jedoch nicht nur Spenden für die Elterninitiative, sondern beschäftigt sich selbst mit den Belangen der Beschäftigten und der Studierenden an der Universität Trier. Er organisiert in den Oster-, Sommer- und Herbstferien jeweils eine Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten.⁷¹ Jedoch ist nicht nur die Kinderbetreuung an der Hochschule Trier von Bedeutung, sondern auch eine kindgerechte Infrastruktur. So gibt es z. B. auch Wickel- und Stillmöglichkeiten in beiden Campus-Gebäuden.⁷² Eine weitere rela-

⁶⁷ Für nähere Erläuterungen zum Konzept, dem Ablauf und den Zielen eines Audits, vor allem in Trier vgl. Antoni, C.H. (2004), S. 48ff.; Bald, C./ Rahner, S. (2004), S. 166ff.; Engelbracht, P. (2004), S. 260ff.; Vedder, G. (2004), S. 108f.

⁶⁸ Vgl. Engelbracht, P. (2002): Die Universität Trier bundesweit die erste familiengerechte Hochschule!, <http://www1.uni-trier.de/kiosk/dokumente/stabkanzler/poe/Pressemitteilungen.pdf>, S. 1.

⁶⁹ Vgl. Studierendenwerk Trier (2006): Kindertagesstätten, http://www.uni-trier.de/uni/swt/soz_u_kultur/kita_SWT.htm.

⁷⁰ Vgl. ebd.

⁷¹ Vgl. Engelbracht, P. (2004), S. 266.

⁷² Vgl. Frauenbüro der Universität Trier (2006): Mit Kind(ern) an der Uni, <http://www.uni-trier.de/frauenbuero/>

tiv neue Unterstützung in Bezug auf eine kindgerechte Mensa stellt das Studierendenwerk Trier zur Verfügung. Die bereits vorhandenen Hochstühle und die Kinderecke wurden durch eine "Kids-for-free"-Karte ergänzt. Mit dieser Karte erhält das Kind bei jedem Mensabesuch ein kostenloses Kinder-Essen.⁷³ Das gesamte Angebot ist jedoch bei weitem nicht ausreichend.⁷⁴ Die Meinungen der studierenden Eltern der Universität Trier zu diesem Thema werden später in Punkt *9.5 Subjektive Einschätzung der Kinderfreundlichkeit im universitären und gesellschaftlichen Bereich* ausführlich dargelegt. Im folgenden Kapitel wird jedoch erst die Durchführung der Forschungsarbeit beschrieben.

B Vorgehensweise und Auswertung der durchgeführten Interviews

Wie in Teil A bereits ausgeführt wurde, gestaltet sich die Vereinbarkeit von Studium und Familie bei studierenden Eltern als eine besondere Herausforderung. Im folgenden Teil werden nun die Ergebnisse dargestellt, die im Rahmen des Forschungsprojekts erhoben wurden. Zu Anfang werden das Forschungsanliegen und die Vorgehensweise aufgezeigt. Danach wird die Abfolge der Datenerhebung in ihren einzelnen Schritten beschrieben. Bei der Ergebnisdarstellung gehen die Verfasser auf die Fragen ein, ob und wo Veränderungen und Hilfestellungen notwendig und erwünscht sind, ob es familienfreundliche Lernbedingungen gibt und ob die Studierenden ihre Lebensformen nach den gegebenen Rahmenbedingungen ausrichten oder gegen den Strom schwimmen, indem sie sich während der Ausbildung für Kinder entscheiden. Von besonderem Interesse ist die Betrachtung der Vereinbarkeitsproblematik, die einem Studium mit Kind zugrunde liegen kann. Fragen, die sich die Verfasser in diesem Zusammenhang gestellt haben, sind: Besteht überhaupt ein Problem bei der "Work-Life-Balance" von studierenden Eltern? Wenn ja, in welchen Bereichen kommt es zu Spannungen und wie stellen Studierende mit Kind ein zufrieden stellendes Gleichgewicht her?

6 Forschungsanliegen

Bei der Bearbeitung des Forschungsthemas stand im Hintergrund immer die Leitfrage, ob eine Elternschaft mit einer universitären Ausbildung kollidiert, oder sogar die gesamte Lebensplanung in ein Ungleichgewicht versetzt. Die Ausbalancierung der verschiedenen Lebensbereiche, wie z. B. Studium, Kindererziehung und Einkommenssicherung, stellt studierende Eltern vor eine große Herausforderung.

MitKindernanderUni.pdf, S. 41.

⁷³ Vgl. Studierendenwerk Trier (2006): Kids for free, <http://www.uni-trier.de/uni/swt/html/kidsforfree.htm>.

⁷⁴ Vgl. Engelbracht, P. (2004), S. 273.

Der Untersuchungsgegenstand dieser Studie war die Vereinbarkeitsproblematik studierender Eltern an der Universität Trier. Zu Beginn der Untersuchung wurde die These aufgestellt, dass eine Elternschaft während des Studiums mit einer Reihe von Nachteilen und Problemen für die studierenden Eltern verbunden ist: Verschlechterung der Studienleistungen, Verlängerung der Studiendauer, größere finanzielle Belastungen, eventuell auftretende Existenzängste durch die Übernahme einer großen Verantwortung, Verringerung des subjektiven Wohlbefindens, Zeitknappheit verbunden mit einer straffen und stressigen Planung des Alltags sowie Verlust von Spontaneität. Die Verfasser dieser Arbeit stellten sich in diesem Zusammenhang auch die Frage, ob die universitären Rahmenbedingungen und Hilfestellungen der Hochschule Trier als eine kinderfreundliche Institution die eben genannten Nachteile studierender Eltern mildern können.

Die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit bestand in einer Abbildung der subjektiv erlebten Vereinbarkeitssituation, die sowohl Schwierigkeiten als auch Möglichkeiten birgt. Außerdem sollten über das subjektiv Erlebte hinaus eigene Handlungsstrategien der Studierenden für den positiven bzw. negativen Umgang mit den eigenen Erfahrungen gesammelt und aufgezeigt werden.⁷⁵

Um die gestellten Fragen möglichst adäquat beantworten zu können, musste erfasst werden, wie die Betroffenen selbst ihre Erfahrungen mit Kindern während der universitären Ausbildung bewerteten. Das dazu benutzte Instrumentarium und die Vorgehensweise in Bezug auf den Ablauf des Forschungsprojekts sollen nun im Folgenden näher erläutert werden.

7 Methodisches Vorgehen

Auf der Suche nach einem geeigneten Forschungsinstrument stellten die Projektmitglieder fest, dass der Gegenstandsbereich dieser Untersuchung nur durch eine qualitative Vorgehensweise erfahrbar gemacht werden konnte. Angelehnt an Mayring wurde der Forschungsgegenstand an fünf Grundsätzen des qualitativen Denkens überprüft. Ausgangspunkt und Ziel einer qualitativen Forschung sind die Subjekte. In der vorliegenden Studie waren das die studierenden Eltern der Universität Trier, die in ihrem alltäglichen Umfeld untersucht wurden. Vor der Erhebung der Daten wurde der Forschungsgegenstand theoretisch verortet und beschrieben, um eine Grundlage für eine weitere Analyse zu schaffen. Da das Konzept der Work-Life-Balance bei studierenden Eltern noch nicht hinreichend erschlossen wurde⁷⁶, beabsichtigt diese Studie in ihrem empirischen Teil durch die Untersuchung konkreter Einzelfälle, Stellung zu diesem Thema zu nehmen und einen kleinen Beitrag zum Fül-

⁷⁵ Vgl. Sellner, M. (2003), S. 93.

⁷⁶ Vgl. Kurscheid, C. (2005), S. 4.

len einer qualitativen Forschungslücke zu leisten. Aus diesem Grund und um so eine sinnvolle Ermittlung des Forschungsgegenstandes zu erreichen, wurde die Forschung explorativ angelegt. Außerdem gibt die Exploration dem Forscher die Möglichkeit, sich mit einem unbekanntem Bereich des sozialen Lebens vertraut zu machen und zum anderen bleibt der Forscher in der Ausrichtung der Untersuchung sowie der Analyse der Ergebnisse und der Dateninterpretation offen und flexibel.⁷⁷ Die besondere Problematik der qualitativen Forschung liegt in der Möglichkeit der Verallgemeinerung der gewonnenen Ergebnisse, weil meist mit kleinen Stichproben gearbeitet wird. Das menschliche situative Handeln, das mit subjektiven Bedeutungen behaftet ist, stellt den Forschungsgegenstand dar und soll zur Klärung eines gesellschaftlichen Problems beitragen. Eine Formulierung von Gesetzmäßigkeiten ist jedoch in diesem Zusammenhang schwierig und muss immer in Bezug auf den Einzelfall begründet werden. Wie bereits in Punkt 6 *Forschungsanliegen* erläutert wurde, liegt die Zielsetzung dieser Arbeit nicht nur in einer Verallgemeinerung der gewonnenen Ergebnisse und in der Schaffung von Gesetzmäßigkeiten, sondern in einer Deskription und Abbildung der vielfältigen Lebensformen und Handlungsstrategien in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie studierender Eltern. Diese Beschreibung sollte zum einen Einblick in das Leben der studierenden Elternschaft verschaffen und die Leser dafür sensibilisieren, zum anderen sollte dargestellt werden, welchen Einfluss die Universität als eine kinderfreundliche Institution auf den universitären Alltag der Studierenden hat. Dadurch werden eventuell Anreize zu Verbesserungen gegeben, weil die schwierige Vereinbarkeit von Studium und Elternsein weder von der Seite der Gesellschaft noch von der Seite der jungen Menschen wünschenswert sein kann.⁷⁸

Anhand der Ausführungen ist somit auch festzustellen, dass eine quantitative Methode mit ihrer maximal möglichen Standardisierung von Interviewverhalten und Fragebögen sich für das Vorhaben der Untersuchung nicht eignete, da die unterschiedlichen Handlungsstrategien studierender Eltern außerhalb der vorformulierten Antwortmöglichkeiten liegen könnten.⁷⁹

7.1 Wahl der Forschungsmethode

Die in Teil A zusammengefassten Überlegungen dienten als einordnende Beschreibung des Untersuchungsgegenstandes und boten bei der Wahl der For-

⁷⁷ Vgl. Lamnek, S. (2005), S. 90ff.

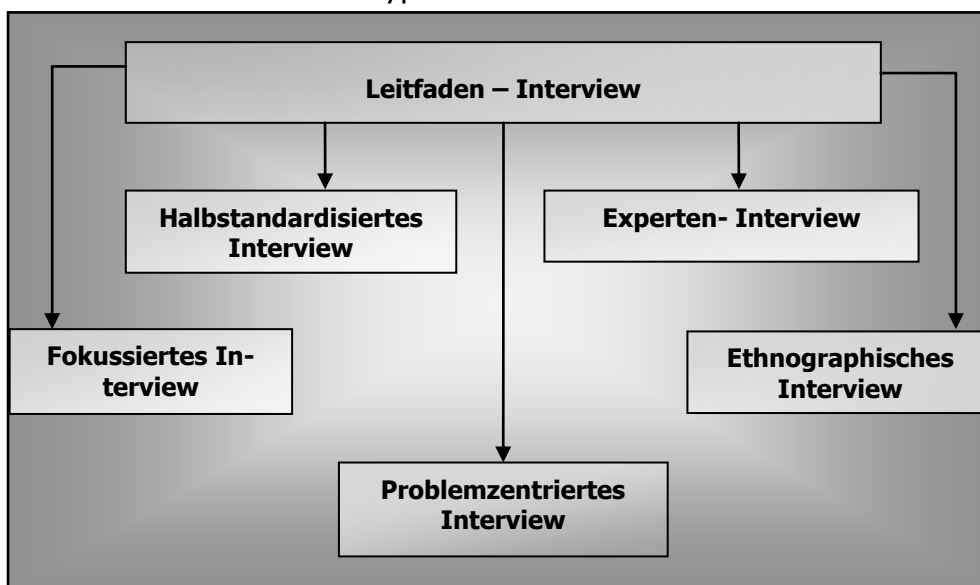
⁷⁸ Vgl. O. A. (2004): Elternschaft und Ausbildung, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/elternschaft-und-ausbildung,property=pdf.pdf>, S. 6.

⁷⁹ Vgl. Mayring, P. (2002), S. 19ff.

schungsmethode einen Orientierungsrahmen. Im Folgenden wird diese Wahl begründet.

Wie oben schon erwähnt, liegt das Ziel der Untersuchung in der Erforschung von persönlichen Erfahrungen von studierenden Eltern, besonders in Bezug auf die Vereinbarkeit von universitärer Ausbildung und Elternschaft. Um dieses Ziel verwirklichen zu können, suchte das Forschungsteam nach einer geeigneten Methode, die sich offen in Frage- und Antwortverhalten gestalten ließ. Hierfür entschied sich die Gruppe für ein verbales Verfahren in Form eines Interviews. Gleichzeitig bestand jedoch das Interesse an einem Orientierungsraster für die Vorgehensweise bei der Durchführung des Interviews. Hierzu fand eine Orientierung an und eine Entscheidung für die Methode der Leitfaden-Interviews statt, die nach Flick wie folgt unterschieden werden.

Abb.4: Fünf Typen des Leitfaden-Interviews



Eigene Erstellung in Anlehnung an Flick, U. (2005), S.117 ff.

Weitergehend werden die einzelnen Typen kurz erläutert und die Entscheidung für oder gegen eine Forschungsmethode begründet.

Das *fokussierte Interview* wurde für die Medienforschung entwickelt. Der Kernpunkt liegt darin, dass der Interviewte einem Reiz, wie z. B. einem Film oder einer Radiosendung, ausgesetzt wird. Die Wirkung des Reizes wird danach anhand eines Leitfadens untersucht. Die Ergebnisse werden hinsichtlich der Wirkung von Massenmedien interpretiert. Bei Entwicklung des Leitfadens und der Durchführung des Interviews sind folgende Bestandteile zu berücksichtigen: Zum ersten die Nicht-Beeinflussbarkeit des Befragten, zum zweiten die Spezifität der Sichtweise und Definition der Situation aus der Sicht der Befragten und zum dritten die Erfassung des breiten Spektrums von Informatio-

nen (subjektive Bedeutung, Tiefgründigkeit, personeller Bezugsrahmen).⁸⁰ Dadurch, dass diese Methode sich vor allem für die Medienforschung eignet und die Verwendung eines Gegenstandes, wie beispielsweise eines Filmes, bedingt, eignete sich diese Form des Leitfaden-Interviews nicht für die hier vorliegende Untersuchung.

Beim *halbstandardisierten Interview* wird die subjektive Theorie des Befragten vorausgesetzt, das heißt, der Interviewte verfügt über einen komplexen Wissensbestand zum Thema der Untersuchung. Der Kern dieser Methode liegt in der Rekonstruktion dieser subjektiven Sichtweise der Befragten. Sein Wissensbestand setzt sich aus explizit-verfügbaren und impliziten Annahmen zusammen. Die explizit-verfügbaren Annahmen erlauben eine spontane und offene Beantwortung der Fragen. Um die Artikulation der impliziten Annahmen anzuregen, werden verschiedene Fragetypen, wie z. B. offene Fragen, verwendet. Aus den Antworten wird eine subjektive Theorie des Befragten über seinen Wissensbestand generiert und durch die Anwendung der Struktur-lege-Technik⁸¹ ergänzt. Mithilfe des Befragten werden die Antworten in eine Struktur gebracht, das heißt, der Befragte stimmt den Inhalten der Aussage zu. Einer der Bestandteile dieser Methode und somit ein Ausschlusskriterium stellen die ergänzenden, theoriegeleiteten und hypothesengerichteten Fragen dar, die auf den theoretischen Vorannahmen des Forschers beruhen.⁸² Der hier beschriebene Forschungsgegenstand wurde zu einem großen Teil explorativ untersucht und es folgte eine unvoreingenommene Herangehensweise an die Bearbeitung des Themas. Aus diesem Grund wurde der Forschungsgegenstand nicht im Vorhinein durch aufgestellte Hypothesen und deren Überprüfung eingegrenzt.

Bei *Experten-Interviews* interessiert den Forscher nicht die Person an sich, sondern nur das spezielle Expertenwissen zu einem bestimmten Handlungsfeld, das der Befragte besitzt. Der Befragte steht hier nicht als Einzelfall, den es zu untersuchen gilt, sondern als Repräsentant einer spezifischen Gruppe. Die Bandbreite der erfassten Informationen gestaltet sich bei dieser Art von Interviews sehr schmal, da das Interesse nur auf einem speziellen Thema liegt. An dieser Stelle kommt dem Leitfaden eine besondere Bedeutung zu, da er unnötige Themen von vornherein ausschließen soll. Gewisse Probleme werden hier bereits sichtbar: Es gestaltet sich sehr schwierig, während des Interviews bei einem bestimmten Themengebiet zu bleiben und nicht in andere Richtungen abzuschweifen. Die zu interviewende Person ist zum einen ein Experte mit speziellem Fachwissen, zum anderen jedoch auch eine Privatperson, deren persönliche Meinungen und Sichtweisen in das Interview mit

⁸⁰ Vgl. Flick, U. (2005), S. 118ff.

⁸¹ Für nähere Erläuterungen vgl. ebd., S. 130f.

⁸² Vgl. ebd., S. 127ff.

einfließen können, die aber in diesem Zusammenhang unerwünscht sind.⁸³ Auch diese Form des Leitfaden-Interviews eignete sich nicht, um die Work-Life-Balance bei studierenden Eltern zu untersuchen. Studierende mit Kind sind zwar Experten auf ihrem Gebiet und verfügen über spezielles Wissen, jedoch sind diese Informationen mehr Erfahrungs- als Fachwissen. Zudem waren die persönlichen Meinungen und Sichtweisen von großer Bedeutung für die Ergebnisse dieser Studie und somit keinesfalls unerwünscht.

Das *ethnographische Interview* findet normalerweise in der Phase der Feldforschung statt. In dieser wird eine teilnehmende Beobachtung durchgeführt, in der auch Befragungen eine Rolle spielen. Jedoch wird bei dieser Form des Leitfaden-Interviews kein fester Termin für ein Gespräch vereinbart, es ergeben sich vielmehr spontane und überraschende Gelegenheiten, die als Interviewmöglichkeiten wahrgenommen werden müssen. Ethnographische Interviews können als eine Aneinanderreihung von freundlichen Gesprächen bzw. Unterhaltungen gesehen werden, jedoch existiert ein expliziter Zweck zum Gespräch. Das ethnographische Interview tritt in den meisten Fällen in Kombination von Feldforschungs- und Beobachtungsstrategien auf.⁸⁴ Da eine Feldforschung mit teilnehmender Beobachtung in der Praxis nicht möglich war, wurde diese Kombination ausgeschlossen.

Die fünfte Form des Leitfaden-Interviews wird als *problemzentriertes Interview* bezeichnet. Der Vorteil dieser Methode liegt darin, dass der Befragte sich frei artikulieren und subjektive Bedeutungen formulieren kann und ein offener Gesprächsverlauf ohne Antwortvorgaben gegeben ist. Es ist jedoch zentriert auf eine vom Interviewer zuvor untersuchte Problemstellung. Anhand der erarbeiteten Aspekte wird ein Interviewleitfaden zusammengestellt, der als Grundlage für die Durchführung des Interviews dient, wenn das Gespräch z. B. ins Stocken gerät oder in eine falsche Richtung läuft.⁸⁵

Das Interview ist durch drei zentrale Kriterien gekennzeichnet:

- **Problemzentrierung:** Darunter wird die Orientierung des Forschers an gesellschaftlichen Problemstellungen verstanden.
- **Gegenstandsorientierung:** Damit ist die Entwicklung und Modifizierung der Methoden, mit deren Hilfe der Gegenstandsbereich untersucht werden soll, gemeint.
- **Prozessorientierung:** Sie kennzeichnet eine flexible Analyse des Forschungsproblems. Die Daten werden schrittweise gewonnen und geprüft, zudem findet eine Ergänzung und Revision der Ergebnisse statt.⁸⁶

⁸³ Vgl. Flick, U. (2005), S. 139ff.

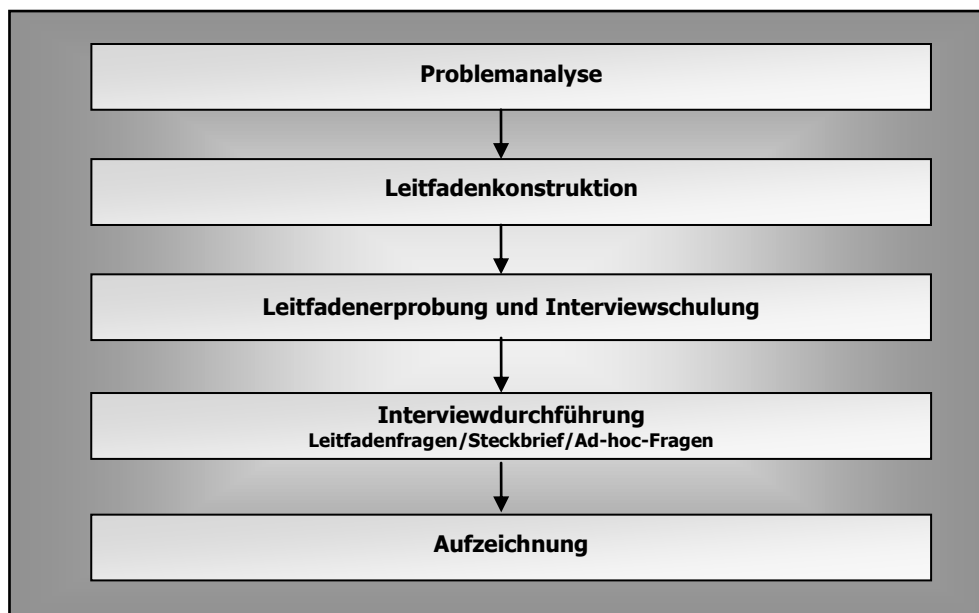
⁸⁴ Vgl. Flick, U. (2005), S. 141f.

⁸⁵ Vgl. Mayring, P. (2002), S. 67.

⁸⁶ Vgl. Witzel, A. (1982), S. 70ff.

Das Interview umfasst folgende Elemente: einen vorgeschalteten Kurzfragebogen zur Erfassung demographischer Daten, den problembezogenen Leitfaden, die digitale oder analoge Tonbandaufzeichnung und das Interviewerprotokoll zur Aufnahme von besonderen Gegebenheiten während des Gesprächs.⁸⁷ Diese Methode wurde aus folgenden Gründen für die Befragung ausgewählt: Sie räumt den Befragten die Freiheit ein, sich frei und offen über eigene Erfahrungen, Handlungsstrategien und Meinungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu äußern. Somit kann eine aktive Teilnahme der Interviewten am Forschungsprozess erfolgen. Damit eine Erleichterung in Bezug auf die Durchführung und Auswertung der Interviews gewährleistet war, entschied sich die Forschungsgruppe eine Halbstandardisierung durch den Leitfaden vorzunehmen. Diese begünstigt eine Vergleichbarkeit mehrerer unterschiedlicher Gespräche. Das Material daraus kann auf den jeweiligen Leitfaden bezogen werden, was die Auswertung und Verallgemeinerung der Ergebnisse erleichtert.⁸⁸ Die folgende Abbildung stellt ein Ablaufmodell eines problemzentrierten Interviews dar, nach dem auch im Rahmen dieser Studie verfahren wurde.

Abb. 5: Ablaufmodell des Interviews



Eigene Erstellung in Anlehnung an Mayring, P. (2002), S. 71.

Die Ergebnisse der Problemanalyse wurden bereits in Teil *A Theoretische und empirische Grundlagen* dargestellt. Die weiteren Schritte werden in den folgenden Unterkapiteln näher erläutert.

⁸⁷ Vgl. Flick, U. (2005), S. 135.

⁸⁸ Vgl. Mayring, P. (2002), S. 70.

7.2 Interviewleitfaden und Strukturierung des Untersuchungsthemas

Die Erstellung des Interviewleitfadens erfolgte nach der Problemanalyse, in der das Forschungsteam sich in den Forschungsgegenstand eingearbeitet hat. Im Vorfeld wurden Ziele und Inhalte des Vorgehens geklärt. Für die Ableitung der Themenbereiche, die erfragt werden sollten, wurde ein Brainstorming durchgeführt, in dem zu Anfang alle Ideen gesammelt wurden und erst danach fand eine Selektion statt. Die Fragen wurden in Fragenblöcke bzw. Themenkomplexe zusammengefasst und somit thematisch logisch geordnet. Die Themen wurden sinngemäß durch weitere Fragen ergänzt. Die Themenkomplexe des Leitfadens entstanden in Anlehnung an die Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks. Der Leitfaden bestand aus folgenden Blöcken: Studiensituation und Studienverlauf, Work-Life-Balance, kinderfreundliche Hochschule, wirtschaftliche Situation, Kinderbetreuung, Partnerschaft und gesellschaftlicher Kontext, was unter anderem auch die Abdeckung von Makro-, Meso- und Mikroebene gewährleistete. Allgemeine demographische Daten der Befragten wurden mittels eines kurzen Steckbriefs erfasst. Das Forschungsteam hat sich über eine einheitliche Einleitung in das Interview, in der die Befragten zusätzliche Informationen über das Forschungsanliegen und den Ablauf des Interviews erhalten sollten, verständigt. Außerdem erfolgte eine Differenzierung zwischen Schlüssel- und Eventualfragen. Der Fragenblock zum Thema Partnerschaft sollte beispielsweise nur bei Personen angesprochen werden, die auch einen Partner bzw. eine Partnerin hatten. Dagegen sollten die Fragen zum Themenkomplex Work-Life-Balance in jedem Fall gestellt werden. Der entwickelte Leitfaden diente zum einen den Interviewern als Orientierungsrahmen und Gedächtnishilfe während des Interviews, zum anderen stellte er den Übergang zum nächsten Punkt des Forschungsplans nach *Abbildung 5: Ablaufmodell des Interviews* dar, die so genannte Leitfadenerprobung und Interviewschulung, die im folgenden Kapitel behandelt wird.⁸⁹

7.3 Eingrenzung der Zielgruppe

Für die qualitativen Interviews von circa einer Stunde in Form eines persönlichen Gesprächs wurden zu Anfang 20 betroffene Eltern in den Hochschulen Trier, Koblenz und Saarbrücken gesucht. Es wurden aktive Eltern von heute, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Familienstand, sowie Fachzugehörigkeit im Alter von 18-35 Jahren gesucht, die an einer Hochschule oder Fachhochschule immatrikuliert sind, dazu zählen nicht nur Studenten im klas-

⁸⁹ Vgl. Witzel, A. (1985), S. 227ff.

sischen Sinn, sondern auch Promotionsstudenten. Es erfolgte keine spezielle Kriterienbildung in Bezug auf das Alter, die Anzahl und den Geburtszeitpunkt des Kindes bzw. der Kinder. Durch die relativ geringe Eingrenzung wurde das Ziel verfolgt, die reale Vielfalt der Lebenssituationen und der Handlungsstrategien von studierenden Eltern möglichst genau und adäquat abzubilden. Die unterschiedlichen Lebenssituationen bestehen aus vielen einzelnen Bereichen, ob die Eltern z. B. das Studium mit älteren Kindern begonnen haben und im Vorfeld bereits Erfahrungen in Bezug auf die Vereinbarkeitsproblematik sammeln konnten, oder ob sie während des Studiums Eltern und somit mehr oder weniger aus ihrem normalen Leben "herausgerissen" wurden und sich mit der Vereinbarkeitsproblematik von Studium und Familie parallel auseinander setzen mussten.⁹⁰ Die Abgrenzung des Alters erfolgte nach der Überlegung, dass Frauen und Männer frühestens im Alter von 18 Jahren nach der Erlangung der Allgemeinen Hochschulreife einen Studiengang aufnehmen können. Die oberste Grenze von 35 Jahren entstand aufgrund der Annahme, dass Studierende sich in diesem Alter bereits in einem Zweitstudium befinden. Diese Annahme musste jedoch teilweise nach der Regel der Offenheit und Flexibilität der Datenerfassung revidiert werden, weil man zu der Erkenntnis kam, dass ein Erststudiengang in diesem Alter bei einigen studierenden Eltern nicht ausgeschlossen ist.⁹¹ Diese Eltern standen meistens bereits im Berufsleben und entschieden sich dann zu einem Erststudium, was eine eventuelle Rückstufung des Lebensstandards zur Folge hatte. Das Forschungsteam erkannte in diesem Zusammenhang die Besonderheit dieser Gruppe von studierenden Eltern, weil für sie mit der Aufnahme eines Studiums eine komplett neue Work-Life-Balance entstand. Dadurch wurde die Altersbegrenzung aufgebrochen und es wurden über 35-jährige Personen in die Stichprobe aufgenommen. Eine weitere Veränderung, die in Punkt *8.1 Kontaktaufnahme und Rücklauf der Erhebung* näher beschrieben wird, ergab sich während der Rekrutierungsphase. Die Kontaktaufnahme in Koblenz und Saarbrücken blieb erfolglos und somit begrenzte sich der Forschungsstandpunkt auf die Hochschule Trier. Anschließend folgt nun unter anderem die genaue Beschreibung der Stichprobe.

⁹⁰ Vgl. Sellner, M. (2003), S. 96.

⁹¹ Vgl. Lamnek, S. (2005), S. 194.

8 Datenerhebung

Als nächster Schritt erfolgte die Datenerhebung im ausgewählten Forschungsumfeld. Das Erhebungsinstrument war der bereits beschriebene Interviewleitfaden. Um die Antworten für die Auswertung als Daten zu erfassen, erfolgte eine digitale oder analoge Tonbandaufzeichnung. Auf diesen Vorgang wird in Punkt *8.2 Durchführung der Interviews* noch näher eingegangen.

8.1 Kontaktaufnahme und Rücklauf der Erhebung

Ein wichtiger Bestandteil dieser Untersuchung war die Kontaktaufnahme zu möglichen Interviewpartnern, die sich schwieriger gestaltete als anfangs erwartet. Als mögliche Kontaktquellen kamen folgende Varianten infrage: Kontaktaufnahme zu bekannten studierenden Eltern, Versand von Briefen an (nicht-)universitäre Einrichtungen der Hochschulen, wie Kindertagesstätten, Kindergärten, Kinderkrabbelgruppen, aber auch Frauenbeauftragte und Studierendenwerke, Versand von Verteilermails. Zum größten Teil stimmten die Bekannten des Forschungsteams einer Befragung zu. Auf den brieflichen Kontakt gab es keine direkte Rückmeldung, auf den elektronischen reagierten nur Studierende der Universität Trier. Dies führte zum Beschluss, die Forschung nur am Standort Trier weiter durchzuführen und die Institutionen der Universität persönlich anzusprechen. Zusätzlich wurden an der Hochschule in unterschiedlichen Gebäuden auf Schwarzen Brettern Poster platziert, die die Studierenden mit Kind über das Forschungsprojekt informierten und zur Teilnahme anregten. Bei der Erstellung des Forschungsplans wurde ein "Plan B" entwickelt, auf den im weiteren Verlauf der Befragungsphase zugegriffen werden musste. Er beinhaltete die Idee, aktiv auf Studierende mit Kind an der Universität Trier zuzugehen, aber auch bereits befragte Interviewpartner freundlich nach weiteren Kontakten zu fragen. Es ergab sich die Notwendigkeit, die Verteilermail sowie die Poster an der Universität Trier nochmals zu verschicken bzw. zu platzieren, da nach der ersten Kontaktaufnahme die Sollzahl von 20 Fällen nicht erreicht wurde, diese jedoch nach einem zweiten Versuch erfüllt werden konnte mit 26 Interviews. Die folgende Statistik stellt eine kurze Übersicht der getätigten Kontakte, deren Häufigkeit und des Zeitraums dar.

Tab. 3: Übersicht der Kontakte und des Rücklaufs

Allgemeine Daten	Häufigkeit	Zeitraum
Verteiler-Emails (1. Durchlauf) - Trier - Koblenz	12734 (13/10/3)* unbekannt (0/0/0)*	24.01. – 16.04.2007 25.01. – 16.04.2007
Verteiler-Emails (2. Durchlauf) - Trier	11411 (4/2/2)*	16.04. – 11.05.2007
Briefversand (Koblenz, Saarbrücken, Trier)	18 (0/0/0)*	24.01. – 16.04.2007
Ansprache	4 (4/3/1)*	22.02. – 11.05.2007
Bekanntenkreis	7 (7/5/2)*	15.02. – 28.02.2007
Empfohlene Kontakte	8 (8/5/3)*	18.04. – 11.05.2007
Poster	20 (1/1/0)*	06.02. – 11.05.2007
Summe:	12789 (37/27/11)*	24.01. – 11.05.2007

Rückmeldung / stattgefundene Interviews / Absage - Eigene Erstellung

8.2 Durchführung der Interviews

Der Befragungszeitraum war ursprünglich auf Mitte März bis Ende April festgelegt, verlängerte sich jedoch bis Mitte Mai. Der Grund dafür war die vorlesungsfreie Zeit, in der nur wenige Gesprächspartner einem Interview zugesagt hatten. Vor Beginn der Befragung erfolgte die Überprüfung des Leitfadens gemäß dem Ablaufmodell in *Abbildung 5: Ablaufmodell des Interviews*. In den Probeinterviews mit Freunden und Bekannten des Forschungsteams schulten die Interviewer ihre Fähigkeiten, überprüften die logische Geschlossenheit des Leitfadens und sammelten Korrekturvorschläge für eine Optimierung des Interviewleitfadens. Die Probeinterviews verliefen insgesamt zufriedenstellend und es waren nur wenige Korrekturen nötig. Von insgesamt 26 geführten Interviews fanden vier bei den Befragten zu Hause statt. 21 Interviews erfolgten in den Seminarräumen an der Universität Trier. Ein Interview wurde auf Wunsch der Gesprächspartnerin in ihrem Auto durchgeführt, während sie Muttermilch abpumpt. Bei sieben Gesprächen waren die Kinder anwesend, in manchen Fällen mussten die Interviews deswegen kurz unterbrochen werden. Alle Interviews wurden durch einen Hauptinterviewer geführt, jedoch waren bei einigen Gesprächen ein bis zwei weitere Interviewer zwecks Erlangung von Sicherheit sowie Betreuung von anwesenden Kindern anwesend. Zu Beginn des Interviews wurden die Gesprächspartner nochmals über das Vorhaben und den Zweck des Forschungsprojekts informiert und ihnen

die vollständige Anonymität der gewonnenen Daten zugesichert. Ebenfalls erfolgte eine mündliche Einwilligung zur Aufnahme des Gesprächs auf Band. Je nach Interviewverlauf wurde der Steckbrief am Anfang des Gesprächs ausgefüllt oder am Ende. Durch das Ausfüllen zu Beginn des Interviews ergaben sich zwei Konsequenzen. Bei einigen Gesprächspartnern setzte nach dem Ausfüllen ein Frage-Antwort-Schema ein, das erst durch weitere Anregungen des Interviewers entschärft werden konnte. Bei anderen hingegen führte gerade diese Vorgehensweise zu einer Stimulation des freien Erzählens. Die Gespräche verliefen in Bezug auf Stil und Dauer sehr unterschiedlich. Manche erzählten ausschweifend und lange, andere beantworteten die Fragen kurz und bündig. Die Dauer der Interviews variierte zwischen 20 und 90 Minuten. Die Aufzeichnung erfolgte teilweise digital, teilweise analog mit Kassetten. Während des Interviews wurde besonders darauf geachtet, dass alle Bereiche des Leitfadens angesprochen wurden, wobei die Reihenfolge je nach Gesprächsfluss variierte. Bei sensiblen und persönlichen Themen, wie z. B. die Frage, ob das Kind ein Wunschkind sei, kam es auf das Fingerspitzengefühl des Interviewers an, zu entscheiden, ob das Gespräch an dieser Stelle weitergeführt oder in eine andere Richtung gelenkt werden sollte. Alle wichtigen Informationen, die nach dem Abschalten des Aufnahmegerätes geäußert wurden sowie Notizen des Interviewers über Ort und Atmosphäre wurden in einem Präskript festgehalten.

8.3 Schritte der Auswertung und Interpretation

Bei der Auswertung qualitativer Interviews tritt folgendes Problem auf: Es fehlt eine einheitliche und ausformulierte Analyseverfahren, die in Form einer Schablone verwendet werden kann.⁹² Nach Lamnek gibt es jedoch vier grobe Phasen, an denen man sich im Verlauf der Auswertung orientieren kann: Transkription, Einzelanalyse, generalisierende Analyse, Kontrollphase.⁹³ Begonnen wurde mit der wörtlichen Transkription, die die Herstellung eines vollständig erfassten Textes von dem verbal erhobenen Material ermöglichte und eine Grundlage für eine ausführliche interpretative Auswertung bildete.⁹⁴ Die Interviews wurden in einem so genannten Reader dokumentiert. In diesem wurden die Personennamen durch den Buchstaben "S" und eine Nummer anonymisiert. Bei der Niederschrift der Interviews spielte die sprachliche Färbung des Dialekts keine Rolle, jedoch wurden emotionale Elemente berücksichtigt, wie z. B. Räuspern oder Lachen. Zudem wurden Störungen des Gesprächs und unverständliche Stellen deutlich gekennzeichnet.

⁹² Vgl. Lamnek, S. (2005), S. 199.

⁹³ Vgl. ebd., S. 402.

⁹⁴ Vgl. Mayring, P. (2002), S. 89.

Nach dieser ersten wörtlichen Transkription wurden die fertig abgetippten Interviews mit der Tonbandaufnahme auf eventuell vorhandene Tipp- und Hörfehler überprüft.⁹⁵

Die Phase der Einzelanalyse wurde mit der Methode der inhaltsanalytischen Auswertung verknüpft und verlief demnach in folgenden Schritten. Alle Interviews wurden von der gesamten Forschungsgruppe hinsichtlich der Themen des Leitfadens gelesen und markiert. Die Markierungsvorgehensweise wurde zuvor gemäß dem Leitfaden festgelegt und jeder Themenkomplex erhielt eine eigene Farbe. Folgende Themenkomplexe wurden dabei unterschieden: Studiensituation und Studienverlauf, Einkommensverhältnisse und Wohnsituation, Alltagsbewältigung und Kinderbetreuung, soziales Umfeld und Freizeitaktivitäten, familiäre Verhältnisse, subjektive Einschätzung der Kinderfreundlichkeit im gesellschaftlichen und universitären Kontext, Verbesserungsvorschläge und Wünsche. Jedes Interview wurde durch die Markierung in die einzelnen Themenkomplexe zerlegt. Die zentralen Aussagen in diesen Komplexen wurden in gesonderten Dokumenten zusammengefasst. Um diese Aussagen zu belegen, wurden prägnante Zitate aus den Interviews entnommen und den jeweiligen Themenblöcken zugefügt. Darauf folgte die generalisierende Analyse, in der die Verfasser den Blickwinkel über das einzelne Interview hinaus erweiterten und sich allgemeinen Erkenntnissen widmeten. In einer genaueren Analyse wurden Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Interviews herausgestellt und in der Gruppe diskutiert. Hieraus ergaben sich gewisse Grundtendenzen, die für einige zum Teil aber auch für alle Interviewten charakteristisch erschienen.⁹⁶ Die Beschreibung und Deutung dieser Tendenzen erfolgt in Punkt 9 *Darstellung der Ergebnisse: Situation der studierenden Eltern an der Universität Trier*.

Die Kontrollphase verlief parallel zur generalisierenden Analyse, da die Befunde und Interpretationen immer wieder neu in der Gruppe ausdiskutiert und modifiziert wurden. Dazu bediente man sich im Zweifelsfall der vollständigen Transkriptionen aller Interviews, um Fehlinterpretationen zu vermeiden und eine Selbstkontrolle herzustellen.⁹⁷

⁹⁵ Vgl. Lamnek, S. (2005), S. 403.

⁹⁶ Vgl. Lamnek, S. (2005), S. 404.

⁹⁷ Vgl. ebd., S. 404.

9 Darstellung der Ergebnisse: Situation der studierenden Eltern an der Universität Trier

Im Rahmen der empirischen Auswertung der Fragebögen über die Vereinbarkeit der Elternschaft und des Studiums an der Universität Trier befassten sich die Verfasser mit den verschiedenen Bereichen des Alltags studierender Eltern. Die bereits erwähnte Leitfrage dieser Arbeit lautete: Wie bringen die studierenden Eltern der Universität Trier die Bereiche Ausbildung, Kindererziehung, Einkommenssicherung und Verwirklichung von Eigeninteressen in ein Gleichgewicht?

Wir stellten ebenso in Frage, ob es wirklich ein Vereinbarkeitsproblem in Hinblick auf die "Studies-Life-Balance" gibt, oder ob diese Problematik durch die aktuellen Entwicklungen in der Gesellschaft, wie z. B. die stark angestiegene Erwerbs- und Studienbeteiligung der Frau und durch die Medien an die Oberfläche gebracht und dramatisiert wurde. Es sollte in dieser Untersuchung in Erfahrung gebracht werden, wie die studierenden Eltern an der Universität Trier diese Problematik selbst sehen, erleben und bewältigen. Die Verfasser richteten den Blick auch auf die Bewältigungsmöglichkeiten, die auf alle Studierende mit Kind übertragbar sein könnten. Zudem wurden die Rahmenbedingungen untersucht, die die Hochschule Trier ihren studierenden Eltern zur Verfügung stellt, damit sie ihr Studium mit größtmöglichem Erfolg und innerhalb der Regelstudienzeit abschließen können. Eine weitere Frage war, ob das Kind ein Wunschkind war, da dies unter Umständen einen Einfluss auf den weiteren Lebensverlauf einer Person nehmen kann. Im Folgenden werden einige ausgewählte Ergebnisse aus dieser Untersuchung dargestellt.

9.1 Demographische Merkmale

Nachdem die zentralen Fragestellungen erläutert wurden, soll im Folgenden zunächst der Fokus auf zentrale Merkmale der Studierenden mit Kind, wie Geschlecht, Familienstand, Wohnsituation, Alter, Alter und Anzahl der Kinder, Fachbereichszugehörigkeit, angestrebter Abschluss, Semesterzahl und Nationalität gerichtet werden.

Geschlecht:

Anhand der Analyse des theoretischen Teils dieser Arbeit wurde vermutet, dass sich mehr Mütter als Väter an der Befragung beteiligen würden, was sich auch bestätigte. Denn an der Befragung zum Thema "Work-Life-Balance bei studierenden Eltern" an der Universität Trier nahmen 22 studierende Mütter und nur vier studierende Väter teil. Dies ist auf eine erhöhte weibliche Studienbeteiligung in Trier zurückzuführen.

Familienstand:

Auch in Bezug auf den Familienstand der Befragten stellten wir die These auf, dass es aufgrund des bereits erwähnten Bedeutungsverlustes der Ehe eher andere Lebensformen unter den Beteiligten, wie Partnerschaften und allein erziehende Elternteile, geben würde. Die Erhebung ergab jedoch, dass über die Hälfte der studierenden Eltern (14 Befragte) verheiratet war. Acht Personen waren allein erziehend, davon vier ledig, eine getrennt lebend und drei geschieden. Die Alleinerziehenden lebten teilweise in Partnerschaften. Die derzeitigen PartnerInnen beteiligten sich jedoch nicht oder nur begrenzt an der Erziehung. Die verbleibenden vier Interviewpartner gaben an, in einer festen Partnerschaft zu leben, in der sich die PartnerInnen an der Erziehung beteiligten.

Wohnsituation:

Die Wohnsituation der Befragten gestaltete sich unterschiedlich. Die Mehrzahl der studierenden Eltern wohnte zum Zeitpunkt der Erhebung in Trier und Umgebung. Fast ein Drittel hatte allerdings einen Wohnsitz außerhalb der Stadt Trier, so dass der tägliche Organisationsaufwand durch die teilweise stressige Anfahrt erhöht wurde.

"Nein, ich wohne in Bitburg. Jeden Tag muss ich mit dem Bus oder mit einem Zug hierhin fahren und zurück. Ich habe keinen Führerschein und dadurch habe ich auch kein Auto." (S10)

Ein paar studierende Eltern erwähnten, dass sie die Wahl des Wohnsitzes von der Nähe zur Hochschule, zu Betreuungseinrichtungen oder zur Verbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln abhängig gemacht haben. Die meisten studierenden Eltern wohnten in einer eigenen Wohnung und 17 studierende Eltern wohnten in einer gemieteten Wohnung. Überwiegend sahen die Studierenden eine Notwendigkeit darin, wegen des Kindes eine größere Wohnung zu unterhalten.

"Ich wohne in Trier in einer schönen großen Wohnung und wir wohnen zu dritt mit vier Zimmern und wir haben einen Garten. Ist mir auch sehr wichtig, dass mein Sohn auch mit anderen Kindern draußen spielen kann. Wir wohnen ja oben in Tarforst, weil es einfach praktisch ist, an der Uni zu wohnen." (S12)

"Ich wollte in die Nähe der Uni und ich wollte ein Kinderzimmer für meine Tochter haben und deswegen haben wir eine relativ große Wohnung hier." (S14)

In einem eigenen Haus bzw. einer eigenen Wohnung wohnten fünf interviewte Eltern. Manche gaben an, dass sie dadurch finanziell angespannter waren.

"Wir haben ein schönes großes Haus und da wohnen wir. [...] Aber wir kommen so ganz gut über die Runden und außer, dass ich jetzt einen Job noch suche (lacht dabei), weil wir eben gebaut haben, da will ich mein Studium, wie auch vorher, ein bisschen selber mitfinanzieren." (S26)

"Meine Eltern haben eine Eigentumswohnung hier in Trier und da wohnen wir zusammen seit Studienbeginn, ich bekomme kein Bafög und auch keine Unterstützung von meinen Eltern, aber dafür kann ich halt umsonst wohnen. Wir haben auch, die Wohnung ist 90 Quadratmeter groß, also war schon von Anfang an gut, so dass kein Umzug anstand wegen dem Kind, weil wir noch ein extra Zimmer im Grunde hatten, das vorher so Arbeitszimmer war. Aber das wird dann erstmal so Kinderzimmer werden." (S5)

Bei den eigenen Eltern wohnte eine Befragte mit Kind. Die Wohngemeinschaft wurde als eine willkommene Hilfe bei der täglichen Alltagsbewältigung und bei der Betreuung des Kindes gesehen.

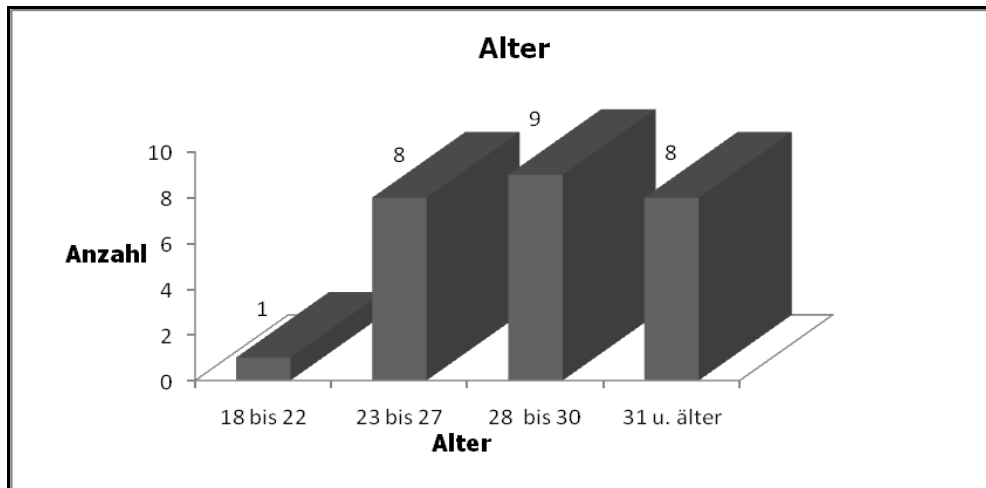
"Ich wohn bei meinen Eltern, weil das mit dem Kind, allein erziehend übrigens, ziemlich schwierig ist so ohne (lächelt)." (S2)

Zwei der Befragten Personen machten keine Aussagen über ihre gegenwärtige Wohnsituation.

Alter:

Gemäß der 17. Sozialerhebung liegt das Durchschnittsalter bei Studierenden mit Kind bei 34,3 Jahren. Das Durchschnittsalter der von uns befragten studierenden Elternschaft belief sich auf 29,1 Jahre. Die Standardabweichung vom Durchschnittsalter betrug 4,3 Jahre.⁹⁸

Abb.6: Altersklassen der befragten Eltern, absolute Häufigkeiten



Eigene Erstellung

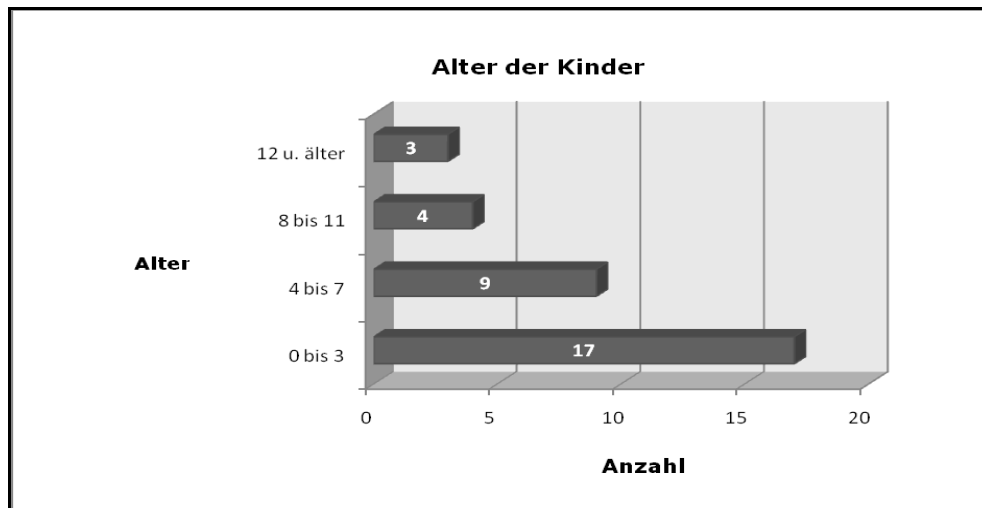
Anzahl und Alter der Kinder:

Die Anzahl aller Kinder der befragten Eltern betrug 33. Sieben studierende Eltern hatten jeweils zwei Kinder. Mehr als die Hälfte des Nachwuchses war jünger als sechs Jahre. Im Vorschulalter befanden sich 21 Kinder von 16 studierenden Eltern. An dieser Stelle kann bereits darauf hingewiesen werden, dass bei diesen Kindern ein erhöhter Betreuungsbedarf vorliegt. Zwölf Kinder

⁹⁸ Vgl. Schwarzer, J. (2001), S. 81ff.

befanden sich dagegen im schulfähigen Altern. Der Betreuungsaufwand war hierbei nicht unbedingt geringer, sondern gestaltete sich auf eine andere Art und Weise. Das jüngste Kind war zum Zeitpunkt der Befragung einen Monat alt, das älteste 14 Jahre.

Abb.7: Altersklassen der Kinder der befragten Eltern, absolute Häufigkeiten

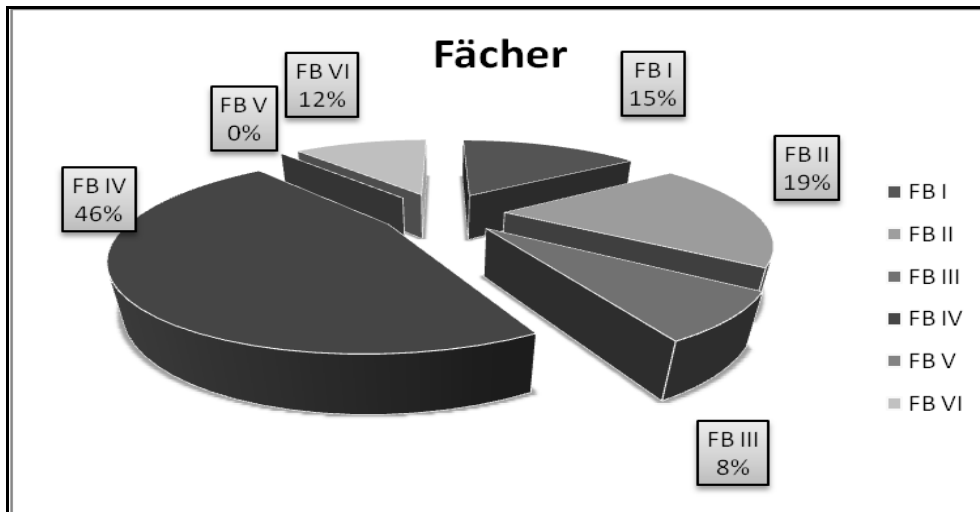


Eigene Erstellung

Fachbereich:

Die Aufteilung der befragten Eltern auf die verschiedenen Fachbereiche der Universität Trier gestaltete sich wie folgt. 46 Prozent der Befragten gehörten dem Fachbereich IV an. Knapp 69 Prozent davon waren Studierende der Wirtschaftswissenschaften. Der Fachbereich II war am zweitgrößten mit Studierenden der Fächer Germanistik, Medienwissenschaften und LDV vertreten. 15 Prozent der Befragten studierten im Fachbereich I Pädagogik, Psychologie und Philosophie. Fachbereich VI war in der Befragung durch Studierende in den Fächern Geographie und angewandte Umweltwissenschaften vertreten. Die befragten Eltern aus Fachbereich III waren nur zu acht Prozent beteiligt.

Abb.8: Fachbereichszugehörigkeit der befragten Eltern, in Prozent



Eigene Erstellung

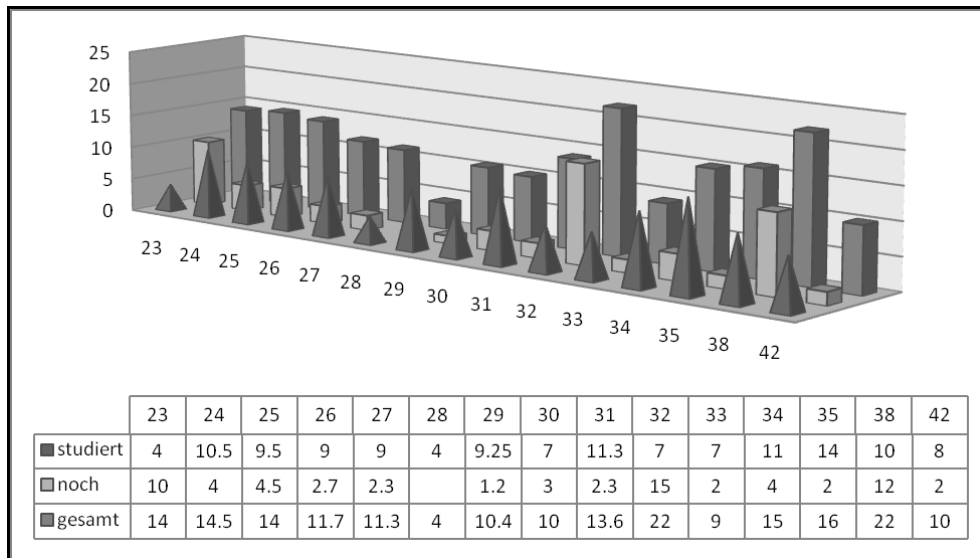
Angestrebter Abschluss:

Die befragten studierenden Eltern strebten unterschiedliche Abschlüsse an und befanden sich in unterschiedlichen Abschnitten des Studiums. Entgegen der Erwartung der Forscher, die mit einer überdurchschnittlichen Präsenz der Magisterstudiengänge rechneten, waren die Diplomstudiengänge mit 15 befragten Studierenden stärker vertreten. Ferner waren unter der Befragung drei Doktoranden, zwei Lehramtsstudenten Gymnasium und sechs Studierende auf Magister.

Semesterzahl:

Zieht man den Vergleich zwischen Semesterzahl, Alter und subjektiv eingeschätzter voraussichtlicher Dauer, lassen sich in der Gruppe der Befragten gewisse Tendenzen erkennen. Zum einen befanden sich die Studenten zum Zeitpunkt der Befragung überwiegend in höheren Semestern, die teilweise über oder an der Grenze der Regelstudienzeit lagen. Dennoch planten sie, teilweise bis zu sieben Jahre weiterzustudieren, um ihren Abschluss zu erwerben. Dies weist auf die deutliche Überschreitung der Regelstudienzeit hin, was sich auch negativ auf das Alter zum Zeitpunkt des Studienabschlusses niederschlägt. Insgesamt kann gesagt werden, dass sich gut 15 Prozent der befragten Studierenden im Grundstudium befanden. Dagegen lagen 38 Prozent der Befragten über der Regelstudienzeit von neun Semestern. Die verbleibenden Studierenden mit Kind befanden sich im fünften bis neunten Semester.

Abb.9: Zusammensetzung Semesterzahl/Alter der befragten Eltern, Durchschnittswerte



Eigene Erstellung

Nationalität:

81 Prozent der Befragten besaßen die deutsche Staatsangehörigkeit.

9.2 Studiensituation und Studienverlauf

Die besondere Lebenslage der studierenden Elternschaft hat nicht nur in Bezug auf den erhöhten Organisationsgrad im privaten Bereich, sondern auch auf die gesamte Planung des Studiums Auswirkungen. Zum Studium zählt zum einen die Einteilung der zur Verfügung stehenden Zeit, zum anderen die Erbringung von Leistungen, das Lernverhalten und die Kommunikation mit Kommilitonen und dem Lehrpersonal. Im Kontext der vorliegenden Untersuchung waren im Zusammenhang mit Studiensituation und Studienverlauf Meinungen zu folgenden Themen von Bedeutung: Unfall- oder Wunschkind, Zeitpunkt der Geburt, Urlaubssemester, Veränderung der eigenen Leistung, Verlängerung der Studiendauer, Langzeitstudiengebühren, Gedanken an einen Studienabbruch, nochmalige Entscheidung für ein Studium mit Kind, Zufriedenheit und Vor- und Nachteile eines Studiums mit Kind.

Erwünschtheit des Kindes:

Wie oben bereits erwähnt hatten sieben der befragten Eltern dieser Studie eine zwei Kinder Familie. Die restlichen 19 hatten im Moment der Befragung nur ein Kind. Zwei Mütter erwarteten ein weiteres Kind. Bei den meisten befragten Familien handelte es sich überwiegend beim ersten Kind um ein gewolltes und geplantes Kind.

"Es war ja jetzt auch kein Unfall. Wir haben uns vornherein gesagt: Wir wollen das Kind auch jetzt und nicht erst, wenn ich fertig bin. Und ich denke mal auch, dass es jetzt der beste Zeitpunkt ist, besser, als wenn ich jetzt noch warten würde." (S3)

"Ja, die Kinder haben wir von Anfang an eingeplant gehabt, als wir geheiratet haben damals und ich wollte immer meine Ausbildung erst machen und dann Studium und das ist so mit der Planung. Man plant und die Planung wird aber immer wieder umgeworfen von irgendwelchen Faktoren und irgendwann haben wir gesagt: Jetzt ist Schluss! Es wird nichts geplant, es soll kommen, so wie es kommt, wie wir es wollen. Und wir schaffen es und das packen wir auch, denk ich und so haben wir uns entschieden, dann eben das Kind zu kriegen, auch während des Studiums, obwohl wir wussten, dass es nicht so einfach sein wird." (S26)

Die meisten Befragten entschieden sich, ihr/e Kind/er während des Studiums zu bekommen, da sie die Studienphase mit ihrer Flexibilität für eine Elternschaft als besonders günstig erachteten. Bei vielen waren eine feste und gut funktionierende Partnerschaft sowie der gemeinsame Kinderwunsch ein weiterer Grund zu diesem Zeitpunkt Eltern zu werden.

"Ja, das war ein geplantes Kind und wir wollten von Anfang an ein Kind haben, aber wegen der Uni hat es nicht geklappt, also ging es nicht, ja. Wir wollten, dass ich eine bestimmte Etappe erreiche, sagen wir so mindestens das Grundstudium, damit ich weiß, dass ich nicht mehr so viel zu machen habe, dass ich so wie jetzt zwei Mal in der Woche zur Uni kommen kann, dann können wir ein Kind haben. Wir haben auch so lange gewartet, ich habe mein Grundstudium gemacht und die Hälfte von meinem Hauptstudium und jetzt habe ich nicht mehr so viel zu machen und deswegen haben wir gesagt: Ok, jetzt können wir das Kind haben. Weil länger kann man nicht warten, weil dann kommt Referendariat, erstmal Abschlussarbeit, dann Referendariat, dann hast du deinen Job bekommen. Das Kind passt dann nirgendwo rein, eigentlich ist es für mich die beste Zeit." (S10)

Weitere zwei Interviewte sagten aus, dass sie grundsätzlich zu einer Elternschaft bereit waren, jedoch zu einem späteren Zeitpunkt.

"Geplant ja, aber nicht zu dem Zeitpunkt jetzt (lachen)." (S16)

Sieben der Befragten gaben an, die Schwangerschaft mit dem Kind nicht geplant zu haben. Es handelte sich dabei um Mütter, die ihre Kinder im Alter von 17 bis 20 Jahren vor dem Studium bekamen.

"Ne, also mit siebzehn das passiert dann halt, das war nicht gewünscht und ja, aber das war dann sofort ok und ja, dann habe ich mich sofort darauf gefreut, ja." (S12)

Zwei der Frauen, die zwischenzeitlich das zweite Kind bekommen hatten oder erwarteten, gaben an, dass dieses zweite Kind sowohl geplant als auch gewollt war. Sie hatten sich trotz des Studiums bewusst dazu entschlossen.

"Also die Große war kein geplantes Kind und die Kleine dann aber schon (lachen)." (S9)

Drei weitere Interviewpersonen bekamen die Kinder mitten im Studium.

"Das war eine Überraschungsschwangerschaft (lacht dabei). Wir haben das nicht geplant." (S22)

Eine davon gab an, das Kind weder gewollt noch geplant zu haben. Sechs Interviewte machten während des Gesprächsverlaufs keine Angaben zu der Erwünschtheit des eigenen Kindes.

Zeitpunkt der Geburt:

Zehn der 26 Befragten Eltern begannen ihr Studium bereits mit Kind. Für diese Befragten war die Elternschaft kein Hinderungsgrund für die Aufnahme des Studiums.

"Ja, es war so, dass ich erst im achten Monat Abitur gemacht hab, also ich war erst 19, als das Kind kam. Hab gerade Abitur gemacht, hochschwanger und hatte dann auch immer vorgehabt, zu studieren und wollte dann auch mit Kind weiter machen, also meinen Plan quasi verwirklichen. Und hab dann auch direkt hier angefangen zu studieren." (S1)

16 der befragten Personen bekamen ihr Kind erst während des Studiums.

"Das Kind kam, wie gesagt, am 01.01. auf die Welt, sie (Partnerin) hat im Oktober, glaube ich, noch die Klausuren geschrieben und dann geht nichts mehr. Also die letzten zwei Monate geht dann nichts. Dann ist das Kind da, dann geht eh weniger." (S21)

Urlaubssemester:

In Anlehnung an die bereits beschriebene Regelung der Elternzeit sowie des Mutterschutzgesetzes nahmen wir an, dass vor allem die studierenden Mütter nach der Geburt des Kindes eine Auszeit von ein bis zwei Urlaubssemestern nehmen würden. Die Befragung lieferte jedoch andere Ergebnisse, denn 16 Befragte nahmen aus unterschiedlichen Gründen kein Urlaubssemester. Fast ein Drittel davon hatte vor der Aufnahme eines Studiums oder einer Promotion bereits Kinder, was vermuten lässt, dass die Betreuung der Kinder bereits vor der Studienaufnahme gesichert war. Der Rest brachte die Kinder zwar während des Studiums zur Welt, nahm aber keine Auszeit, weil das Studium mit Kind unterschätzt wurde oder nicht verlängert werden wollte.

"Ich könnte, aber ich hab das nicht gemacht, weil ich nicht wollte, dass sich mein Studium noch verlängert." (S26)

"Da habe ich gar nicht dran gedacht, da war ich auch wirklich irgendwie uninformiert." (S1)

Jedoch wurde die Entscheidung, kein Urlaubssemester zu nehmen, im Nachhinein oft bereut.

"Nein, ich hab keins beantragt. Hätte ich aber machen sollen, aber ich hab damals die Sache einfach optimistisch gesehen." (S22)

Einige wenige nahmen eine Auszeit von durchschnittlich drei Semestern, um das Kind besser betreuen zu können oder weil die Doppelbelastung zu groß wurde.

"Und daraufhin hab ich mir dann noch ein Urlaubssemester genommen, weil ich gemerkt hab, ich schaff es nicht." (S14)

Nur sechs der Befragten machten zu diesem Punkt keine Angaben.

Veränderung der eigenen Leistung:

Auf die Frage, ob mit der Geburt des Kindes eine Veränderung der universitären Leistungen einherging, fielen die Antworten sehr unterschiedlich und teilweise diffus aus. Einige berichteten von einer Leistungsverbesserung durch eine erhöhte Eigendisziplin sowie von einer effizienteren Arbeitsweise während der Arbeits- und Lernphasen.

"Ich glaube, dass ich dann nicht so gute Leistungen erbringen würde. Also ich bin sehr zufrieden mit dem, was ich leisten kann. Das ist auch, man nutzt die Zeit, die man dann zum Lernen hat, wirklich auch effektiv. Das ist ein großer Unterschied zu vielen anderen, also ich habe selten das Problem, dass ich mich nicht dran setzen kann an meine Sachen." (S12)

Im Gegensatz dazu beschrieben andere eine Leistungsverschlechterung seit der Geburt des Kindes. Sie beklagten den ständigen Zeitmangel, fehlende Konzentration, nicht oder schlecht bestandene Prüfungen und die Schwierigkeit, innerhalb eines sehr begrenzten Zeitrahmens unter Druck gute Leistungen erbringen zu müssen.

"Und dann kam sie zur Welt und war ein sehr, sehr schwieriges Kind, hat sehr, sehr viel geschrieen und sehr, sehr wenig geschlafen und dementsprechend hab ich noch weniger geschlafen und war dann auch immer sehr, sehr müde und hab mich nicht konzentrieren können, hab nichts wirklich schaffen können und ja, das war ein großer Zeitverlust und ein Verlust an meiner Konzentration, deswegen hab ich sehr, sehr wenig geschafft." (S14)

"Schlechter! Ja. Ich wollte ja so früh als möglich zur Uni wieder gehen und ja, ich hab eigentlich zwei Semester umsonst gemacht, weil ich so schlechte Noten bekommen habe und mich überhaupt nicht gut konzentrieren konnte." (S19)

"Ja klar. Ich habe Ende Februar und im März 2006 drei Prüfungen geschrieben, aber alle nicht bestanden. Es ist traurig (lacht). Ich glaube, wegen dem Kind, mein Kind war so drei oder vier Monate alt." (S24)

Einige gaben an, dass die eigenen Leistungen durch die Anwesenheit des Kindes nicht beeinflusst wurden.

"Ich denke, es liegt an mir, weil ich auch nicht so motiviert bin und wenn ich wirklich mich rein gehen hätte, dann hätte ich das auch machen können, aber ich war halt lieber mit meinem Kind viel zusammen, hab lieber, weiß ich nicht, mittags mit anderen Müttern mich getroffen und war halt wirklich so eine Mutter und nicht so die Studentin in erster Linie. Wenn ich aber gewollt hätte, dann hätte das auch geklappt. Also dann hätte ich halt mich ein bisschen mehr stressen müssen und vielleicht nachts arbeiten oder bis abends am Schreibtisch sitzen, habe ich aber nicht gemacht. Aber ich denke nicht, dass das jetzt an dem Kind liegt, dass das Schuld ist daran." (S1)

Wie bereits beschrieben führt die Situation mit Kind in einigen Fällen zu einer starken körperlichen und geistigen Beanspruchung der Studierenden, die zu einer Verlängerung der Studiendauer, einer schwachen Studienbeteiligung und möglicherweise sogar zu einem Studienabbruch führen kann. In der vorliegenden Erhebung wurden dazu folgende Ergebnisse evaluiert.

Verlängerung der Studiendauer:

27 Prozent der Befragten gaben an, keine Angst vor einer Verlängerung ihres Studiums durch die zusätzliche Belastung zu haben. 15 Prozent hingegen hatten Angst.

"Und da hab ich dann wirklich manchmal schon Angst, dass es (Promotion) nicht wirklich fertig wird und ich es einfach nicht schaffe. Vor allem, weil sich das immer länger hinzieht so mit der Arbeit." (S23)

Drei der Gesprächspartner hatten zwar Bedenken, dass das Studium durch die Doppelbelastung länger dauern könnte, akzeptierten dies allerdings.

"Ja, ich denke schon, dass es dadurch ein Stück heraus gezögert wird, aber ja, ich dachte: Ist auch nicht schlimm. Weil ich werde dann mein Leben lang noch arbeiten, also (lacht) und studieren ist eigentlich eine schöne Zeit ja, ist in Ordnung dann." (S6)

Langzeitstudiengebühren:

Nach der Auswertung der demographischen Daten wurde ersichtlich, dass viele befragte studierende Eltern sich an der Grenze oder über der Regelstudienzeit befanden. Wir erwarteten daher, dass die Befragten sich mit dem Thema Langzeitstudiengebühren auseinandersetzen mussten und dass sie davor eventuell Angst hatten. Entgegen unserer Erwartung gaben knapp 38 Prozent der Befragten an, keine Angst vor Langzeitstudiengebühren zu haben, weil es möglich war, Bonussemester für Erziehung, Sorge und Pflege des Kindes zu bekommen oder weil das Ende des Studiums absehbar war.

"Ne, hab ich auch nicht, weil ich bekomme Bonussemester und das sind pro Kind bis zu drei Semester, das kommt halt darauf an, wie alt das Kind ist. Und da ich ja jetzt noch ein Kind bekomme, bekomme ich noch mal drei Semester, das heißt, ich glaube, ich hab so im Endeffekt vier oder fünf Semester zusätzlich, ohne dass ich bezahlen muss und das packe ich auf jeden Fall." (S1)

Dagegen gaben vier der Interviewten zu, Angst zu haben, dass die finanzielle Belastung zu hoch werden würde.

"Oh, oh, oh, oh, daran will ich gar nicht denken. Also wenn sie dann kommen werden, ob ich das dann zu Ende bringen kann, die sind viel zu teuer die Gebühren." (S10)

Fünf der befragten Personen konnten diese Frage nicht eindeutig beantworten, zeigten jedoch Zuversicht, dieses Problem im Falle des Eintretens bewältigen zu können.

"Ich kann es mir nicht wirklich leisten, sage aber auf der anderen Seite, ich bin dann schon so weit und werde dann irgendwie das bewältigt bekommen." (S15)

Sieben der Befragten machten in diesem Zusammenhang keine Angaben, wobei unter ihnen drei Doktoranden waren, die zu diesem Thema nicht befragt wurden.

Studienabbruch:

Wie bereits dargestellt wurde, beläuft sich die bundesweite Studienabbrucherquote der Studierenden mit Kind auf 47 Prozent.⁹⁹ Daraufhin stellten wir die These auf, dass viele der Befragten die Möglichkeit eines Studienabbruchs in Erwägung ziehen würden. Als Gründe hierfür vermuteten wir die finanzielle Belastung durch Langzeitstudiengebühren, die Doppelbelastung durch Studium und Kind und die Überforderung mit der gesamten Situation. Jedoch spielten nur zwei der Befragten mit dem Gedanken eines Studienabbruchs. Gründe dafür waren die Doppelbelastung durch Kind und Studium und fehlende Motivation.

"Von Semester zu Semester hab ich immer das Gefühl, so jetzt mach ich (lacht) Schluss." (S17)

Für gut die Hälfte aller Befragten kam es jedoch nie in Frage, ihr Studium abzubrechen.

"Nein, habe ich nie. Kaum, also wegen des Kindes überhaupt kein bisschen und auch sonst hat mich am Studium noch nichts gestört." (S12)

"Ne, das war ich noch nie. Ich hab dann eher gesagt: Ok, dann halt lieber langsam." (S16)

Zwei der Befragten hatten ihr Studium abgebrochen, eine davon zum Zeitpunkt des Interviews, weil sie das Bedürfnis hatte, sich besser um die Familie kümmern zu können, die andere bereits einige Zeit zuvor aufgrund einer schweren Krankheit und der Doppelbelastung durch das neugeborene Kind.

"Also ich hab dann ein Urlaubssemester beantragt und danach hab ich mich dann aber exmatrikulieren lassen. Ich bin danach noch ziemlich krank geworden und es hat dann alles nicht mehr, also es ging nicht mehr, das war nicht mehr zu vereinbaren alles dann. [...] Also die Krankheit, denk ich, wahrscheinlich auch die Doppelbelastung dann mit zwei Kindern, mit einem kleinen Baby, aber auch dann die Krankheit das hat dann letztendlich zu dem Abbruch erstmal geführt." (S9)

"Interviewerin hakt nach: Du hast ja erwähnt, du hast jetzt dein Studium definitiv wegen den Kindern abgebrochen, um halt mehr Zeit für die Kinder zu haben.

S7 antwortet: Genau. [...] Ich strebe an, irgendwann doch noch mal das Studium aufzunehmen und jetzt im Moment erstmal, dass meine Kinder eine Mutter haben, die auch für sie da ist!" (S7)

⁹⁹ Vgl. Isserstedt, W. et al. (2004), S. 314.

Finanzielle Engpässe waren kein Studienabbruchsmotiv. Sechs der Befragten machten zu dieser Frage keine Angaben.

Nochmalige Entscheidung für ein Studium mit Kind:

Wir stellten die Frage nach einer nochmaligen Entscheidung für Studium und Kind, um zu überprüfen, ob die Studierenden, die nicht abbrechen wollten, ihre Entscheidung revidieren würden, wenn sie es könnten. 92 Prozent aller befragten Eltern würden ihre Entscheidung zu jederzeit wieder genauso treffen. Ganz abgesehen davon, ob das Kind am Anfang erwünscht oder nicht erwünscht war, wurde die Entscheidung im Nachhinein trotz aller Schwierigkeiten als richtig empfunden.

"Auf jeden Fall! Also die Kinder sind da kein Hindernis, also das ist absolut gut. Und für uns alle, wir haben alle von gelernt und sind reifer geworden." (S15)

"Ja, wie gesagt, wir sind noch nicht lange dran, aber ich denke, das ist ne gute Entscheidung. Ich glaube, ich würde das auch, ich empfehle es auch immer meinen Freundinnen und so (lachen). Ich denke einfach, nachher ist es auch nicht einfacher." (S5)

Nur zwei der Befragten würden einen anderen Weg einschlagen und ihr Studium nicht mit einer Elternschaft kombinieren.

"Mmh (ablehnend). Nein! Ich würde definitiv warten, bis ich mein Studium habe. Ich wollte so gerne ins Ausland, ich wollte Praktika machen und das hat alles nicht funktioniert. [...] Ich würde warten, bis ich arbeite und würde dann knallhart meine Erziehungszeit ausnutzen und dann dem Staat dann lieber noch mal auf der Tasche liegen." (S14)

Somit liefen die Ergebnisse in eine eindeutige Richtung: Die meisten der befragten Eltern wollten weder ihr Studium abbrechen noch die Entscheidung für ein Kind und ein Studium revidieren, was darauf schließen lässt, dass sie mit ihrer Situation allgemein zufrieden waren.

Allgemeine Zufriedenheit:

Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der Situation als Studierende mit Kind gaben 15 der Probanden an, mit der Situation im Großen und Ganzen zufrieden zu sein.

"Sehr zufrieden eigentlich, weil ich einfach auch ein sehr schönes Leben habe durch das Studium, also ich habe viel Zeit für mein Kind, kann mir meine Zeit natürlich relativ frei einteilen, also wenn ich mal wohin fahre oder ob ich mir jetzt mal einen Tag frei nehme oder so was, das kann ich ja viel lockerer machen oder ich kann auch mal besser zu Hause bleiben, wenn das Kind krank ist, muss mich nirgendwo großartig entschuldigen." (S1)

Drei der Befragten zeigten mit ihren Antworten, dass sie mit ihrer Lage zum Zeitpunkt der Erhebung nicht zufrieden waren.

"Eigentlich gar nicht so zufrieden. Ich hab mich halt an der Uni sehr wohl gefühlt, ich hab das auch gerne gemacht, ich war gerne hier im Hörsaal und hab studiert und die Kinder hab ich auch zwischendurch schon mal mitgenommen, damit sie gesehen haben, wo ich

bin. Aber auf der anderen Seite hat's mir dann auch wiederum gefehlt, dass ich halt nicht die Zeit für die Kinder hatte. Und es lief halt nicht so, wie ich es mir vorgestellt hatte." (S7)

Die restlichen befragten Personen machten zu diesem Thema keine genauen Angaben.

Vor- und Nachteile eines Studiums mit Kind:

Da wir uns als Ziel gesetzt hatten, die subjektiven Einstellungen der Interviewpartner in Bezug auf die Vereinbarkeitsproblematik von universitärer Ausbildung und Familie zu erfassen, stellten wir die Frage: "Was ist das Schöne und was das Schwierige an der Situation, mit Kind/ern zu studieren?" Viele Befragte empfanden es als schön, das Studium mit einem Kind zu kombinieren. Die meistgenannten Gründe waren zum einen die Flexibilität, die man im Studium im Gegensatz zu einem Arbeitsverhältnis hat, zum anderen die Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen oder sich weiterzuentwickeln, aber gleichzeitig auch Hausfrau/Hausmann und Mutter/Vater sein zu können.

"Schön ist es, dass es relativ flexibel ist, das Studieren und man hat doch relativ viel Zeit zu Hause. Man kann, ich meine, wenn man arbeiten geht sieben Stunden, dann sieht man das Kind weniger, als wenn man dann mal, man kann ja auch abends lernen, wenn das Kind schläft oder also man ist schon mehr zu Hause. Besonders jetzt, am Ende des Studiums, man muss zwar auch viel tun, aber kann es ja besser selber verteilen, als wenn man so einen 0/8/15-Job hat." (S2)

"Also das Schöne ist, also die Abwechslung auf jeden Fall, ich habe eben beides so und kann mich, ja, hab in Führungsstrichen Zeit für meine Kinder, hab die Möglichkeit, mir vieles einzuteilen, was ich jetzt, wenn ich jetzt voll arbeiten würde, gar nicht hätte. Hab dann aber auf der anderen Seite auch diesen intellektuellen Anspruch eben, dass ich sage: Ich kann mich noch weiter entwickeln, ich stecke noch nicht in der Berufswelt oder bin nur Hausfrau, sondern habe noch diese Entwicklungsmöglichkeiten." (S9)

Viele versprachen sich einen Vorteil für einen späteren Berufseinstieg, da sich die Kinderfrage dann nicht mehr stellen würde und das Kind aus dem Kleinkindalter heraus wäre.

"Ja, also ich würde sagen, Vorteile hat man schon, wenn man zum Beispiel mit dem Studium fertig ist, dann ist das Kind auch bisschen größer und man kann zum Beispiel direkt arbeiten gehen oder so, nicht erstmal nach dem Studium ein Baby kriegen." (S22)

Eine befragte Person musste die Erfahrung machen, dass ein Kind bei der Arbeitssuche auch hinderlich sein kann.

"Man merkt jetzt die Reaktion, wenn meine Freundin, also sie hat sich beworben und wenn sie sagt, sie ist Mutter, jetzt beim Berufseinstieg, war schon sehr oft so: Wie, Sie sind Mutter? Also da muss ich sagen, wir dachten uns, es ist von Vorteil, weil sie eben nicht so schnell in den Mutterschaftsurlaub geht, wenn sie schon ein Kind hat. Das mag auch manchmal ein Vorteil sein. Trotzdem ist es so, dass in unserer Gesellschaft schon so ist, wenn man einsteigt als Neuanfänger, dass es nicht nur positiv aufgefasst wird." (S21)

Als schwierig empfanden die befragten Eltern vor allem die aufwendige Vereinbarkeit von der Teilnahme an Veranstaltungen, Privatleben und Hobbys, Familie und Kinderbetreuung.

"Das Schwierige ist wirklich, die ganzen Veranstaltungen unter einen Hut zu kriegen, genug Zeit für alles und für sich selbst zu finden und auch für das Kind und das Schwierige finde ich (nachdenklich) ja, eigene Hobbys, Privatleben, abseits von Kind irgendwie noch zu realisieren." (S12)

"Auch die Veranstaltungen, da immer dran teilzunehmen, immer einen Babysitter zu finden, immer jemand zu finden, der aufpasst, das war unglaublich schwierig." (S14)

Die einerseits geschätzte flexible Zeiteinteilung, die ein Studium bietet, erforderte andererseits einen hohen Grad an Selbstorganisation und Zeitmanagement.

"Das Schwierigste ist das Zeitmanagement, sehr schwierig. [...] Also einmal Zeitmanagement das Schwierigste, auf der anderen Seite, dadurch auch wieder einsetzbar, um flexibel zu sein." (S25)

Einige der befragten Personen gaben an, dass durch das Kind die Lebensbereiche in ein anderes Verhältnis gebracht wurden und einen anderen Wert annahmen. Durch die Geburt des Kindes erkannten einige einen neuen Sinn in ihrem Studium bzw. ihrer Promotion.

"Dass die Doktorarbeit ein bisschen so an Gewicht verliert. Das heißt, man kriegt noch mal so die Verhältnisse alles so ins rechte Verhältnis gesetzt." (S8)

"Erstmal weiß man, wofür man studiert und man hat halt ein ganz anderes Ziel, man möchte das Studium, vorher war es egal, wenn man mal ein Semester lang weniger gemacht hat und jetzt weiß man halt, wenn ich das Semester jetzt nicht schaffe, dann ja, ändert sich die Situation noch mal und man hat einen ganz anderen Ansporn irgendwie." (S4)

Wie die Problematik im Einzelnen aussah und welche Möglichkeiten die befragten Studierenden mit Kind zur Bewältigung dieser im Alltag haben, wird in Punkt *9.4 Alltagsbewältigung und Kinderbetreuung* dargestellt. Zuvor gehen wir auf die Erwerbstätigkeit der befragten Studierenden und ihrer PartnerInnen ein.

9.3 Erwerbstätigkeit und sonstige Einnahmen

Neben dem Studium Geld zu verdienen gehört zum Alltag vieler Studierender, ob mit oder ohne Kind. Die Hälfte aller Befragten ging einer Nebentätigkeit nach. Sieben dieser Personen hatten einen Partner, der auch arbeiten ging. Nur ein Partner war nicht erwerbstätig und ausschließlich Student.

"Ja, ich hab zwei Nebenjobs. [...] Ich arbeite 20 Stunden die Woche." (S18)

Als häufigste Ursache, warum studierende Eltern neben ihrem ohnehin bereits ausgeschöpften Alltag arbeiteten, wurde das Erhalten des Mindestlebensstandards für sich und das Kind benannt. Ohne den Nebenverdienst wäre man, so die Aussagen, mit den sonstigen finanziellen Mitteln nicht auskommen.

"Ja, jetzt in diesem Job reicht es schon aus. Also klar, jetzt nicht für Luxus wie Urlaub oder so was, also das muss ich mir schon alles schnell abschminken. Aber fürs Leben reicht das schon aus. Vor allem dadurch, dass ich jetzt auch Trinkgeld bekomme." (S11)

Einige wenige der studierenden Eltern gingen einer Nebentätigkeit nach, um sich zusätzliche Luxusgüter oder Zukunftersparnisse erlauben zu können oder der Langeweile zu entfliehen. Einige der Probanden gaben zu, durch eine Nebentätigkeit ihr Privatleben und Studium zu vernachlässigen, was später noch ausführlicher in Punkt *9.4 Alltagsbewältigung und Kinderbetreuung* erläutert wird.

"Dass wir im Grunde Geld haben, das wir aktuell verdienen, das wir auch zurück legen, so dass man im Grunde auch sagen kann, wenn das Studium noch ein Jahr länger dauert und wir nebenbei jetzt keine Möglichkeit haben, Geld zu verdienen oder so was, dann können wir das mit unseren Reserven noch machen." (S5)

"Ja! Er ist Informatiker, der verdient auch gut genug, dass ich gar nicht arbeiten gehen müsste, aber es ist halt langweilig (lacht)." (S7)

Eine studierende Mutter berichtete, die finanzielle Last wäre bei ihr immer die größte gewesen, weil sie selten Unterstützung bekommen hätte.

"Von Anfang an hab ich immer gedacht: Wie komme ich an Geld? Und man kriegt immer nur von den Stellen so Notgroschen und immer nur Geld, wenn was Besonderes eingetroffen ist." (S14)

Die Erwerbstätigkeit der studierenden Eltern war jedoch nicht die einzige Einnahmequelle. Einige Studierende bezogen auch bzw. nur Einnahmen aus dritten Quellen, wie folgende Tabelle darstellt.

Tab. 4: Zusammensetzung der Einnahmen der befragten studierenden Eltern, in Prozent, Mehrfachnennungen waren möglich

Quellen	Ledig	Verheiratet	Feste Partnerschaft
Eltern	2	1	4
Einkommen Partner	1	13	3
Nebeneinkünfte	4	6	3
Bafög/Stipendium	2	3	1
Soziale Leistungen ¹⁰⁰	5	15	6
Sonstige ¹⁰¹	1	2	1

Eigene Erstellung in Anlehnung an Isserstedt, W. et al. (2004), S. 335.

Von den eigenen Eltern wurden Studierende mit Kind, die in einer Ehe leben, am wenigsten unterstützt. Bei Verheirateten kam allerdings meist ein festes Einkommen hinzu (13 Studierende mit Kind), das oft sogar von beiden Partnern erzielt wurde.

"Mein Mann ist der Hauptverdiener sozusagen und ich verdiene dann eben in der Betreuung in der Grundschule noch so ein bisschen was mit dazu." (S9)

"Also das ist ein großes Manko als Student, also ich hab weder Elterngeld gekriegt noch Mutterschaftsgeld, gar nichts. Weil ich halt schon verheiratet und da war der Verdienst zu hoch, Erziehungsgeld hab ich auch keins gekriegt, also gar nichts. [...] Also es ist als Frau kriegst du gar nichts. Musst einen guten Mann haben (lachen)." (S16)

Eine feste Partnerschaft dagegen stellte keinen Grund zu einer Unterlassung von finanziellen Hilfeleistungen durch die Eltern dar. Auch einige Alleinerziehende griffen auf die Unterstützung der Eltern zurück.

"Ich bekomme Unterstützung von meinem Vater, also quasi eine Studienunterstützung bis ich 26 Jahre alt bin. Das, was ich sonst als Bafög quasi bekommen würde. Dazu kommt dann das Kindergeld und Unterhaltsvorschuss, weil ich auch keine Alimente bekomme von ihrem Vater. Und dann kommen halt noch dazu dann die 300 Euro, die ich im Monat arbeiten gehe und damit muss ich halt rumkommen. Also ich mein, das ist nicht die Welt, aber es ist auf jeden Fall machbar. Also ich komme damit ganz gut klar." (S1)

"Ich krieg Wohngeld, ich krieg Zuschlag von ALG II von 41 Euro, von meinen Eltern Geld, Kindergeld und Unterhalt für meinen Sohn." (S13)

Zu sonstigen Einnahmen studierender Eltern zählten die meisten übrigen finanziellen Quellen, wie z. B. Kindergeld, Erziehungsgeld und ähnliches. Stipendien oder Bafög erhielten drei der Befragten.

¹⁰⁰ Unterhalt und Sozialleistungen (Kindergeld usw.) für die Studierenden und gegebenenfalls für ihre Kinder

¹⁰¹ Mieteinnahmen, Halbwaisenrente, Gehalt von Bundeswehr, Pension

"Ich bekomme Kindergeld. Da ich arbeiten gehe und Bafög bekomme, steht meinem Kind sonst nichts zu." (S11)

"Ich kriege Unterhalt für das Kind, weil der Partner, den ich jetzt hab, ist nicht der Vater. Und Kindergeld bekommt man noch. Ich krieg sogar noch für mich Kindergeld (lacht dabei), aber das ist ja bald auch vorbei. Ja, und Halbwaisenrente bekomme ich momentan." (S17)

Die andere Hälfte der Befragten ging keiner Nebenerwerbstätigkeit nach. Neun davon hatten einen erwerbstätigen Partner, der die befragten Personen zum Teil mitfinanzierte, zwei Partner gingen keiner Erwerbstätigkeit nach. Bei allein erziehenden Elternteilen war die Situation relativ eindeutig. Insgesamt lebten sechs der befragten Personen ohne Partner. Davon gingen vier einer Erwerbstätigkeit nach und bei den restlichen zweien lag ein Sonderfall vor. Ein allein erziehender Vater bezog eine relativ hohe Pension und damit bestand nicht die Notwendigkeit, arbeiten zu gehen.

"Ich hab da den Vorteil, dass ich in Pension bin, also kriege da Rentenbezüge und kann deswegen locker flockig studieren, ohne dass ich mir zu große finanzielle Sorgen machen muss." (S25)

Eine allein erziehende Mutter lebte bei ihren Eltern, von denen sie komplett finanziert wurde.

"Also das nebenbei arbeiten gehen sehe ich als sehr kritisch an, weil einfach die Betreuung, das glaub ich nicht, dass es funktionieren würde. Also ich denke eher, dass es Sozialhilfe dann wäre, wenn meine Eltern mir jetzt nicht helfen würden." (S2)

Die Erwerbstätigkeit bedeutet einen erhöhten Organisationsaufwand und besonderes Zeitmanagement, wodurch die Möglichkeit einer Verschärfung der Vereinbarkeitsproblematik besteht. Die Frage an dieser Stelle lautet: Wie gehen die Studierenden damit um, wessen Hilfe nehmen sie in Anspruch und welche Bewältigungsmöglichkeiten haben sie?

9.4 Alltagsbewältigung und Kinderbetreuung

Laut Kurscheid wird das Studium mit Kind erst durch eine ausreichende Kinderbetreuung, durch die Unterstützung durch die PartnerIn und soziale Netzwerke möglich.¹⁰² Daher war es für uns von großem Interesse, zu erfahren, wie die häuslichen und familiären Anforderungen organisiert und koordiniert wurden, wie die Mütter bzw. Väter durch ihre PartnerInnen entlastet und welche Betreuungsmöglichkeiten wahrgenommen wurden. Auch waren die Gestaltung von Freizeitaktivitäten und die Pflege von sozialen Kontakten von Interesse. Weiterhin wollten wir individuelle Bewältigungsmöglichkeiten, Verbesserungsvorschläge und Wünsche der befragten Studierenden mit Kind er-

¹⁰² Vgl. Kurscheid, C. (2005), S. 76.

fahren. Die Wahrnehmung einer Vereinbarkeitsproblematik hängt jedoch auch vom subjektiven Wohlbefinden der betroffenen Person ab. Deshalb fragten wir die Interviewpartner nach einem schlechten Gewissen in Bezug auf das Studium, Kind und PartnerIn.

Häusliche und familiäre Arbeitsteilung:

Anhand der Erkenntnisse aus Punkt *2.3.2 Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche bei studierenden Eltern* nahmen wir an, dass es eine Aufgabenverteilung gibt und sich diese nach Präferenzen gestaltet. Wir vermuteten auch, dass durch die hohe Flexibilität der Studierenden mit Kind eine ungleiche Aufgabenverteilung zu Lasten des studierenden Elternteils zustande kommt.

Die Aufgabenverteilung, die evaluiert wurde, setzte sich aus zwei Hauptbereichen zusammen: Hausarbeit und Hilfe bei der Kinderbetreuung. Bei mehr als der Hälfte der Befragten war der Partner oder die Partnerin sowohl in die Haushaltsführung als auch in die Kinderbetreuung miteinbezogen. Das Erledigen von Hausarbeit wurde in zweierlei Hinsicht aufgeteilt: Zum einen erfolgte eine Aufteilung nach Präferenzen, zum anderen eine zeitliche Aufteilung, die durch die Vollerwerbstätigkeit des Partners oder der Partnerin unter der Woche bedingt war. In solchen Fällen übernahmen die studierenden Elternteile die Haushaltsführung und Kinderbetreuung unter der Woche und am Wochenende wurden die anfallenden Aufgaben geteilt.

"Mein Mann bügelt nicht so gerne (lachen). Und sonst macht er alles, sogar macht er mehr handwerkliche Sachen die ich nicht machen kann zum Beispiel. Und ansonsten ist die Verteilung so, wenn ich jetzt schwer beschäftigt bin, so wie jetzt in den Wintermonaten und er hat ein bisschen mehr Zeit, dann macht er auch mehr Haushalt und im Sommer wiederum übernehme ich mehr. Aber das ist so eine natürliche Aufteilung, weil er eben auch wenig Zeit hat und nicht, weil ich jetzt Hausfrau spielen muss und so. Ansonsten ist es gleichwertig." (S26)

"Also ich würde sagen, unter der Woche ist es schon sehr auf mich beschränkt, weil mein Mann so um halb sechs aus dem Haus geht und auch abends meistens erst so um sechs, halb sieben wieder kommt und dann macht er eigentlich mehr noch was mit den Kindern. Also da würde ich jetzt auch irgendwie nicht erwarten, dass er noch da das Putzen anfängt oder so. Dann machen wir halt zusammen Abendessen und was den Haushalt betrifft, habe ich dann eigentlich unter dem Tag schon viel gemacht. Wobei ich sagen muss, dass ich das meistens irgendwie einfädele, also wie mit dem Lernen auch. Und am Wochenende ist es aber dann schon so, dass das so aufgeteilt ist. Aber wenn ich lernen muss, dann macht er eigentlich schon den größeren Teil sozusagen." (S9)

Hieraus lässt sich schließen, dass sich die im Studium gegebene Flexibilität bei den befragten Studierenden negativ auswirkte, denn durch die Zeit, die sie mehr zu Hause verbrachten, fielen ihnen auch mehr häusliche Pflichten und die Kinderbetreuung zu. Dies bestätigte unsere oben ausgeführte An-

nahme. Auch in Notsituationen, beispielsweise Krankheit des Kindes, wurde ihnen die bereits genannte Flexibilität zum Verhängnis. Sechs der Befragten gaben an, dass sie in derartigen Fällen mehr Einschnitte machten als ihre Partner, indem sie auf Veranstaltungen oder eigene Freizeit verzichteten.

"Bei uns ganz klar ich, studierende Mamas. Ich habe die ganze Zeit meinen Stundenplan so legen müssen, konnte schon zum Teil die Veranstaltungen nicht wählen, wenn die abends um acht sind, weil es dann auch zum Teil zeitlich nicht ging. Also ich glaube, ganz klar ich, dass ich mehr Einschnitte gemacht habe und das sehe ich bei meinen Freundinnen war es bei allen so." (S12)

"Also da mach definitiv ich mehr Einschnitte, weil ich es einfach kann. Das ist, was ich eben schon sagte, er muss arbeiten gehen, also geht er auch arbeiten. Ich muss ja nicht an der Dissertation arbeiten, deswegen kümmere ich mich dann. Und das ist auch das, was eben so schwierig ist, sich da seine Zeit zu behaupten, weil einfach klar ist, wenn was anliegt, dann werde ich das tun, weil mich ja keiner kontrolliert oder weil keiner von mir verlangt, dass ich arbeite oder anwesend bin. Wenn ich nicht kann, dann macht er das natürlich auch. Aber für ihn ist das halt immer ein großer Akt und für mich nicht." (S8)

Bei Familien, die bereits ältere Kinder hatten, das heißt Kinder ab einem Alter von sechs Jahren, wurden diese in die Haushaltsführung miteinbezogen. Besonders bei Alleinerziehenden war dies öfter der Fall.

"Also ich putze dann ein Mal die Woche gründlich, aber so kleine Sachen, die sie dann erledigen kann, finde ich schon, dass man mit elf Jahren auch mal staubsaugen kann oder zumindest mal sein eigenes Zimmer aufräumen." (S11)

"Er bringt zum Beispiel den Müll raus oder so was wie gelbe Säcke, das entsorgt er auch, oder Altpapier, das macht er." (S17)

Vier der befragten Personen gaben an, für die Führung des Haushalts die Hilfe durch Dritte, wie z. B. Putzfrau, Haushälterin oder die Unterstützung der eigenen Eltern, in Anspruch zu nehmen.

"Seit einem Monat haben wir so eine Haushälterin im Haus. Die kommt vier Stunden am Tag fünf Mal die Woche und sie hat mir jetzt sehr, sehr viel geholfen." (S19)

"Da ich bei meinen Eltern wohne, muss ich da nicht so viel machen. Hab eben nur meine Wäsche und die von meinem Sohn. Und so putzen oder so was brauch ich nicht zu machen. Das ist natürlich nett, wenn man daheim wohnt (lacht). Ja, also ist wenig Arbeit." (S2)

Zwei der Interviewpartnerinnen gaben zu, trotz Partner allein für die Hausarbeit und überwiegend für die Kinderbetreuung verantwortlich zu sein. Bei einer Befragten weigerte sich der Mann, sich an der Hausarbeit zu beteiligen und zog sich teilweise aus der Kinderbetreuung zurück. Die andere übernahm die häuslichen Aufgaben bewusst selbst, weil sie durch die Kinderbetreuung eher zu Hause war und den Partner gezielt entlasten wollte.

"Ne, nicht strikt geregelt. Also ich muss sagen, also bevor wir sie hatten, da war es eigentlich wirklich sehr gleichmäßig. Ich mein, ist klar, wir haben beide studiert, also da waren

die Haushaltsaufgaben klar aufgeteilt. Und dann als sie kam, dann war ich ja im Grunde von Januar bis das Semester anfang, das waren ja dann vier Monate fast, hatte ich ja mit dem Studium quasi aufgehört. Das heißt natürlich, ich hab fast die ganze Arbeit mit ihr übernommen, weil es natürlich dann keinen Sinn gemacht hat, dass er sich auch noch einschränkt. Dann war's schon sinnvoller, dass wenigstens einer seine Sachen weitermacht. Und so ein bisschen ist dadurch schon eine Tendenz rein gekommen, dass ich eben mich doch mehr um sie kümmere." (S5)

"Ja, mit dem Kind spielt er schon viel und so, aber Haushalt macht er nicht so viel. [...] Und er steht grundsätzlich gar nicht auf, weil der muss irgendwie morgens früh aufstehen und der muss ja schlafen und so was." (S22)

Kinderbetreuung:

In Anlehnung an Kurscheid und die oben ausgeführten Ergebnisse der 17. Sozialerhebung nahmen wir an, dass die studierenden Eltern bei der Betreuung je nach Alter des Kindes in unterschiedlichem Maße auf die Hilfestellung Dritter angewiesen sind. Wir erwarteten, dass die Präferenz der Studierenden mit Kindern unter drei Jahren in überwiegendem Maße auf die Betreuung durch die Familie oder den Partner fällt. Die institutionellen Einrichtungen fallen mit ansteigendem Alter der Kinder immer mehr ins Gewicht.¹⁰³

Die Befragten waren in erster Linie die Hauptbetreuungspersonen ihrer Kinder. Um jedoch die Vereinbarkeit zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen zu ermöglichen, waren sie auf die Hilfe anderer Betreuungsmöglichkeiten angewiesen. Somit gab über die Hälfte der Befragten als erste Wahl die Betreuung in einer institutionellen Einrichtung an und als zweite Wahl die Betreuung durch den Partner oder die Familie. Jedoch wurde bei der Auswertung deutlich, dass es nie bei einer Betreuungsvariante blieb, sondern je nach persönlichen Gegebenheiten verschiedene Möglichkeiten der Kinderbetreuung miteinander kombiniert werden mussten. Als Hauptbetreuungsinstanz gab z. B. die interviewte Person S2 eine institutionelle Einrichtung an, wo das Kind täglich fünf Stunden betreut wurde. Zusätzlich wurde ihr Kind auch von den Eltern oder von einer Tagesmutter beaufsichtigt. Im Falle der interviewten Person S12 spielten noch mehr Betreuungseinrichtungen eine Rolle. Bis zwölf Uhr ging das Kind in die Schule und anschließend zwei Stunden in eine Hausaufgabenbetreuung. Zu Hause wurde die Betreuung zwischen den Partnern geteilt. Im Notfall griff S12 auf ein Netzwerk aus zwei weiteren Personen zurück, die selbst Kinder hatten und sich gegenseitig unterstützten.

Die Häufigkeiten der in Anspruch genommenen Betreuungsalternativen setzten sich somit, unabhängig von der angegebenen Präferenz, wie folgt zusammen, wobei hier Mehrfachnennungen möglich waren: 73 Prozent der Befragten nahmen institutionelle Einrichtungen in Anspruch, darunter fielen Schulen, Kindergärten, Kinderkrippen und Tagesmütter bzw. -väter.

¹⁰³ Vgl. Kurscheid, C. (2005), S. 77ff.

"Meine Tochter ist in der ersten Klasse auf einer Ganztagschule, das heißt, sie hat von acht Uhr morgens bis um vier Uhr nachmittags Schule. Also Schule und dann Betreuung und das gibt mir halt unheimlich viel Zeit." (S1)

"Jetzt geht unser Kind in den Kindergarten und dann teilen wir mit meiner Frau zwischen uns, wer das Kind betreut. [...] Jetzt geht das Kind halbtags in den Kindergarten und ab Mai wird er den ganzen Tag gehen." (S20)

"Und dann hat sie, als sie vier Monate alt war, haben wir halt eine Tagesmutter gefunden, die hat sie zuerst drei Mal die Woche vier Stunden betreut und jetzt ab März betreut sie sie vier Mal die Woche vier Stunden." (S8)

"Das Kindermädchen, also ich habe zwei Kindermädchen. Ein Kindermädchen in Bitburg, wenn ich in Bitburg irgendwohin muss, wenn ich meine Sachen so wahrnehme, dann kommt das Kindermädchen nach Hause und passt auf sie auf. Und wenn ich zur Uni komme, dann an der Uni habe ich auch ein anderes Kindermädchen. Ja, sie passt auf sie in der Uni direkt auf. In der Zeit bin ich dann in meinen Veranstaltungen und dann kann ich in den Pausen wieder raus kommen und dann kann ich sie füttern, kann ich sie stillen, einfach bei ihr sein in den Pausen, dass sie nicht über eine längere Zeit bei einer fremden Person bleibt ohne Mama, ohne Papa." (S10)

Genau so viele befragte Eltern teilten sich die Kinderbetreuung mit dem Partner und waren beide die Hauptbetreuungspersonen.

"Also ich muss dazu sagen, ich habe keine Omas, die mir das Kind mal abnehmen würden. Die sind alle weit weg. Zur Not Freunde und Nachbarn würden zwar einspringen, aber das kann man auch nicht so regelmäßig machen. Also ich habe niemanden, wo ich sagen könnte: Ich bringe dir das Kind jetzt montags von dann bis dann und dann habe ich Zeit für mich. Sondern ich bin schon meistens alleine mit ihr zu Hause. Mein Mann arbeitet halt auch den ganzen Tag und jetzt haben wir es aber mittlerweile so gemacht, dass er weitestgehend zwei Tage zu Hause bleibt und zu Hause arbeitet und die Zeit, die habe ich dann auch ein bisschen mehr für mich. Also wenn ich dann mal irgendwo hin muss, dann kann er zu Hause bleiben und auf das Kind aufpassen." (S3)

Nur 23 Prozent der Interviewten nahmen die Hilfe von Eltern oder Schwiegereltern in Anspruch.

"Zum Glück hab ich meine Mama, die zu mir kommt für die Uni-Zeit, wo ich zur Uni fahren muss. Dann kommt die hier hin und bleibt drei, vier Monate bei uns und die passt dann auf das Kind auf in der Zeit, wo ich weg bin." (S26)

Fast 31 Prozent griffen auf ihre aufgebauten sozialen Netzwerke zurück. Diese bestanden oftmals aus Freunden, Kommilitonen und Nachbarn.

"Also vor allen Dingen eben zwei Freundinnen, die auch beide ein Kind haben, weil es einfach dann auch sehr unkompliziert ist, wenn man dann zwei mehr mitnimmt, da haben wir uns sehr regelmäßig abgewechselt, machen wir auch bis jetzt." (S12)

"Und ja, es gab dann drei Leute. Ne, vier Leute, die das gemacht haben. Einer hat zwei Mal die Woche aufgepasst. Drei Männer und eine Frau (lachen). [...] Ohne die Freunde hätte ich es nicht geschafft. Also wenn man ein Kind hat, ist ein soziales Netz das A und O!" (S14)

Durch die Darstellung wird klar, dass unsere Ausgangsthese sich nur zum Teil bewahrheitete. Schon in einem jungen Alter der Kinder wurde auf die Hilfe von institutionellen Einrichtungen, wie beispielsweise Tagesmütter und Kinderkrippen, zurückgegriffen. Sie stehen somit mit der familiären Betreuung durch den Partner auf gleicher Stufe. Eine relativ große Bedeutung kam der Betreuung durch soziale Netzwerke hinzu. Erst danach wurden Eltern und Schwiegereltern hinzugezogen.

Subjektives Wohlbefinden bzw. schlechtes Gewissen:

An diesen Bereich gingen wir ohne vorherige Annahmen heran, denn es ging uns vor allem um die explorative Erfassung der Konfliktpotentiale zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen. Die Spannungsbereiche der befragten Studierenden mit Kind waren vielfältig, jedoch kam es in folgenden Bereichen am häufigsten zu einem inneren Konflikt oder einem schlechten Gewissen: Kind-Studium, Partner-Studium, finanzielle Ängste und Überforderung. Die meisten befragten Personen äußerten Ängste und Sorgen in Bezug auf den Bereich Kind-Studium. Hierzu zählen wenig Zeit für das Kind durch das Studium, schlechtes Gewissen während man in Lehrveranstaltungen sitzt und das Kind fremd betreut wird und die Angst, dass das Studium unter der Situation mit Kind leidet.

"Eigentlich sehne ich mich dann nach Tagen oder nach Wochen, jetzt habe ich drei Monate nichts für die Uni gemacht, weil Kinderbetreuung eben schwierig war und dann habe ich mich gesehnt, wieder an die Uni zu fahren und sobald ich die Tür draußen bin, denke ich schon: Das kannst du jetzt nicht machen irgendwie. Die Kinder brauchen dich irgendwie. [...] Das ist so ein Konflikt in mir drin, wo ich dann sagen muss, jetzt konzentriere dich." (S16)

"Und die anderthalb Stunden, die ich in der Veranstaltung sitze, ist man so unruhig, ich versuche mich, gut zu konzentrieren, aber es geht nicht so ganz, weil ein Gedanke ist irgendwo beim Kind." (S10)

"Also da habe ich dann das schlechte Gewissen, dann fühle ich mich auch als Loser sozusagen (lacht verlegen), weil alle so eifrig, schnell und ehrgeizig und gut sind und ich halt so ein Schluderer. Und da leidet mein Selbstwertgefühl auch leider manchmal ein bisschen drunter, also obwohl es ja nicht meine Priorität ist, komme ich mir dann doch manchmal ein bisschen, weiß ich nicht, dumm vor vielleicht und habe ein schlechtes Gewissen halt und denke auch: Oh Gott, das packst du nicht, du bist viel zu dumm dafür. Und also da habe ich eher ein schlechtes Gewissen, als da mein Kind da mal abzugeben." (S1)

Viele der befragten Eltern gaben auch den Spannungsbereich Partner-Studium an. Sie gaben zu, dass sie seit der Geburt des Kindes weniger Zeit füreinander hatten und mehr unter Stress standen, weil so viele Aufgaben erledigt werden mussten. Einige teilten mit, besonders in Prüfungszeiten angespannt zu sein.

"Ich glaub, nur zu den Prüfungszeiten (lacht). Ja, wenn ich ziemlich unter Stress gestanden hatte. Wenn ich also gelernt hab und gelernt habe und einfach gar keine Zeit mehr hatte. Ich glaub, zu der Zeit, ja, aber da hat mein Mann auch Verständnis für gehabt. Da hat er sich halt eben die Kinder geschnappt und ist mit denen halt zu irgendwelchen Verwandten gefahren, zur Oma, Opa, sonst irgendjemanden. Aber ich glaub, das waren so auch kritische Punkte in der Beziehung." (S7)

"Ja, das Leben wird allgemein anstrengender, wenn man Kinder hat und dadurch wirkt es sich auch auf die Partnerschaft aus. Also dass man nicht mehr so viel Zeit miteinander hat. Das finden wir beide schade." (S23)

Zwei Probandinnen gaben zu, dass sich ihre Partnerschaft direkt nach der Geburt des Kindes zwar verschlechterte, sich jedoch die Situation mit der Zeit wieder entspannte.

"Jetzt ist es schon viel besser geworden, also am Anfang hat sie (Partnerschaft) sehr gelitten (lachen), aber seitdem das Baby auch nachts durchschläft und so, muss man nicht so viele Nerven aufbringen." (S22)

"Das war auch schwierig, weil wir auch noch so jung waren eigentlich, also in einem Alter, in dem man ganz andere Dinge macht. Und dann hat man da plötzlich so ein Baby zu versorgen und die Verantwortung und das hat schon auch erst mal zu enormen Spannungen geführt. Also keiner konnte da seine Rolle richtig finden und die Erwartungen waren wahnsinnig hoch und man wusste überhaupt nicht, was auf einen zukommt und das hat die Partnerschaft an sich, denke ich schon, die ersten Jahre verändert, auch teilweise belastet, würde ich schon sagen, ja. Und das ist jetzt so, dass das jetzt so wieder inzwischen wieder, nicht normal, aber eben anders wird, eigentlich eher wie früher, also dass wir wieder mehr miteinander machen können und ja, Dinge, die wir vielleicht früher auch gemacht haben." (S9)

In anderen Fällen wurde die Partnerschaft durch die Geburt des Kindes noch stärker.

"Ja, die Partnerschaft ist eigentlich schon enger geworden, weil man einfach sich zusammen immer über das Baby freut (lacht), also war von Anfang an auch irgendwie klar, dass es total schön ist. Es war für mich schon schön mit ihm (!) das Kind zu bekommen und ich hab nie gedacht: Oh, jetzt bin ich an ihn gebunden oder mit dem möchte ich das gar nicht. Sondern das war irgendwie klar, dass es so das Richtige ist für mich, für ihn auch und dafür bindet das Kind irgendwie erst mal noch mehr." (S6)

"Und unsere Beziehung ist natürlich auch fester geworden, seitdem wir die Kleine haben." (S3)

Nur eine der Befragten berichtete, keine Unterstützung durch den Partner erhalten zu haben.

"Wenig. Also das heißt, er bringt sie nicht zum Kindergarten, holt sie nicht ab. Er geht nicht mit ihr zum Arzt, er passt wenig, ganz selten auf sie auf, wenn ich noch mal einen andern Termin hab oder so. [...] Und dann hab ich die ersten zwei Jahre unseres Zusammenlebens immer mehr gemacht als er und dann hab ich einen Putzplan eingeführt (lacht) und hab gesagt: Hier, da kannst du genau sehen, was ich gemacht hab. Du bist als Nächster dran." (S14)

Manche der Befragten gaben jedoch auch Existenzängste an, die erst durch die Geburt des Kindes hervorgerufen wurden, oder eine gewisse Überforderung in allen Bereichen ihres Lebens.

"Also es ist natürlich so, seit sie da ist, kriegt man natürlich ganz andere Ängste, also vor allem irgendwie so Existenzängste. Vorher war's halt immer so, dass mein Mann und ich, klar, wir kommen schon irgendwie über die Runden, irgendwas geht immer und haben uns da eigentlich keine großartigen Sorgen gemacht so über die Zukunft. [...] Aber jetzt, wo sie da ist und man hat noch jemanden, um den man sich dann kümmern muss, dann sind die Ängste natürlich ganz anders. Man denkt: Oah, was ist, wenn jetzt er arbeitslos wird und ich bin noch nicht fertig, wie kriegen wir es dann hin? Das ist natürlich jetzt alles mit einer größeren Ernsthaftigkeit einfach. Also man macht sich da mehr Gedanken und macht sich natürlich auch mehr Gedanken: Ist es ein Luxus, den du dir jetzt leistest, weiter mit deiner Dissertation zu machen? Oder führt es dann irgendwohin? Also das ist dann schon anders, dass einen andere Sorgen plagen." (S8)

"Das ist ein Mix aus allem. Also das kommt immer auch oft auf die Lebensphase grade an. Wenn es dir grad sehr gut geht von den Freunden her und so, dann bist du natürlich erstmal happy und alles toll, aber es gibt halt auch immer Momente, wo man wirklich zusammenbricht." (S14)

Wie in Punkt *1.2 Familie im Wandel* kurz angesprochen wurde, unterstehen Individuen unter anderem dem gesellschaftlichen Druck, Karriere zu machen. Wir wollten wissen, ob dieser Druck tatsächlich wahrgenommen wird oder ob Studierende mit Kind dem eigenen Wunsch der Erlangung einer höheren Qualifikation folgen. Aus diesem Grund fragten wir, ob sich die Studierenden mit Kind vorstellen könnten, ganz zu Hause zu bleiben und sich nur um das Kind und den Haushalt zu kümmern. Zwei der Befragten bejahten dies.

"Das hab ich mich schon öfters gefragt irgendwie, weil eigentlich find ich das sehr schön. Ich finde es auch überhaupt nicht langweilig mit einem Kind. Ich finde, man kann sich da locker den ganzen Tag mit beschäftigen und Hausarbeit, wenn man es wirklich ordentlich haben will, glaub ich, muss man sich auch einige Stunden da immer dem Haushalt widmen (lacht dabei), was wir jetzt so nicht unbedingt tun." (S5)

Knapp 31 Prozent der Gesprächspartner konnten sich vorstellen, eventuell zu Hause zu bleiben und sich um Kind und Haushalt zu kümmern. 37,5 Prozent davon würden dies jedoch nur tun, bis die Kinder etwas größer sind oder das Schulalter erreichen.

"Ich würde eine bestimmte Zeit zu Hause bleiben wollen, bis sie ein bisschen größer ist, das würde ich mir wünschen." (S10)

Bei einer Interviewten kam der gesellschaftliche Einfluss, sich selbst verwirklichen zu müssen, deutlich zum Ausdruck. Sie befand sich in einem inneren Konflikt. Als Frau möchte sie für die Familie da sein, jedoch sieht sie ihre eigene Verwirklichung in der Aufnahme einer Berufstätigkeit.

"Ja, als Frau schon, aber als Mensch, dass ich mich irgendwo auch beruflich irgendwo verwirklichen muss und will." (S22)

Die Hälfte aller Befragten konnte sich unter keinen Umständen vorstellen, als Hausfrau oder Hausmann tätig zu sein.

"Ne, niemals! Das habe ich schon so oft zu meinem Mann gesagt und dazu stehe ich auch, ich bin keine Hausfrau. Meine Mutter war das nur gewesen und ich werde wahnsinnig, wenn ich nur Hausarbeiten hab. [...] Ich hatte früher schon öfter, obwohl ich genug Arbeit hatte, das Gefühl, dass ich nicht ausgelastet bin und ich war unzufrieden." (S15)

Der Rest der Befragten machte keine Angaben zu diesem Thema.

Somit wollten sich viele studierende Eltern im Studium verwirklichen und machten dies aus eigenem Wunsch und nicht aus einem gesellschaftlichen Druck heraus. Da Studierende mit Kind einem chronischen Zeitmangel unterliegen, wäre es interessant zu sehen, ob sich die eigene Verwirklichung nur auf den Bereich des Studiums bezieht oder auch durch Hobbys oder ehrenamtliche Tätigkeiten realisieren lässt. Wir stellten uns daher die Frage, ob die Geburt des Kindes Veränderungen in die Kontakt- und Kommunikationszusammenhänge der befragten Studierenden mit Kind bringt und ob es Zeit für Erholungsphasen gibt.

Freizeitaktivitäten:

Auch bei der Frage nach eigenen Hobbys kam die Vereinbarkeitsproblematik und Zeitnot deutlich zum Ausdruck. So gaben sechs Interviewte an, aufgrund einer zu hohen Auslastung im Bereich der Kinderbetreuung überhaupt keine Zeit für ein Hobby aufbringen zu können. Manche von ihnen gaben an, die Hobbys wegen Kind und Studium noch mehr auszuüben.

"Also ich habe halt immer im Uni-Orchester gespielt, das habe ich dieses letzte Semester gar nicht gemacht. Also sie (Tochter) ist ja im November geboren, das heißt im Wintersemester habe ich gar nicht mitgespielt. Dieses Semester wollte ich eigentlich, werde ich aber auch noch ein Semester sein lassen müssen aus verschiedenen Gründen. Das ist schon schwer. Also ich habe auch, zum Beispiel geritten bin ich auch, das hab ich halt auch nicht mehr gemacht in der Schwangerschaft, klar. War natürlich dann zu gefährlich. Aber werde ich jetzt mal irgendwann wieder anfangen. Aber da weiß ich jetzt auch noch nicht, wo ich die Zeit dafür noch hernehmen würde. Also ich sag zwar jetzt: Ich will das machen. Aber wo ich die Zeit noch klaue?" (S3)

Drei der Befragten kombinierten ihre Hobbys mit der Freizeitbeschäftigung ihres Kindes, um die Zeit effektiv für Kinderbetreuung und eigene Betätigung nutzen zu können.

"Ansonsten sind meine Hobbys schon eben Sachen, die man auch mit Kind macht, also sprich wir gehen Fahrrad fahren, wir gehen ins Schwimmbad und solche Sachen, also ich mache auch gerne Ausflüge, wir gehen wandern und solche Sachen machen wir viel zusammen." (S12)

Kaum einer der Interviewten konnte sich neben dem Studium und der Elternschaft einer ehrenamtlichen Tätigkeit widmen. Nur zwei befragte Personen

waren in einem Verein tätig. Bei einer von ihnen kam ein Vereinbarkeitskonflikt im Bereich Studium und ehrenamtlicher Arbeit zustande.

"Ich hab das mit den Maltesern weiter geführt, das mit dem ESG-Team und der Kinder- und Jugendbetreuung. Das bei Kinder- und Jugendhilfe und beim Kinderschutzbund hab ich dann abgebrochen, weil das war zwar Freitags nachmittags, der einzige Tag, wo ich keine Uni hatte, aber irgendwie war das auch irgendwann zu viel für mich geworden, mir noch die Probleme von den Kindern und Jugendlichen anzuhören." (S16)

Fast ein Drittel der Befragten übte Hobbys aus, die sich leichter einplanen und zwischendurch machen ließen, wie z. B. Musik hören, Joggen und vor allem lesen.

"Lesen, lesen, lesen. Das ist mein Hobby und Gott sei Dank ist es so ein Hobby, das ich auch einplanen kann (lachen). Wenn ich meine Sachen erledigt habe, dass ich dann abends drei, vier Stunden lesen kann." (S26)

38 Prozent der Interviewten machten zu der Frage nach Hobbys keine Angaben.

Soziale Kontakte:

Manche der Befragten gaben zu, aus Zeitnot wenig soziale Kontakte zu haben.

"Man hat überhaupt keine Zeit mehr, ein Bierchen zu trinken oder Freunde zu besuchen." (S8)

Einige hatten viele soziale Kontakte und lernten immer wieder neue Bekannte durch die Kinder kennen.

"Also ich habe jetzt, seit sie auf der Welt ist, natürlich neue Freunde mit Kindern kennen gelernt aus den verschiedenen Krabbelgruppen und so und wenn wir dann was unternehmen, sind die Kinder eigentlich immer dabei." (S3)

Einzelne gaben an, dass sich der Kontakt zu ehemaligen, kinderlosen Freunden eher schwierig gestaltete aufgrund von Zeitnot und unterschiedlichen Interessen. Oftmals wurde auch mangelndes Verständnis der Freunde für die Situation angeführt.

"Also so zu meinen Bekannten von zu Hause, wo meine Eltern wohnen, ist der Kontakt relativ abgerissen, weil sie auch nicht, zum Teil nicht wirklich auf die Situation mit Kind und so eingehen konnten, auch nicht so ja, irgendwie nicht so bereit dafür sind." (S12)

Einige der Befragten gaben an, Kontakt zu Kommilitonen zu haben. Bei diesen Kontakten handelte es sich entweder um flüchtige Bekanntschaften für einen bestimmten Zeitraum, intensive Netzwerke von Studierenden mit Kind, die sich gegenseitig helfen, oder Freundschaften, die sich allerdings nur auf das universitäre Umfeld beschränkten.

"Weniger eigentlich, weil ich mich auch nicht so viel damit beschäftige und manchmal ergeben sich da Freundschaften, aber das ist dann halt nur für ein Semester oder für zwei." (S1)

"Und hier ist es jetzt auch einfach so, weil ich so viele Mütter kenne, die Kinder haben, wo die Kinder auch befreundet sind und wir uns da so ein bisschen, also es ist schon dann auch schön. Wir unterstützen uns dann auch teilweise oder gehen Kaffee trinken oder irgendwie. [...] Und wenn irgendwie was ist, ist eigentlich auch immer jemand dann so von den Freunden da, also um, sag ich jetzt mal, die Kinder irgendwo abzuholen oder sie mal zu nehmen, wenn sie krank sind oder solche Sachen." (S9)

Die Vereinbarkeitsproblematik zwischen der Zeit für das Kind und für die Freunde entschärfte sich mit ansteigendem Alter der Kinder.

"Ja, also jetzt fängt es an, dass das Baby nicht mehr so klein ist und ich kann ab und zu mal mich mit Leuten treffen und mal ausgehen oder so. Ist schon besser geworden (lacht)." (S22)

Netzwerke aus Personen mit Kind, die sich gegenseitig unterstützten, stellten bereits eine Möglichkeit dar, die Spannungen zwischen den Lebensbereichen zu bewältigen. Wir wollten weitere Bewältigungsmöglichkeiten kennen lernen, die für andere Lebensbereiche entwickelt wurden.

Bewältigungsmöglichkeiten:

Zwei Bereiche, in denen es zu Spannungen kommt, sind die Lebensbereiche Kind-Studium und Partner-Studium. Für die Betroffenen war es eine große Herausforderung, diese Lebensbereiche in Einklang zu bringen. Sowohl die individuellen Lebensläufe mit ihrer eigenen Schwerpunktsetzung als auch die Form der Vereinbarkeit variierten von Persönlichkeit zu Persönlichkeit. Dies kam auch bei der Auswertung dieser Untersuchung zum tragen und das Erkennen typischer Merkmale zur Vereinbarkeitsproblematik und Bewältigungsformen gestaltete sich sehr schwierig. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass über die Hälfte der Befragten am flexibelsten handelte, wenn es um das Lernen ging.

"Und wenn ich weiß, hier braucht sie (Tochter) Unterstützung, hier braucht sie Hilfe, dann kann ich das einrichten oder finde jemanden. Ich nehme mir dann tatsächlich frei oder ich lege auch manchmal Prüfungen oder Unterrichtsblöcke so, dass ich das nicht dieses Semester, sondern nächstes Semester mache, wo ich weiß, jetzt kann ich das flexibler strukturieren." (S26)

Bei der Befragten, die sich kurz nach dem Interview exmatrikulieren ließ, konnte die erhoffte Flexibilität nicht zum Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Bereichen führen. Diese kollidierten derart miteinander, dass sie das Studium abbrach.

"Interviewerin fragt: Wie hast du es geschafft, dein Privatleben und Studium zu vereinbaren?

S7 antwortet: Eigentlich gar nicht richtig! Warum ich jetzt eigentlich auch aufgehört habe. Also gut, morgens die Kinder in Kindergarten, abends irgendwo beim Babysitter wieder abgeholt. Kinder dann ins Bett gesteckt. Und dann Vorbereitungen auf den nächsten Tag: Hausarbeiten, Referate und so was vorbereiten, also genau genommen konnte ich es eigentlich nicht richtig vereinbaren. [...] Ich hatte nicht mit diesem Stress gerechnet. [...] Ich hab mich halt an der Uni sehr wohl gefühlt, ich hab das auch gerne gemacht, ich war gerne hier im Hörsaal und hab studiert. Aber auf der anderen Seite hat's mir dann auch wiederum gefehlt, dass ich halt nicht die Zeit für die Kinder hatte. Und es lief halt nicht so, wie ich es mir vorgestellt hatte." (S7)

Einige der befragten Personen gaben an, dass eine Vereinbarkeit zwischen allen Lebensbereichen schwer zu realisieren wäre. Es mussten individuelle Schwerpunkte gesetzt werden und oftmals wurden in gewissen Bereichen Einschnitte gemacht, um wiederum in anderen mehr erreichen zu können.

"Eins muss leiden, auf alle Fälle. Bei mir leidet der Haushalt und ja, ich glaube, auch Arbeit und Studium könnten besser laufen. Aber ich muss halt irgendwo Abstriche machen und bemühe mich zwar, das so gut wie möglich zu machen, aber es zerreißt einen an allen Ecken und Enden." (S14)

Neben den bereits genannten Bereichen wurden auch Freizeit und Nebentätigkeiten genannt.

Freizeit:

"Da hat sich das vielleicht in dem Sinne verändert, dass wir unsere Freizeit unserer Partnerschaft zuliebe vernachlässigen. Also mein Mann zum Beispiel geht sehr gerne angeln und jetzt, seitdem der Sohn da ist, geht er eben weniger angeln, dafür geht er mit mir dann lieber aus, also weil für uns ist unsere Partnerschaft schon sehr wichtig, also wichtiger als unsere eigene Freizeit, sag ich mal." (S26)

Nebentätigkeit:

"Es war zu viel, es war zwar eine Viertelstelle, ich hab aber halbtags gearbeitet, weil ich den Kompromiss eingegangen bin, im Sommer arbeit ich. Die haben nur im Sommer Saison und im Winter mach ich Uni. Das heißt, ich hab im Winter die Stunden abgefeuert, die ich im Sommer zu viel gehabt hatte und das war Anfangs noch möglich. Meine Mutter hat halt dann auf den Kleinen aufgepasst und der war noch einfach zu händeln. Also jetzt wäre es schwieriger gewesen, als er dann am laufen war und damals ging's noch. Aber jetzt mach ich das nicht mehr. Die Situation vor Ort war auch sehr schwierig, deswegen ja, war's für mich nicht mehr wert, dort." (S16)

Studium und zusätzliche Qualifikationen:

"Also ich verzichte in erster Linie, muss ich leider sagen, auf die Uni. Also ich lerne einfach weniger. Meine größte Priorität ist natürlich mein Kind, dann komme ich, dass ich auch ein schönes Leben habe, dazu gehört natürlich auch ein bisschen Geld zu verdienen, um sich das alles leisten zu können und dann kommt erst bei mir die Uni. Es ist, ja (lacht), ich bin nicht so die ehrgeizigste Person in der Beziehung und ich genieße lieber so das Leben und natürlich verzichte ich dann halt auch mal auf eine Runde lernen. Das ist das, wo ich am ehesten Kompromisse mache." (S1)

"Und ein unbezahltes Praktikum mit Kind, wie soll ich das denn machen? Dann muss ich da extra noch eine Betreuung organisieren, ich muss hier meine Wohnung aufrechterhalten, ich muss von irgendwas leben. Ich hatte sehr viele Nachteile, die mir jetzt bei der Arbeitssuche auch zur Last gelegt werden. Ich hab keine Praktika gemacht, ich war nicht im Ausland. Das fällt alles weg, das ist mit Kind nicht möglich, das heißt, man verbaut sich quasi seine Zukunft." (S14)

Partnerschaft:

"Und das ist sehr schade, dass man da abends nicht mal ein bisschen zusammen sein kann, um ein bisschen, was weiß ich, dies und das zu bereden, mal alleine, also ohne Kinder. Mit Kindern geht es nicht so richtig, also so tagsüber." (S23)

Zeit für Kind:

"Also dieses Semester war extrem. Wir haben uns nur abends gesehen, das meistens auch spät abends. Ein, zwei Stunden haben wir zusammen verbracht. [...] Damit einfach zu leben und zu wissen, dass ich mein Kind so stark vernachlässige, einfach um mit dem Studium fertig zu werden." (S11)

Zum Abschluss möchten wir die Antworten bezüglich der kindgerechten Infrastruktur einschließlich der Prüfungsordnungsangemessenheit, den Kinderbetreuungseinrichtungen an der Universität Trier, ihre Nutzung und die Zufriedenheit damit darstellen.

9.5 Subjektive Einschätzung der Kinderfreundlichkeit im universitären und gesellschaftlichen Bereich

Wir fragten die Interviewpartner nach ihrer Einschätzung in Bezug auf die Kinderfreundlichkeit ihres universitären Umfeldes - Professoren und Kommilitonen – und der Gesellschaft insgesamt. Die Antworten variierten zum Teil sehr, was auch daran liegen könnte, dass die Probanden das Wort "kinderfreundlich" unterschiedlich deuteten. Bei der Fragebogenentwicklung war die Wortdeutung umstritten, dennoch einigte man sich, den Begriff im Fragebogen zu belassen, gerade weil die unterschiedlichen Meinungen und Aspekte erfasst werden sollten. Für die Forscher selbst beinhaltete der Begriff der Kinderfreundlichkeit zum einen die positive Einstellung der Kommilitonen und Professoren gegenüber den studierenden Eltern und ihren Kindern und zum anderen die Rücksicht der Bildungseinrichtung auf die Bedürfnisse von Studierenden mit Kind, beispielsweise das Vorhandensein von Wickelmöglichkeiten, Aufenthaltsräumen und Spielplätzen. Im Falle einer Unklarheit des Begriffs Kinderfreundlichkeit im Interview wurde der Terminus durch zusätzliche Erörterung verdeutlicht.

Wickel- und Stillräume:

30 Prozent der Befragten kannten die kindgerechten infrastrukturellen Einrichtungen der Universität und manche nutzten sie sogar. Die Zufriedenheit bezüglich der Einrichtungen hielt sich jedoch in Grenzen.

"Also Wickelmöglichkeiten gibt es hier, da bin ich zufrieden, das ist neben der Information, kann man den Schlüssel holen, da bin ich zufrieden, weil das immer unter Schlüssel ist, weil nicht jeder reingehen kann, da können nur Behinderte rein und Babys. Und das ist eigentlich immer sauber. Es ist nur auf der anderen Seite eine andere Toilette, dass man einfach einen schlechten Geruch hat, aber sauber ist das immer. Es ist eine sehr schöne Wickelaufgabe, dazu der Windeleimer, kann man immer was machen. Aber zum Stillen gibt es leider keinen Raum. Da muss ich jedes Mal Räume suchen, wo ich mich hinsetzen kann und sie (Tochter) stillen kann, das ist leider nicht vorhanden." (S10)

Viele äußerten Kritik und bemängelten sowohl das Angebot an Kinderbetreuung, Spielplätzen und allgemeinen Infobeschaffungsmöglichkeiten als auch die Möglichkeit, Still- und Wickelräume nutzen zu können. Jedoch müssen an dieser Stelle einige Meinungen mit Vorsicht betrachtet werden, weil sie nicht auf eigenen Erfahrungen der Eltern, sondern auf Hörensagen beruhen.

"Das Einzige halt, was es gibt, ist eben diese Selbstverwaltete und es gibt keinen Betriebskindergarten, es gibt keine Betriebskrabbelgruppe und das find ich, ist dafür, dass die Hochschule Trier sich immer auf die Fahnen schreibt "familienfreundliche Hochschule" zu sein, ist das einfach, also find ich, ein Unding, dass es das da nicht gibt. [...] Diese Wickelräume, die da sind, diese Stillgelegenheiten sind ein Witz. Das heißt, zum Beispiel über der Mensa gibt es eben diese Stillgelegenheit, das ist ein Paravent und dahinter steht ein Stuhl. Und manchmal ist der Stuhl weg und du sitzt da quasi und von unten von der Mensa kann dich doch jeder gucken, wie du da deine Titten auspackst. [...] Ja, dass es wirklich einen Stillraum gibt, dass es einen Wickelraum gibt und wo man nicht erst stundenlang nach dem Pedell suchen muss, um einen Schlüssel für das Behindertenklo zu kriegen, wo man dann wickeln kann." (S8)

"Ich habe die (Tochter) dann oft auf den Seminartischen gewickelt, hab mir einfach einen leeren Raum gesucht, weil das mit dem Erste Hilfe Raum, das war ja Blödsinn. Wenn vorne keiner saß, dann hab ich auch keinen Schlüssel bekommen und es ging einfach viel unkomplizierter. Und dann, das was die da jetzt als Stillecke eingerichtet haben, ist furchtbar. Da wird das Kind total abgelenkt, da ist immer noch der Lärm von den Leuten, die vorbei gehen. Das ist überhaupt nicht gut, also ich find es nicht gut." (S14)

Knapp 35 Prozent kannten die infrastrukturellen Gegebenheiten der Universität teilweise gar nicht, weil sie diese nicht mehr brauchten oder diese nicht genug präsent waren.

"Wenn ich jetzt richtig recherchieren würde, ob es jetzt Wickelplätze gibt, vielleicht würde ich einen finden." (S25)

"Ne, also hab ich bis jetzt auch noch nicht gebraucht. Also bis jetzt, wenn er mit war, haben wir ihn einfach im Auto gewickelt." (S6)

Mensa:

Viel zufriedener dagegen waren die Studierenden mit der Mensaeinrichtung. Sie lobten oft das Personal und empfanden das Essen als allgemein kinderfreundlich.

"Ich habe sie oft mitgenommen, ich habe auch oft Essen mitgenommen in die Krabbelstube, weil da gab es ja kein Mittagessen und klar, es gibt immer mal Nudeln, Kartoffeln oder Reis, alles, was kleine Kinder essen, überhaupt kein Thema. Dann ja, diese Kinderecke, die habe ich jetzt nicht so genutzt, weil ich mich einfach überall hingesetzt hab, aber es ist halt schön, dass es sie gibt. Und wenn man mit einem Kind auf dem Arm in der Reihe steht und höflich danach fragt, wird man auch vorgelassen, also von den Studenten, das ist bei mir immer irgendwie der Fall gewesen. Also Mensa finde ich super." (S1)

Bemängelt wurde jedoch die unzureichende Möglichkeit, ohne Begleitung mit dem Kinderwagen dorthin zu gelangen und sich mit dem Kind in die Schlange anzustellen und das Essen zu besorgen.

"Das ist nur ein Problem mit dem Kinderwagen da runter zu kommen, sich dann auch anzustellen. Wie macht man das? Da musste ich mich immer irgendwo vordrängeln und dann hab ich dann irgendwann den Kinderwagen oben stehen lassen, was ich auch nicht so toll finde, wenn der dann unbeaufsichtigt steht." (S14)

Professoren und Kommilitonen:

Was die Einstellung der Professoren und Kommilitonen gegenüber den studierenden Eltern betraf, berichteten knapp 73 Prozent der Befragten von positiven Erfahrungen.

"Positive Erfahrung mit den Kommilitonen, die überrascht sind, aber positiv überrascht sind, dass ich da jemanden mitnehme. Und selbst die Professoren reagieren da sehr angenehm, die also die Kinder als die jüngsten Studenten vorstellen oder sagen: Klasse, dass ihr so lieb wart! Da hab ich überhaupt keine negativen Erfahrungen." (S25)

"Manche Professoren kommen auch zu mir und sagen, dass sie das gut finden oder beziehungsweise, dass sie das bewundern, dass ich das schaffe und dass sie mir halt wirklich zwei Wochen länger Zeit lassen für eine Hausarbeit abzugeben, weil sie sagen: Sie sind ja in einer besonderen Position und das möchte ich dann schon berücksichtigen. Aber wirklich abweisende Haltung von Professoren habe ich noch nicht erfahren." (S1)

Teilweise wurde bei Antworten zwischen der Freundlichkeit seitens der Professoren und Kommilitonen differenziert. Einige machten Erfahrungen mit Professoren, andere wiederum mit Kommilitonen.

"Ja, es war eine einzige Dozentin dabei, die ist halt negativ auf Familie eingestellt, wenn man studiert. Für sie ist das Studium oberste Priorität und alles andere ist halt nebensächlich und bei mir war es halt eben nicht so der Fall. [...] Sie hat halt eben gesagt: Ja, wenn du schon alles machst, dann ist es aber verkehrt, dass du Kinder hast! Also entweder Kinder oder Studium oder arbeiten oder, oder, oder. Sie hat also sehr negativ dazu gestanden, dass ich halt eben Kinder hatte und studiert habe. Och! Im ersten Moment bin ich

aus dem Raum raus, hab erst mal geheult wie ein Schlosshund und hab meinen Mann angerufen, hab ihn angeschrieen, hab gesagt: Ich schmeiß alles hin!" (S7)

"Mit den Studenten, na ja, da gucken dich einige glücklich an und schätzen das hoch und finden das sehr gut, dass du studierst und ein Kind hast, einige gucken dich schief an und sagen so: Entweder studierst du oder bist eine Mama. Was hat dann dein Studium für Qualität? Kannst nicht mehr studieren. Es gibt auch die, die schief gucken." (S10)

Eine Befragte erklärte, die Kommilitonen versetzten sich nicht in die Lage der studierenden Eltern und brachten ihr eine reservierte Haltung entgegen.

"Also die (Kommilitonen) akzeptieren mich auf jeden Fall. Die meisten sind dann auch überrascht, dass ich ein Kind hab. Aber was mir auffällt ist, dass da eine totale Scheu herrscht, dass sie damit gar nichts anfangen können, auch nicht viel fragen: Wie machst du das? Und wollen wir was zusammen machen mit dem Kind? Das ist für die eine total andere Welt, wo die gar nichts mit anfangen können und da reden wir auch nicht drüber, also ich bin da eine ganz normale Studentin mit meinen Kommilitonen. Also das, ich weiß nicht, da haben die irgendwie eine Scheu vor, dass sie mich noch so als Hausfrau und Mutter nebenbei sehen, ich weiß nicht." (S1)

Veranstaltungen und Sprechstunden:

Auf die Frage, ob die Befragten denn ihr Kind schon mal in Veranstaltungen oder Sprechstunden mitgenommen hatten, äußerten sich elf Personen positiv. Diese Ereignisse riefen jedoch sehr unterschiedliche Emotionen seitens der Eltern und ihrer Kinder hervor. Manche empfanden es als positiv und waren auch teilweise stolz. Jedoch wurden in dieser Hinsicht auch negative Erfahrungen gemacht.

"Ja, letztes Semester musste er, wo er schon in der Schule war, musste er ein Mal die Woche mitgehen, da sagen sie auch nichts, also im Gegenteil wird oft: Wir haben heute einen besonders kleinen Besucher! gesagt und solche Sachen und: Ach Kleiner, studierst du auch schon? Solche Sachen kommen immer wieder. Da hat sich doch keiner beschwert, wobei A. da auch so ein Kind ist, den man hinsetzen kann, der ruhig ist, ich glaube, die Sache wäre anders, wenn er ständig nerven und stören würde. [...] Also in dem Fall habe ich eher ein schlechtes Gewissen wegen dem A., weil er solange halt sitzen muss, ansonsten ist das schon so, dass man ja auch mit einem gewissen Stolz dann da rumläuft und sein Kind präsentiert, weil man denkt, weil sie es immer noch nicht glauben können, dass man das: Ist das dein Bruder? werde ich öfter mal gefragt (lacht)." (S12)

Die Hälfte aller Befragten hatte jedoch das Kind noch nicht in Veranstaltungen mitgenommen und würde dies auch nicht unbedingt tun, weil es zum einen nicht erwünscht und zum anderen auch von den Befragten nicht als positiv oder notwendig angesehen wurde.

"Also für mich kommt es irgendwie nicht so in Frage. Also ich möchte das irgendwie für meine Kinder nicht und für die anderen nicht. Also ich finde, ja, das gehört nicht so zusammen." (S9)

Nur zwei der befragten Personen machten zu diesem Thema keine Angaben.

Prüfungsordnung:

Einige Interviewte stellten die Prüfungsordnung gar nicht in Frage und sagten, dass sie sich trotz des Kindes an diese hielten und den Anforderungen gerecht werden müssten.

"Ich finde die Prüfungsordnung eigentlich schon ganz gut, weil sie relativ wenig mit Pflichtveranstaltungen, also stundenmäßig ist es nicht so viel, was man hier machen muss. Und das ist natürlich optimal für die Situation, wenn man wirklich jetzt von zu Hause arbeiten kann, das ist schon ganz gut." (S5)

"Ich denke, dass die Prüfungsordnung nicht nach Mamas und Papas ausgerichtet ist, weil das auch nicht möglich ist. Ich denke, eine Prüfungsordnung ist eine Prüfungsordnung und die sollte nicht nach Eltern ausgerichtet werden, weil wir sind doch eine sehr (!) große Minderheit, also ich glaube, es gibt sehr wenige Mamas und Papas und warum sollte man die Prüfungsordnung nach uns ausrichten. Man richtet die Prüfungsordnung nicht nach dem aus, dass ich aus Bayern bin oder sonst irgendwas. Wo fängt man an und wo hört man auf?" (S21)

Die Mehrheit der Befragten war jedoch der Meinung, dass die Prüfungsordnung unzureichend die besondere Situation der studierenden Eltern berücksichtigte.

"Es ist zum Beispiel schwierig, die ganzen Exkursionen unter einen Hut zu bringen, wenn man studiert, dass es da zu wenig Ausnahmegenehmigungen in irgendeiner Form gibt, ist schwierig, weil wir dann zum Beispiel für zwei Wochen wirklich wegfahren müssen. [...] Es ist sehr nur an den Vollzeitstudenten ausgerichtet und was ich jetzt auch weiß, dass jetzt die neue Studienordnung noch schlimmer wird, weil jetzt im Sinne von Bachelor und Master die ganzen Veranstaltungen viel straffer hintereinander im Stundenplan gehängt werden und ich konnte nur deswegen so gut studieren, muss ich ganz klar sagen, weil ich eben immer so frei wählen konnte. Wenn ich das nicht könnte und würde mein Stundenplan immer vorgegeben kriegen, was ich studiere, dann könnte ich es kaum schaffen." (S12)

Einige der befragten Eltern waren geteilter Meinung. Sie fanden die Prüfungsordnung im Großen und Ganzen angemessen, beschwerten sich jedoch über die schwierige zeitliche Vereinbarkeit von Prüfungsterminen.

"Es gibt Zeiten, wo Kinder Urlaub haben, also Ferien haben, diese decken sich nicht mit der Semesterfreizeit oder mit den Zeiten der Prüfungsordnung. Fangen wir schon an mit Rosenmontag, ich habe schon zwei Mal Rosenmontag eine Prüfung gehabt. Wenn man Kinder hat, die wollen zum Faschingsumzug, zum Rosenmontagsumzug, die sind engagiert beim Fasching, da stört sich ja keiner hier, ja, das ist völlig egal, entweder friss und stirb nach diesem Motto." (S25)

Manche befragte Studierende mit Kind äußerten sich nicht eindeutig zu der Frage, wobei zu erwähnen ist, dass drei davon Doktoranden waren und bei einer Promotion anderen Verordnungen unterlagen.

Bekanntheit der Betreuungseinrichtungen:

Die Betreuungseinrichtungen an der Universität Trier kannten fast 77 Prozent der befragten Eltern. Die Informationsbeschaffung verlief auf verschiedene Art und Weise. Einige der Befragten informierten sich durch die vom Frauenbüro der Universität Trier herausgegebene Broschüre "Mit Kind(ern) an der Uni".

"Das ist leicht zu finden, weil es gibt ja auch diese Heftchen und das war mir eigentlich schnell klar damals, was hier angeboten wird. Wie es jetzt da abläuft, das war mir nicht klar, aber was es alles gibt, ja." (S1)

Manche der befragten Eltern holten zusätzliche Informationen über die Internetseiten der Universität Trier ein, wobei an dieser Stelle auch von einem Befragten Kritik an dieser Art der Informationsbereitstellung geäußert wurde.

"Also schon relativ früh, als ich wusste, dass ich schwanger war, hab ich das (Betreuungseinrichtung) halt im Internet, glaub ich, irgendwo gefunden." (S4)

"Aber wenn ich diese Möglichkeiten hätte, müssten die viel mehr propagiert werden, die müssten viel veröffentlicht werden. Es müssten größere Foren sein, es müsste im Internet eine einzige Seite sein, nur eben für Personen oder Familien sein, die studieren und Kinder haben. Man müsste es anklicken können, dann müsste diese Information kommen." (S25)

Nur wenige Gesprächspartner gaben die Frauenbeauftragte der Universität Trier als Informationsquelle an und erbaten sich dort einen Beratungstermin.

"Das einzige, was ich jetzt wüsste, wo man ein bisschen auf die Kinder eingestellt ist, ist die Frauenbeauftragte." (S21)

Viele der befragten Eltern machten jedoch keine konkreten Angaben über die Art der Informationsbeschaffung.

Nutzung der Betreuungseinrichtungen und Zufriedenheit damit:

Von insgesamt 26 Befragten nutzten elf Personen die Betreuungseinrichtungen an der Universität Trier, die zwei Krabbelstuben, den Kindergarten und die Ferienbetreuung umfasst. Fast alle davon waren mit dieser Art der Betreuung zufrieden.

"Also ich kenne Ferienbetreuung hier von Perspektive e.V. und da gehen meine Kinder auch eigentlich regelmäßig hin. Also je nachdem in den Sommerferien mal zwei Wochen und Herbstferien teilweise, Osterferien eine Woche. Das ist so das, was ich jetzt von der Uni kenne und was ich auch so nutze." (S9)

"Mit dem (Kindergarten) war ich sehr zufrieden, mit dem hier oben im, da im Einkaufszentrum. [...] Also ich musste auch mich nicht so zerreißen." (S1)

15 Personen hatten die universitären Betreuungsmöglichkeiten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht in Anspruch genommen. Teilweise wurde die Be-

betreuung allerdings aus praktischen Gründen privat geregelt und es musste daher nicht auf die Einrichtungen der Universität zurückgegriffen werden. Jedoch gab es auch einige befragte Personen, die eine universitäre Betreuung deshalb nicht in Anspruch nehmen wollten, weil sie die Einrichtung negativ erlebten.

"Wir waren einmal da, es gibt so eine, ich weiß nicht, wie sie heißt, so eine Krippe, so wo die Studenten die Kinder da bringen sollen. Das war eigentlich voll (lacht). Das war ein Winter, das war so in den fünf Minuten oder zehn Minuten, in denen ich da war, ein Kind hatte Durchfall gehabt, ein Kind hat auf dem Gesicht etwas gehabt, hat sich gekratzt wie verrückt (lacht). Und es gab eigentlich so wenig Platz, sehr, sehr dreckig, würde ich auch sagen und das hat mir nicht gut gefallen. Dann hab ich ja das Kind schon sehr schnell eingepackt und meine Telefonnummer hinterlassen." (S19)

Sechs der befragten Personen waren mit den universitären Kinderbetreuungseinrichtungen nicht vertraut, zum einen aber deswegen, weil sie die Kinderbetreuung privat regelten und nicht auf universitäre Institutionen zurückgreifen mussten und auch zum Teil nicht wollten.

"Wenn ich eben lernen musste, passt meine Freundin darauf auf und wenn sie lernt, dann pass ich darauf auf und wie gesagt, aber deswegen braucht man diese Einrichtung nicht, wenn man sich einigermaßen abstimmt, braucht man das nicht." (S21)

Zum anderen auch, weil das Kind bei der Aufnahme des Studiums bereits das Schulalter erreicht hatte und sie somit die Betreuung an der Universität nicht nutzen konnten.

"Kennen nicht wirklich. Ich habe mal schon so bisschen am Rande mal wahrgenommen, aber ich habe es noch nicht wirklich gebraucht bis jetzt." (S15)

Die Gründe für eine Zufriedenheit bzw. für eine Unzufriedenheit waren den Aussagen der befragten Personen zufolge unterschiedlich. Zufrieden waren die Interviewten vor allem mit den flexiblen und langen Öffnungszeiten, durch die sie ihr Kind entweder je nach Bedarf und eigener Zeit hinbringen oder Veranstaltungen am Nachmittag besuchen konnten. Zudem erschien einigen der Befragten die Stundenanzahl der genutzten Betreuung ausreichend, um ihr Studienpensum zu bewältigen.

"Im Kindergarten war ich sehr zufrieden, also da durften wir schon mit zweieinhalb kommen, das war super und das ist halt sehr flexibel, das fand ich auch sehr gut, die Kindergartenzeit, da war ich sehr zufrieden, ja." (S12)

"Also wir haben halt hier den Flohzirkus. Das ist eigentlich ganz praktisch, da kann man ihn vier Mal fünf Stunden abgeben, muss dafür aber halt auch einen Tag selber betreuen. Und da hat man ja schon 20 Stunden gewonnen. Und in der Zeit kann man das eigentlich alles gut schaffen, find ich." (S4)

Die Kritik der Befragten an den universitären Betreuungseinrichtungen richtete sich vor allem an die Elterninitiative "Flohzirkus", da die Eltern damit

schlechte Erfahrungen gesammelt hatten. Gründe für ihre Unzufriedenheit waren wechselnde und unbekannte Betreuungspersonen, geringe Qualität der Betreuung, unseriöses Auftreten der Einrichtung, zusätzliche Belastung und Anstrengung durch die eigene Betreuungszeit in der Elterninitiative und Ansteckungsgefahren.

"Mit dem zweiten Kind werden wir höchstwahrscheinlich nicht in den Flohzirkus gehen, weil er uns auch nicht so richtig gefallen hat: mit wechselnder Betreuung, es ist immer jemand anders. Und manchmal waren die Kinder auch in schlechten Händen, das heißt, manchmal hat man gemerkt, dass es jedenfalls unserem Kind nicht gefallen hat." (S23)

"Ja, weil wie gesagt, diese eine Krabbelstube, da liefert die Uni ja die Räume, aber die Uni liefert keine Angestellten, also es ist eine Elterninitiative und die habe ich halt als sehr anstrengend, negativ, Kräfte zehrend und nicht besonderes unterstützend erfahren." (S1)

"Ich habe jetzt oft gelesen, dass es wichtig ist, dass da eine Bezugsperson ist. Deswegen möchte ich eigentlich nicht so gerne an die Krippe mit mehreren Erzieherinnen oder hier an der Uni, wo es dann verschiedene Eltern sind. Und wegen der Ansteckungsgefahr und Infektionen meinte meine Schwägerin, die Ärztin ist, es ist nicht so toll (lacht)." (S6)

Kinderfreundliche Gesellschaft:

Auf die Frage, welche Stellung Studierende mit Kind in unserer Gesellschaft hätten, kamen viele unterschiedliche Antworten zustande. Einige äußerten keine Kritik denn sie fühlten sich komplett akzeptiert, da sie fast nur Bewunderung von Mitmenschen in Bezug auf ihre Situation mit Kind bekamen.

"Ja, ich glaube, dass sie recht viel Unterstützung, ideelle Unterstützung, erfahren. Also jetzt nicht materielle Unterstützung. [...] Aber ideelle Unterstützung gibt's ja schon, so dass man sagt: Ja, die Leute müssen mehr Kinder kriegen und so weiter, ermutigen und so. Also da finde ich das gesellschaftliche Klima eher pro Kinder." (S23)

"Ich denke schon, dass das, also ich hab jetzt noch nichts Negatives erfahren. Im Gegenteil, eher dass ich positives Feedback bekomme, so Achtung: Wie machst du das oder so." (S13)

Die meisten Befragten äußerten jedoch Kritik am Verhalten der Gesellschaft ihnen gegenüber. Die Kritikpunkte gestalteten sich vielfältig. Bemängelt wurden vor allem die fehlende Unterstützung seitens der Politik, die Kinderfeindlichkeit Deutschlands und die fehlende Bereitschaft zur Förderung kinderfreundlicher Maßnahmen.

"Dass es in Deutschland wenige Kinder gibt, das liegt nicht nur an den finanziellen Sachen, das liegt auch ein bisschen an der Gesellschaft, weil Kinderfreundlichkeit nicht so vorhanden ist, wie in anderen Ländern, wie in meinem Land, in dem Land, wo ich herkomme, aus Aserbaidschan. Wenn du da ein Kind siehst und da ist es kein Problem, wenn da jemand mit drei Kindern reinkommt und es laut ist und es schreit und es quietscht, weil das ist schön. Aber hier musst du immer aufpassen oder dich sogar schämen, dass dein Kind laut geworden ist." (S10)

"Die Ämter sehen das ähnlich, also so im Studium Kind kriegen, das ist eigentlich nicht so vorgesehen und dementsprechend wird man da nicht irgendwie unterstützt oder gefördert oder sonst irgendwas. Und damit wird die Chance vertan, dass manche überhaupt ein Kind bekommen, weil danach hat man einen guten Job und da weiß man nicht, wann man irgendwie noch dazu kommt." (S12)

"Sie werden gar nicht wahrgenommen, denk ich nicht. Das ist ein Fremdbild, das gehört nicht irgendwie in das Bild der Studierenden der Uni, das Kind." (S18)

Manche der befragten Eltern konnten sich zu diesem Thema nicht eindeutig äußern. Sie hatten in der Vergangenheit beide Seiten erlebt, sowohl die positive bewundernde, als auch die negative ablehnende.

"Das ist einfach generell so, man bekommt nicht genug Unterstützung, also man hat definitiv den Nachteil dadurch, wenn man ein Kind hat. Doktoranden mit Kind, so im wissenschaftlichen Kontext muss man da schon sehr selbstbewusst auftreten, damit man weiterhin ernst genommen wird. Also ich kenn beides, dass es so heißt: Ah, das find ich super!" (S8)

"Ich glaub, auf der einen Seite bewundert, auf der anderen Seite weiß ich nicht, glaub ich, also bei mir war es so gewesen: Wie, du willst das Kind jetzt schon in den Kindergarten schicken? Ich komm halt auch von einem kleinen Ort und da ist es halt nicht Gang und Gebe. Das hat man jetzt auch gesehen mit der Kindergartenfrage. Es hat jeder gesagt: Ganz normal ist es ab drei. Und du hast ja jetzt genug Ausgaben und hin und her. Es konnte nicht wirklich jemand verstehen. Auf der anderen Seite krieg ich dann immer so Töne der Bewunderung, wo es dann heißt: Wie schaffst du das alles? Oder also ich glaub, es ist so zweigeteilte Meinung." (S16)

9.6 Verbesserungsvorschläge und Wünsche

Die befragten studierenden Eltern machten Verbesserungsvorschläge sowohl im universitären Bereich als auch im gesellschaftlichen Kontext.

Verbesserungen an der Universität:

Sieben der Befragten fänden eine stundenweise und flexible Betreuungseinrichtung, die auch kurzfristig verfügbar wäre, von großem Vorteil, um flexibel an Sprechstunden, Klausuren oder Blockveranstaltungen am Wochenende teilnehmen sowie die Bibliothek nach Bedarf aufsuchen zu können.

"Und vielleicht mit flexiblen Öffnungszeiten, weil ich mein, grad an der Uni weiß doch jeder, dass man auch mal abends oder man um sechs erst die Vorlesung hat oder auch schon morgens um sieben oder um acht." (S2)

"Was ich super fände, wäre, ich mein, das sind natürlich alles Utopien, dass einfach ein Betriebskindergarten oder eine flexible Kinderbetreuung, dass man das hat, was man nicht wirklich als Dauerplatz hat, sondern dass es so was gäbe, wenn man an der Uni was hat, es (das Kind) dort abgeben kann. Ich mein, jedes Fitnessstudio hat so was, ne (lacht dabei)?" (S8)

Da es sich bei den Still- und Wickelmöglichkeiten nicht um eigene Räumlichkeiten handelte, sondern um umfunktionierte Gegebenheiten, wie z. B. ein Wickelplatz auf der Behindertentoilette oder ein Stillraum im Erste-Hilfe-Zimmer, wünschten sich fünf Befragte – von denen drei Kinder unter zwei Jahren hatten – ein separates, ruhiges und gemütliches Eltern-Kind-Zimmer, in dem sie ihr Kind wickeln, stillen und sich treffen können.

"Ja, dass es wirklich einen Stillraum gibt, dass es einen Wickelraum gibt und wo man nicht erst stundenlang nach dem Pedell suchen muss, um einen Schlüssel für das Behindertenklo zu kriegen, wo man dann wickeln kann." (S8)

"Also was das angeht, fände ich schon, dass man so wirklich einen separaten Raum, wo man dann auch wirklich Ruhe hat und so, dass man sich da gemütlich hinsetzen kann und stillen. So was fände ich jetzt auch schon mal ziemlich pfiffig. Oder wo man dann, was weiß ich, da auch so einen Flaschenwärmer wäre ja auch kein großes Ding irgendwie, so was mal hinzustellen. [...] Also wenn man so einen Stillraum hätte, den man etwas gemütlicher gestaltet und wo man vielleicht eine Kaffeemaschine reinstellt oder so was, dann könnte man ja sagen, da können sich die Mütter treffen, das ist ja kein Problem. Bräuchte man ja nicht zwei Räume, wenn man einen hätte als Anlaufstelle." (S3)

Auch Spielplätze wurden auf dem weit reichenden Unigelände vermisst. Weiterhin bemängelten drei der Befragten die nicht zufrieden stellenden Kinderwagenwege.

"Es müsste Einrichtungen geben, wie gesagt, nicht nur Wickelplätze, sondern auch Kinderspielplätze, vielleicht Sandkasten und so weiter." (S25)

"Ansonsten finde ich, ist es auch hier nicht unbedingt gerade Kinderwagen freundlich. [...] Das ist für mich echt ein großes Thema, das finde ich wirklich zum kotzen. Man muss echt riesen Umwege gehen, weil überall Treppen sind, muss man wirklich tierische Umwege laufen oder man kommt nicht durch die Drehtüren." (S3)

Auch die Berücksichtigung von Kindern und Familie in der jeweiligen Prüfungsordnung war bei gut 15 Prozent der befragten studierenden Eltern sehr erwünscht.

"Und insofern fände ich es ok, wenn man da ein bisschen lockerer wäre mit den Prüfungszeiten, wenn man da mehr Zeit hätte und wenn man das als Grund angeben könnte für eine Verlängerung." (S14)

"Also vor allen Dingen die Prüfungsordnung, denke ich mal, die sollte vielleicht ein bisschen flexibler wirklich gestaltet werden oder auch mal geguckt werden, in welcher Situation ist der einzelne Student." (S15)

Bezüglich der Veranstaltungsangebote, -zeiten und -tage äußerten sich vier der Befragten kritisch und wünschten sich in dieser Hinsicht mehr Flexibilität und Rücksicht.

"Dass die Zeiten, wo die Veranstaltungen sind, auch wirklich mehr auf den Vormittag, also Montag Vormittag, Freitag Vormittag gelegt werden. Meistens geht's erst nachmittags los montags, da kann ich nicht mehr. [...] An der Uni stapelt sich alles Dienstags bis Donners-

tags. [...] Und Montag und Freitag bleiben unausgenutzt und das find ich halt sehr schade, dass dann viele Veranstaltungen gar nicht zu besuchen sind oder dass man da warten muss, weil da vieles auch doppelt liegt und das zieht sich dann auch immer weiter in die Länge." (S14)

Einer der Befragten machte einen Verbesserungsvorschlag im Bereich Informationsbereitstellung für Studierende mit Kind und bemängelte die Dezentralisierung solcher Informationen.

"Es müssten größere Foren sein, es müsste im Internet eine einzige Seite sein, nur eben für Personen oder Familien sein, die studieren und Kinder haben. Man müsste es anklicken können, dann müsste diese Information kommen." (S25)

Verbesserungen in der Gesellschaft:

Die befragten Studierenden mit Kind erwarteten von der Gesellschaft mehr Akzeptanz und ein Umdenken in Bezug auf folgende Themen: Erwerbstätigkeit der Frau, Abbau der gesellschaftlichen Vorurteile gegenüber Eltern, die ihre Kinder ab einem Alter von sechs Monaten in die Krippe geben wollen und Frauen, die keiner Berufstätigkeit nachgehen, um hauptsächlich für ihre Kinder sorgen zu können.

"Ich denke, Elternsein sollte wieder mehr anerkannt werden. Es ist inzwischen schon so, dass ein Kind leicht als Klotz am Bein ein bisschen empfunden wird." (S21)

"Dass es irgendwie selbstverständlich ist, dass ein Kind in den Kindergarten geht." (S16)

Drei der 26 Befragten fanden die finanzielle Unterstützung des Staates unzureichend, vor allem die Bafög- und Kindergeldzahlungen.

"Einfach vom Staat vielleicht eine Unterstützung fürs Kind, weil so wie mir gesagt wurde, wenn ich Bafög bekomme, kriegt mein Kind nichts zum Beispiel und da ärgere ich mich natürlich, wenn irgendwelche anderen Personen, die so viel Geld vom Staat bekommen und meine Tochter nichts, bloß weil ich das bisschen Bafög bekomme." (S11)

Weiterhin fragten wir die Interviewpartner nach ihren beruflichen Zielen und Wünschen, um die für sie optimale Form der Erwerbstätigkeit zu erfahren.

Berufliche Ziele und Wünsche:

Bei der Hälfte der Befragten stand die berufliche Zukunft noch offen, es wurden keine konkreten Berufswünsche geäußert. Bei der anderen Hälfte dagegen streuten diese Vorstellungen stark und variierten zwischen folgenden Beschäftigungsfeldern: Bank, Computerlinguistik, universitärer Bereich, Museum oder Archiv, Öffentlichkeitsarbeit, Verkehrsentwicklung und -planung, Wirtschaftsprüferin, Weiterbildungsabteilung in größeren Firmen, Controlling, Architektin. Für sieben der Befragten stand definitiv fest, dass sie in Zukunft einen Teilzeitjob ausüben möchten, oft lag der Grund in der dadurch besser erreichbaren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

"So Teilzeit ist super, also ganztags ist nicht machbar und das möchte ich auch nicht. Aber so ein bisschen Teilzeit auf jeden Fall." (S16)

"Ich bin unheimlich froh, dass wir sie (Tochter) haben, aber also halbtags, das wäre so mein Ideal. So einen halben Tag dann zu Hause, halben Tag arbeiten, das fände ich so ideal. Ich wollte nicht Vollzeit arbeiten, also das steht für mich auch fest." (S3)

Zwei der Befragten zogen in Erwägung, sich nach dem Studium eventuell selbständig zu machen, weil sie sich dadurch eine bessere finanzielle und familiäre Vereinbarkeit erhofften.

"Also ich fände es eigentlich ganz schön, wenn ich irgendwie eine Möglichkeit finden würde, mich selbständig zu machen, weil meine Eltern waren auch immer selbständig und ich hab halt mitbekommen, dass das für Kinder, wenn man Kinder hat, gar nicht so schlecht ist, weil man, ich mein, ich hab insgesamt vier Geschwister, wir sind zu fünft. Das wäre ja gar nicht gegangen, wenn meine Eltern beide arbeiten gegangen wären." (S5)

Vier Befragte machten keine Angaben zum zeitlichen Umfang der Erwerbstätigkeit, wünschten sich jedoch einen Beruf, der sich mit der Familie gut kombinieren lässt.

"Dass ich, wenn ich mit dem Studium fertig bin, auch einen guten Job finde und dass ich dann geregelte Zeiten hab, wo ich meine Tochter auch mehr sehen kann und dass sie dann nicht so böse auf mich ist, dass ich jetzt nicht da für sie bin." (S11)

Zwei der Gesprächspartner wiesen in ihren Antworten eine traditionell geprägte Sichtweise auf, in der der Mann der Haupternährer war und eine Vollzeitstelle innehatte und die Berufstätigkeit der Frau eine geringere Stundenanzahl aufwies.

"Er ist wirklich schon viel konkreter in seinen Wünschen, so dass ich mir denke, im Grunde wird schon die Rolle mehr, Kinder und Haus, wird schon mehr mir zufallen als ihm, so wie ich es im Moment abschätzen kann. Und ich werde mir dazu überlegen, dass ich dazu noch was mache. Also schon sehr klassisch eigentlich. [...] Mehr Kinder wollen wir auf jeden Fall und für meinen Mann einen halbwegs sicheren Job, für mich die Möglichkeit nebenher was zu machen." (S5)

Sechs der Interviewten machten in Bezug auf ihre berufliche Zukunft keine konkreten Angaben. Vier davon wünschten sich allgemein in der Zukunft einen guten und sicheren Job, der ihnen Spaß macht.

C Fazit

Die eben durchgeführte Analyse und Darstellung führte uns zu folgenden Erkenntnissen in Hinblick auf die Ausgewogenheit zwischen Studium und Familie bei studierenden Eltern an der Universität Trier. Zuvor wird nochmals darauf hingewiesen, dass es sich dabei um subjektive Wahrnehmungen der Befragten handelte, die zwar in ihren konkreten Ausformungen variierten, in ihren Grundvoraussetzungen jedoch gleich waren.

Resümierend und unter Einbezug der Leitfrage kann gesagt werden, dass die Entscheidung für die Aufnahme des Studiums mit einem Kind oder die Geburt des Kindes während des Studiums bewusst getroffen wurde, da das Studium generell als guter Zeitpunkt für die Realisierung beider Wünsche, nämlich die Erlangung einer beruflichen Qualifikation und die Familiengründung, gesehen wird. Diejenigen, die die Kinder während des Studiums bekamen, berichteten von einer erhöhten Belastung, die sie anfangs unterschätzten, einer negativen Veränderung der Leistungen, zum einen aufgrund des Kindes, aber auch aufgrund einer fehlenden persönlichen Motivation. Jedoch wollten die Befragten keinen der beiden Bereiche missen und ihr Studium abbrechen oder das Studienfach wechseln. Sie akzeptierten die Verlängerung der Studiendauer, die höhere Belastung und die damit verbundenen Konsequenzen. Positiv hierbei wurde immer wieder die zeitliche Flexibilität in Bezug auf die Betreuung des Kindes im Vergleich zu einem Arbeitsverhältnis herausgestellt. Jedoch wurden auch Nachteile geäußert und damit die in Frage gestellte Vereinbarkeitsproblematik bestätigt. Diese besteht den Aussagen zufolge in der Ausbalancierung der Teilnahme an Veranstaltungen, der Realisierung des Privatlebens, der Kinderbetreuung und der Durchführung eigener Hobbys. Wenn man die individuellen Lösungen der Studierenden mit Kind genauer betrachtet, stellt man fest, dass die Entschärfung der Konflikte nur durch einen Verzicht in gewissen Lebensbereichen zustande kommen kann. Dieser Verzicht bezieht sich stark auf die Schwerpunktsetzung des Einzelnen und kann nicht verallgemeinert werden. Auffällig war, dass bei studierenden Eltern mit Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebenslagen und Orientierungen insgesamt paradoxerweise trotz der objektiv hohen Belastung eine subjektiv hohe Zufriedenheit mit ihrer Situation vorlag. Die Belastung kann jedoch durch verschiedene Betreuungsmöglichkeiten reduziert werden. Vor allem im Bereich der Kinderbetreuung griffen die studierenden Eltern auf ein breit gefächertes Angebot zurück, was jedoch stark von vorhandenen sozialen und institutionellen Gegebenheiten abhing. Besser gestellt waren diejenigen Befragten, die viele Möglichkeiten in Bezug auf die Kinderbetreuung zur Verfügung hatten. Von herausragender Bedeutung war hier vor allem die Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin, besonders in einem Alter der Kinder, wo institutionelle Betreuung noch nicht zur Verfügung stand oder nicht gewollt war. Neben dem Partner spielte eine unbezahlte und zuverlässige Betreuung durch den weiteren Familienkreis eine große Rolle, vor allem durch Eltern und Schwiegereltern. Von einigen Befragten wurde ebenfalls die Verbindung von Freundschaften und gegenseitiger Unterstützung bei der Betreuung betont und als hilfreich erachtet. Vor allem Alleinerziehende mussten oftmals auf diese Art der Unterstützung zurückgreifen, da entscheidende Hilfe seitens des Partners bzw. der Partnerin nicht vorhanden war. Institutionelle

Betreuungseinrichtungen waren in jedem Alter entscheidend für den Studienfortschritt, genauso wie die Unterstützung durch den Partner. Auch die häusliche Aufgabenverteilung war wesentlich bei der Vereinbarkeitsproblematik, der unsere Befragten eindeutig gegenüberstanden. Studierende Elternteile wurden durch ihre zeitliche Flexibilität stärker mit den dort anfallenden Aufgaben belastet. Die Vereinbarkeitsproblematik entstand zum Teil aufgrund der vollenwerbstätigen Partner. Ein möglicher Ausweg war hier, die Hilfe der Kinder selbst, wenn sie ein gewisses Alter erreicht hatten, oder Dritter in Anspruch zu nehmen. Letzteres wurde jedoch nur bei den Befragten realisiert, die ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung hatten, weil z. B. der Partner einer Vollerwerbstätigkeit nachging. Die allgemeine finanzielle Situation studierender Eltern wurde nicht explizit bemängelt, was zum Teil daran lag, dass ein großer Teil der Befragten durch den Partner oder die Eltern mitfinanziert wurde. Die Hälfte der Befragten ging regelmäßig einer Nebenbeschäftigung nach und unterlag somit einer Dreifachbelastung durch Kind, Studium und Erwerbstätigkeit. Durch eine Doppel- bzw. Dreifachbelastung blieb kaum noch Zeit für eigene Freizeitaktivitäten und soziale Kontakte. Teilweise wurden Freizeitaktivitäten ausgeübt, bei denen das Kind teilnehmen konnte, was bereits eine Lösung der Vereinbarkeitsproblematik in diesem Bereich darstellte. Die Belastung im universitären Alltag konnte durch eine kindgerechte Infrastruktur und ausreichende Kinderbetreuungsangebote entschärft werden, da sie zum Studienfortschritt und Wohlbefinden der Studierenden mit Kind beitrugen. Still- und Wickelmöglichkeiten wurden kritisiert, wobei sie wenig bekannt waren. Den Kindergarten und die Krippen der Universität empfanden die Studierenden als überwiegend zufrieden stellend. Die Kritik bezog sich vor allem auf die Elterninitiative "Flohzirkus". Sehr zufrieden waren die Befragten dagegen mit der Mensa und ihrem Personal. Auf individueller Ebene war die Akzeptanz der Professoren und Kommilitonen im Großen und Ganzen gegeben, jedoch gab es negative Zwischenfälle, die auch eine Reserviertheit gegenüber Studierenden mit Kind beinhalteten. Auch auf gesellschaftlicher Ebene wurde diese Akzeptanz oft vermisst. Die wesentlichen Verbesserungsvorschläge und Wünsche im universitären Bereich bezogen sich vor allem auf den Ausbau einer flexiblen Kinderbetreuung, die Verbesserung der kindgerechten Infrastruktur, Informationsbereitstellung und die Berücksichtigung von Familienarbeit in der jeweiligen Prüfungsordnung. Die bereits angesprochene Auditierung der Hochschule Trier machte bereits einen Schritt in diese Richtung und die gesetzten Ziele müssen weiter verfolgt werden. In der Gesellschaft wünschten sich die befragten studierenden Eltern ein Umdenken in den Bereichen Akzeptanz für studierende Eltern und Toleranz gegenüber ihren Entscheidungen, die Kinder z. B. frühzeitig in eine institutionelle Betreuung zu geben.

Anhand der gesamten hier dargestellten Ausführung folgern wir, dass es ohne familienpolitische Maßnahmen im gesellschaftlichen und universitären Kontext den Studierenden mit Kind selbst schwer möglich sein wird, einen Ausgleich ihrer verschiedenen Lebensbereiche zu finden. Sie werden ihre Energie und Kreativität weiterhin in den Organisationsaufwand des Alltags stecken und nicht effektiv studieren und sich ausreichend der Kindererziehung widmen können. Als familienpolitische Maßnahmen kämen die Bereitstellung von finanziellen Mitteln, Informationen und flexiblen und ausreichenden Kinderbetreuungsangeboten in Frage. Wir überlegten uns im finanziellen Bereich folgende Vorschläge: Gesetzesentwurf zur finanziellen Absicherung der studierenden Eltern und ihrer Kinder, das heißt der Bezug von Beträgen zur Existenzsicherung in den ersten drei Jahren nach der Geburt und ein situationsabhängiger Kinderbetreuungszuschlag. Eine Informationsbereitstellung sollte unserer Ansicht nach in zwei Richtungen verlaufen. Zum einen sollte die Aufmerksamkeit der Gesellschaft auf die Gruppe der studierenden Eltern gelenkt werden, z. B. durch Aufklärungskampagnen, aber auch eine Aufklärung junger Menschen über die Vereinbarkeitsoptionen von Studium und Familie stattfinden. Zum anderen sollten die Universitäten selbst Informationen über schon vorhandene Möglichkeiten der Kinderbetreuung und kindgerechten Infrastruktur bereitstellen. Dies könnte durch ein Internetportal, durch Informationstage und die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers, wo Mütter und Väter sich unter anderem zum Austausch von Erfahrungen treffen könnten, geschehen. Dadurch würden nicht nur Studierende mit Kind informiert, sondern es würde auch die Aufmerksamkeit der kinderlosen Studierenden auf dieses Thema gelenkt werden. Im Bereich der Kinderbetreuung sollte mehr auf die speziellen Bedürfnisse der Studierenden mit Kind eingegangen werden. Sie benötigen eine finanziell leistbare und zeitlich flexible Betreuungsform, die an die Betreuung in einem Fitnessstudio angelehnt werden könnte. Die Kinder können stundenweise, sporadisch und bei gelernten Erzieherinnen zur Beaufsichtigung abgegeben werden.

In Anlehnung an den bereits beschriebenen handlungstheoretischen Ansatz in Punkt *3.1 Handlungstheoretisches Erklärungsmodell* sollte es somit im Interesse Deutschlands liegen, was die derzeitige niedrige Geburtenrate zusätzlich bestätigt, Maßnahmen zur Förderung der Geburten und kinderfreundlicher Universitäten zu entwickeln und diese auch zu realisieren. Durch dieses Verhalten kann nachfolgenden Generationen eventuell vermittelt werden, ihre Familiengründung mit der Phase der (universitären) Ausbildung zu verbinden. Somit könnte Deutschland von einem Familienprofil B zu C oder sogar zu einem idealtypischen Fall D übergehen.

Literaturverzeichnis

- Antoni, Conny H. (2004): Anforderungen an Auditierungen im Hochschulbereich; in: Vedder, Günther (Hrsg.): Familiengerechte Hochschule. Analysen – Konzepte – Perspektiven, Gemeinnützige Hertie-Stiftung: Frankfurt am Main, S. 48-63.
- Bald, Christine/ Rahner, Sybille (2004): Konzept und Realisierung des Audits Familiengerechte Hochschule®; in: Vedder, Günther (Hrsg.): Familiengerechte Hochschule. Analysen – Konzepte – Perspektiven, Gemeinnützige Hertie-Stiftung: Frankfurt am Main, S. 166-191.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2006): Die Kinderfrage heute. Über Frauenleben, Geburtenrückgang und Kinderwunsch, Beck Verlag: München.
- Buchebner-Ferstl, Sabine (2005): "Es hat sich so ergeben" – Warum "Halbe-Halbe" bei der Aufteilung der Hausarbeit nicht funktioniert. Online im Internet: URL: http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Fachbeitrag/a_Familienforschung/s_1804.html [Stand: 11.08.2005, Abruf: 18.06.2007].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Das subjektive Zeitfenster für die Elternschaft. Online im Internet: URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/subjektives-zeitfenster-elternschaft,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf> [Stand: 01.01.2004, Abruf: 06.04.2007].
- Bundeszentrale für gesundheitliche Erklärung (2005): Kinderwunsch und Familiengründung bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss. Online im Internet: URL: <http://www.bzga.de/pdf.php?id=5551616ed4710e31849c42d84cd98cc> [Abruf: 06.04.05].
- Clason, Christine (1995): Die Familie in Bedrängnis zwischen Politik und Ökonomie; in: Nauck, Bernhard/ Onnen-Isemann, Corina (Hrsg.): Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung, Hermann Luchterhand Verlag: Neuwied, Kriftel, Berlin, S. 47-57.
- Engelbracht, Petra (2002): Die Universität Trier bundesweit die erste familiengerechte Hochschule! Online im Internet: URL: <http://www1.uni-trier.de/kiosk/dokumente/stabkanzler/poe/Pressemitteilungen.pdf> [Abruf: 17.06.2007].
- Engelbracht, Petra (2004): Das Zertifikat "Familiengerechte Hochschule" für die Universität Trier; in: Vedder, Günther (Hrsg.): Familiengerechte Hochschule. Analysen – Konzepte – Perspektiven, Gemeinnützige Hertie-Stiftung: Frankfurt am Main, S. 260-279.
- Ehrhardt-Kramer, Angelika/ Jansen, Mechthild (2003): Gender Mainstreaming; Grundlagen, Prinzipien, Instrumente, Wiesbaden.
- Flick, Uwe (2005): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, 3. Auflage, Rowohlt Taschenbuch Verlag: Hamburg.
- Frauenbüro der Universität Trier (2006): Mit Kind(ern) an der Uni. Online im Internet: URL: <http://www.uni-trier.de/frauenbuero/MitKindernanderUni.pdf> [Stand: 2006, Abruf: 19.06.2007].

- Gerlach, Irene (1996): Familie und staatliches Handeln. Ideologie und politische Praxis in Deutschland, Leske & Budrich Verlag: Opladen.
- Heublein, Ulrich/ Spangenberg, Heike/ Sommer, Dieter (2002): Ursachen des Studienabbruchs. Online im Internet: URL: http://www.bmbf.de/pub/ursachen_des_studienabbruchs.pdf [Stand: 2003, Abruf: 12.02.2007].
- Höhn, Charlotte/ Dobritz, Jürgen (1995): Zwischen Individualisierung und Institutionalisierung – Familiendemographische Trends im vereinten Deutschland; in: Nauck, Bernhard/ Onnen-Isemann, Corina (Hrsg.): Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung, Hermann Luchterhand Verlag: Neuwied, Kriftel, Berlin, S. 149-174.
- Isserstedt, Wolfgang/ Middendorff, Elke/ Weber, Steffen/ Schnitzer, Klaus/ Wolter, André (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem; in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Online im Internet: URL: http://www.sozialerhebung.de/results_17/kap/Gesamt_Hauptbericht-soz17_LZ.pdf Stand: 2004, Abruf: 02.06.2007].
- Kaufmann, Franz-Xaver (1990): Zukunft der Familie. Stabilität, Stabilitätsrisiken und Wandel der familialen Lebensformen sowie ihre gesellschaftlichen und politischen Bedingungen, Beck Verlag: München.
- Kurscheid, Clarissa (2005): Das Problem der Vereinbarkeit von Studium und Familie. Eine empirische Studie zur Lebenslage Kölner Studierender; in: Schulz-Nieswandt, Frank (Hrsg.): Anthropologisch orientierte Forschung zur Sozialpolitik im Lebenszyklus, Band 4, LIT Verlag: Münster.
- Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch, 4. vollständig überarbeitete Auflage, Beltz Verlag: Weinheim, Basel.
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken, 5. überarbeitete Auflage, Beltz Verlag: Weinheim, Basel.
- O.A. (o.J.): Worklife-Balance. Online im Internet: URL: <http://www.4managers.de/themen/worklife-balance/#c427> [Abruf: 18.06.2007].
- O.A. (2004): Elternschaft und Ausbildung. Kurzfassung eines Gutachtens des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online im Internet: URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/elternschaft-und-ausbildung,property=pdf.pdf> [Stand: Mai 2004, Abruf: 06.06.2007].
- O.A. (2006): Familie und Beruf. Kinderspiel – Karriereknick?, in: Bundesagentur für Arbeit - Unimagazin Beruf und Arbeitsmarkt (Hrsg.): Spezial Familie und Beruf, Heft 4, 30. Jahrgang, Willmy Consult & Content GmbH: Nürnberg, S. 22-24.
- O.A. (2007): Universität Trier in Zahlen 2007. Online im Internet: URL: <http://www.uni-trier.de/dokumente/UIZ2007.pdf> [Stand: April 2007, Abruf: 17.06.2007].

- Resch, Marianne (2003): Work-Life-Balance – neue Wege der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben?; in: Luczak, Holger (Hrsg.): Kooperation und Arbeit in vernetzten Welten, Ergonomie Verlag: Stuttgart.
- Schmitt, Christian (2007): Familiengründung und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf. Online im Internet: URL: <http://www.bpb.de/files/MBXE3Y.pdf> [Stand: 12.02.2007, Abruf: 21.04.2007].
- Schrul, Barbara (2005): Work-Life-Balance an der Universität Potsdam. Online im Internet: URL: <http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/WorkLifeBalance.pdf> [Stand: Mai 2005, Abruf: 13.03.2007].
- Schwarzer, Jochen (2001): Grundlagen der Statistik I. Beschreibende Verfahren, 9. Auflage, Verlag Neue Wirtschafts-Briefe: Herne, Berlin.
- Sellner, Marie (2003): Studieren mit Kind – Chancen und Risiken. Eine theoretische und empirische Untersuchung über "Studieren mit Kind" als Lebensmodell, in seiner Bedeutung für die Studienzeit und den Berufsverlauf; in: Europäische Hochschulschriften, Reihe XXII Soziologie, Bd./Vol.387, Peter Lang Europäische Verlag für Wissenschaften: Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien.
- Steinbach, Anja (2004): Wie Paare sich die Arbeit teilen. Online im Internet: URL: <http://www.familienhandbuch.de/cms/Familienforschung-Arbeitsteilung.pdf> [Stand: 30.06.2004, Abruf: 18.06.2007].
- Strohmeier, Klaus Peter (1995): Familienpolitik und familiäre Lebensformen – ein handlungstheoretischer Bezugsrahmen; in: Nauck, Bernhard/ Onnen-Isemann, Corina (Hrsg.): Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung, Hermann Luchterhand Verlag: Neuwied, Kriftel, Berlin, S. 17-37.
- Studien- und Berufswahl (2005): Studieren mit Kind. Online im Internet: URL: http://www.studienwahl.de/index.aspx?anzeige=0&f=0_0_0_0_0_0_0_90_content_01.aspx#Anker_ID_192c13e465294310b07bcbd1e25580ba [Stand: März 2005, Abruf: 19.06.2007].
- Studierendenwerk Trier (2006): Kids for free. Online im Internet: URL: <http://www.uni-trier.de/uni/swt/html/kidsforfree.htm> [Stand 2006, Abruf: 20.06.2007].
- Studierendenwerk Trier (2006): Kindertagesstätten. Online im Internet: URL: http://www.uni-trier.de/uni/swt/soz_u_kultur/kita_SWT.htm [Stand 2006, Abruf: 17.06.2007].
- Vedder, Günther (2004): Dilemmata und Paradoxien der Familienorientierung an Hochschulen; in: Vedder, Günther (Hrsg.): Familiengerechte Hochschule. Analysen – Konzepte – Perspektiven, Gemeinnützige Hertie-Stiftung: Frankfurt am Main, S. 90-111.
- Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Campus Verlag: Frankfurt/Main, New York.
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview; in: Jüttemann, Gerd (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie, Beltz Verlag: Weinheim, Basel, S. 227-256.

Trierer Beiträge zum Diversity Management

Hartmut Wächter, Günther Vedder, Meik Führung (Hg.):

Personelle Vielfalt in Organisationen

Band 1, ISBN 3-87988-787-X, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2003, HC 278 S., € 24.80

Günther Vedder (Hg.):

Diversity Management und Interkulturalität

Band 2, ISBN 3-87988-956-2, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2. Aufl. 2005, 244 S., € 24.80

Hartmut Wächter, Meik Führung (Hg.):

Anwendungsfelder des Diversity Management.

Diversity Homepages – Fußball-Bundesliga – Diversitätspolitik in Städten

Band 3, ISBN 3-87988-815-9, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2004, 268 S., € 24.80

Hartmut Wächter, René Peters (Hg.):

Personalpolitik amerikanischer Unternehmen in Europa

Band 4, ISBN 3-87988-835-3, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2004, 200 S., € 22.80

Hartmut Wächter, Dorothee Sallet (Hg.):

Personalpolitik bei alternder Belegschaft

Band 5, ISBN 3-86618-040-3, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2006, 129 S., € 19.80

Günther Vedder (Hg.):

Diversity-orientiertes Personalmanagement

Band 6, ISBN 978-3-86618-049-9, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2006, 243 S., € 24.80

Gertraude Krell, Hartmut Wächter (Hg.):

Diversity Management – Impulse aus der Personalforschung

Band 7, ISBN 978-86618-091-8, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering. 2006, 208 S., € 22.80

Günther Vedder (Ed.):

Managing Equity and Diversity at Universities

Band 8, ISBN 978-3-86618-118-2, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2006, 176 S., € 19.80

Günther Vedder, Julia Reuter (Hg.):

Glossar: Diversity Management und Work-Life-Balance

Band 9, ISBN 978-3-86618-171-7, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering. 2007, 227 S., € 22.80