

III. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE - EINIGE ALLGEMEINE FRAGEN ZU EINEM SPEZIFISCHEN THEMA

Wie stehen ArbeitgeberInnen, Personalvertretung und erwerbstätige Männer generell zur Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Wie ließe bzw. läßt sich diese bewerkstelligen? Welche betrieblichen Strukturen erweisen sich als fördernd oder hinderlich? - Diese Grundfragestellungen wurden in den schriftlichen und mündlichen Erhebungen der Untersuchung zum Einstieg gestellt und bildeten den Rahmen für die daran anschließenden spezifischen Fragen.

Folgende Themenbereiche wurden erfaßt:

- Die Einschätzung der befragten Männer bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denken die Männer, daß sie genügend/zuwenig Zeit für ihre Familien haben? Wird die berufliche Tätigkeit durch Familienarbeit bzw. eventuelle Probleme in der Familie belastet? Und umgekehrt: Leidet die Familie unter der Berufstätigkeit des Mannes? In welchen Situationen kommt es am häufigsten zu Vereinbarungskonflikten?
- Die Thematisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb. Wird das Thema überhaupt diskutiert, von wem und bei welchen Gelegenheiten und Situationen? Welche Fragen stehen im Vordergrund, wenn die Vereinbarkeit angesprochen wird?
- Einschätzungen der UnternehmerInnen und des Betriebsrates/der Personalvertretung dazu, ob und inwieferne sich familiäre Gegebenheiten⁵⁸ (Berufstätigkeit der Partnerin, Anzahl der Kinder, Zufriedenheit mit bzw. Krisen in der Partnerschaft etc.) sich auf die Berufsarbeit auswirken. Sind die vermuteten Auswirkungen bei Frauen und Männern gleich?
- Rücksichtnahme des Betriebes auf die familiären Aufgaben von Beschäftigten. Halten es die ArbeitgeberInnen für notwendig, darauf Rücksicht zu nehmen? Ist die Personalvertretung der befragten Betriebe der Ansicht, daß

⁵⁸ Wenn wir im folgenden die Begriffe „Familienarbeit“, „familiäre Aufgaben“, familiäre Verpflichtungen“ etc. verwenden verstehen wir darunter die „materielle“ Arbeit im Haushalt und bei der Betreuung und Erziehung von Kindern (Putzen, Waschen, Kochen, Hausaufgaben betreuen, zur Schule bringen u.v.m.) ebenso wie die emotionale Arbeit in der Familie (Zuhören, Schlichten, Beraten, Unterstützen, Trösten, Mitentscheiden u.v.m.).

dort auf die Familienarbeit der Beschäftigten Rücksicht genommen wird?
Wenn ja, in welcher Form?

- Welche familiären Gegebenheiten und betrieblichen Strukturen erschweren bzw. erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Die folgenden Ergebnisse werden in manchen Teilen unscharf erscheinen und sind es auch. Schon in der Einleitung haben wir darauf hingewiesen, daß der Begriff „Vereinbarkeit“ in einem gedanklichen Automatismus fast immer mit „Frau“ verknüpft wird. Obwohl bei den Erhebungen deutlich darauf aufmerksam gemacht wurde, daß diesmal die Einstellungen und das Verhalten von Männern angesprochen sind, haben die Befragten diesen Sprung vermutlich nicht immer geschafft. In den Interviews konnte dies deutlich mitverfolgt und immer wieder korrigiert werden; in den Fragebögen, die von den Männern ohne Korrektiv ausgefüllt wurden, wird wahrscheinlich manche (allgemeine) Antwort u.U. davon mitbeeinflußt sein.

1. Vereinbarkeit - (k)ein Männerproblem

Das Gefühl, daß durch die Berufstätigkeit Familie und Haushalt zu kurz kommen, kennen viele der befragten Männer. In der Fragebogenerhebung gaben nur 39 von 140 Männern an, sie könnten Berufs- und Familienarbeit gut miteinander vereinbaren. Genausoviele gaben an, daß Familie und Haushalt durch ihre Berufstätigkeit zu kurz kommen. Bei der Mehrheit der Befragten kommt es zumindest hin und wieder vor, daß sie ihre Familie aufgrund der beruflichen Verpflichtungen vernachlässigen (siehe Tab.12).

Viele Männer, die meinen, daß ihre Familie durch die berufliche Tätigkeit jedenfalls zu kurz kommt, empfinden dies als Belastung; ein Großteil „leidet“ aber nur manchmal darunter (59 Prozent), ein kleinerer Teil (39 Prozent) generell. (siehe Tab.13).

Männer, die glauben, Beruf und Familie nur manchmal schwer vereinbaren zu können, belastet das großteils auch nur manchmal (83 Prozent), in wenigen Fällen immer (12 Prozent) (siehe Tab.14).

Alles zusammengenommen und auf alle befragten Männer umgelegt bedeutet das, daß etwa 15 Prozent es als ständige Belastung erleben, Berufs- und Familienarbeit nicht optimal miteinander vereinbaren zu können.

Tab.13: Vernachlässigung von Familie und Haushalt durch Berufstätigkeit

Haben Sie das Gefühl, daß ...	Absolut	In Prozent
Familie und Haushalt zu kurz kommen	39	27,9%
Sie Arbeit und Familie gut vereinbaren können	39	27,9%
von Fall zu Fall verschieden	58	41,4%
K.A.	4	2,9%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Tab.14: Belastung 1

Familie und Haushalt zu kurz: Belastung	Absolut	In Prozent
Ja	14	35,9%
Manchmal	23	59,0%
Nein	0	0,0%
K.A.	2	5,1%
Summe	39	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Tab.15: Belastung 2

Von Fall zu Fall verschieden: Belastung	Absolut	In Prozent
Ja	7	12,1%
Manchmal	48	82,8%
Nein	3	5,2%
K.A.	0	0,0%
Summe	58	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Auch in den mündlichen Interviews wurden die Männer nach der Vereinbarkeit und eventuellen Belastungen, die sich daraus ergeben, gefragt. Anders als im (anonymen) Fragebogen meint eine knappe Mehrheit der Gesprächspartner, daß es für sie nicht schwierig sei, Familie und Beruf zu vereinbaren. Wie sich im weiteren Verlauf der Interviews herausstellte, übernimmt hier die Partnerin die

zugedachte Rolle der Mutter und Hausfrau eher selbstverständlich, auch wenn sie berufstätig ist, womit sich potentielle Rollenkonflikte verringern.

Weniger als die Hälfte der Männer erwähnt Schwierigkeiten, die sich u.a. in Streitigkeiten zwischen den Partnern wegen der Abwälzung der Hausarbeit auf die Partnerin oder wegen der geringen Zeit, die die Männer zu Hause verbringen, äußerten. Manche Männer verspüren ein schlechtes Gewissen ihren Kindern gegenüber.

Wie die Arbeitsteilung konkret erfolgt, wurde anhand zweier Bereiche erhoben⁵⁹: (1) Dem typischen Tagesablauf; (2) Der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung

Auch diese Ergebnisse zeigen, daß ein Großteil der interviewten Männer es nicht allzu schwierig findet, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen.

Tagesablauf

In den Tagesabläuferhebungen wurde zweierlei deutlich

- Drei Viertel der befragten Männer übernehmen nur ein Minimum der alltäglichen Haus- und Familienarbeit. Ihre Auffassung von Arbeitsteilung entspricht dem traditionellen Rollenmuster. Für diese „traditionellen Männer“ gilt auch, daß sie kaum die Notwendigkeit sehen, sich verstärkt an der Haus- und Familienarbeit zu beteiligen. Die bestehende Aufgabenteilung in der Familie wird nicht hinterfragt.
- Ein Viertel der Männer übernimmt auch klassische Haushaltstätigkeiten wie Kochen, Putzen und Waschen. Diese Männer würden nach den gängigen Beschreibungen⁶⁰, Zulehner wohl in die Gruppe der "neuen Männer" fallen. Ihren täglichen Anteil an der Haus- und Familienarbeit beziffern sie mit 30 bis 40 Prozent.

Die traditionellen Männer beschreiben ihren Tagesablauf folgendermaßen: Aufstehen - Frühstück - Fahrt zur Arbeit - Arbeit - Heimfahrt - Abendessen - Fernsehen - ev. Hobbies. Hausarbeit, die Partnerin, Kinder kommen in dieser Konstellation nur äußerst selten vor. Wenn die Beschäftigung mit den Kindern genannt wird, beschränkt sie sich auf Spielen, Vorlesen, oder daß sie von den

⁵⁹ Firmendaten; Fragebogenerhebung; Interviews

⁶⁰ z.B. Zulehner/Slama 1994

Männern in die Schule (samstags) bzw. den Kindergarten gebracht werden. Auf Nachfragen zur Hausarbeit werden vereinzelt Gartenarbeit oder „Größere Arbeiten“ genannt, manche erledigen die Einkäufe. Einige Männer rechtfertigen ihre marginale Beteiligung an Haushaltstätigkeiten mit der (nur) Teiltzeitbeschäftigung ihrer Partnerin, mit der Auslagerung von Haushaltsarbeiten an eine dafür bezahlte „Bedienerin“, auch damit, nur zu bestimmten Zeiten, "Lust" auf bestimmte Tätigkeiten (meist Kochen) zu haben und daß es eben in der Partnerschaft so geregelt sei, daß Haushalt und Kinder im Zuständigkeitsbereich der Frau liegen.

Die sogenannten "neuen Männer" unterscheiden sich vor allem darin, daß sie in ihrer Beschreibung des Tagesablaufes Haushalts- und Familientätigkeiten an prominenter Stelle erwähnen. Ihr typischer Tagesablauf sieht folgendermaßen aus: Aufstehen - Frühstück machen - den Kindern beim Anziehen und Waschen helfen - ein wenig aufräumen - Arbeitsweg - Arbeit - Heimweg - Abendessen - mit den Kindern spielen bzw. bei den Hausaufgaben helfen - Hobbies. Am Wochenende beteiligen sie sich an Reinigungstätigkeiten; die „traditionellen“ Männer erwähnen diese in ihren Tages- bzw. Wochenendabläufen so gut wie nie.

Zwei Männer leben getrennt von ihren Partnerinnen bzw. einer ist verwitwet; die Kinder leben bei den Vätern. Die Haus- und Familienarbeit kann nicht auf die Partnerin abgewälzt werden, der Tagesablauf der Männer gleicht daher über weite Strecken jenem von berufstätigen Frauen mit Familie.

„Neue“ Männer in aufrechten Partnerschaften übernehmen zwar zu Hause einige Arbeit, geben aber zu, daß ihre Partnerinnen letztlich trotzdem den größeren Teil der Familienarbeit erledigen. Die Haus- und Familienarbeit werde etwa im Verhältnis 60-70 (Frau) zu 40-30 (Mann) aufgeteilt.

Pflegeurlaub

Ein Indiz für die Übernahme von Betreuungstätigkeiten durch Männer stellt deren Inanspruchnahme von Pflegeurlaub dar. Nach den Aufzeichnungen der von uns untersuchten Firmen nutzen dort mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer die Pflegefreistellung. Im Jahr 1995 beanspruchten insgesamt 225 Beschäftigte Pflegeurlaub, davon rund 70 Prozent (157) Frauen und rund 30 Prozent (68) Männer. Bezogen auf die Gesamtzahl der in den Firmen Beschäftigten nahmen rund 6 Prozent der Frauen aber nur knapp 1 Prozent der Männer Pflegeurlaub in Anspruch. Die durchschnittliche Dauer der Pflegefreistellung betrug

rund 3 Tage. (In vier untersuchten Betrieben gibt es einen erweiterten Pflegeanspruch; aufgrund unvollständiger Angaben konnte die Inanspruchnahme nicht ausgewertet werden).

Tab.16: Inanspruchnahme von Pflegeurlaub nach Geschlecht

Pflegefreistellung	Absolut	In %
Frauen	157	69,8%
Männer	68	30,2%
Summe	225	100,0%

Quelle: Firmenfragebogen

Tab.17: Durchschnittliches Ausmaß an Pflegefreistellung

Pflegefreistellung	Tage
Frauen	3,1
Männer	2,7
Frauen und Männer	2,9

Quelle: Firmenfragebogen

Die firmeninternen Daten zeigen auch, daß das gesetzlich vorgesehene Ausmaß an Pflegefreistellungsmöglichkeit weder von Frauen noch von Männern voll ausgeschöpft wird.

In der Fragebogenerhebung zeigte sich darüber hinaus, daß 35 Prozent der befragten Männer bislang noch nie Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben. Für zwei Drittel von ihnen war dafür bisher keine Notwendigkeit bestanden, das restliche Drittel griff auf andere Betreuungspersonen (vorwiegend Großeltern) zurück. Keine Notwendigkeit für eine Pflegefreistellung besteht natürlich einmal dann, wenn das Kind/die Kinder noch nie krank waren, bzw. offenbar solange, bis das gesetzliche Ausmaß der Pflegefreistellung der Partnerin ausgeschöpft ist, oder andere Betreuungspersonen nicht (mehr) zur Verfügung stehen. Dies konnte in den Tiefeninterviews erhärtet werden.

Zwei Personen gaben an, daß die Inanspruchnahme von Pflegeurlaub im Betrieb nicht gerne gesehen wird bzw. das "Entgegenkommen des Chefs nicht überstrapazieren zu wollen".

Tab.18: Begründungen für Nicht-Inanspruchnahme des Pflegeurlaubs

Pflegeurlaub nein, weil	Anzahl
kein Bedarf	32
Eltern halfen aus	5
Frau zu Hause	2
im Betrieb nicht gerne gesehen	2
nicht notwendig-Gleitzeitmöglichkeiten ausgeschöpft	1
keine Angabe	7
Summe	49

Quelle: Männerfragebogen

Zusammenfassung

Etwa drei Viertel der befragten Arbeitnehmer geben an, manchmal oder häufig Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit zu haben. Werden jedoch noch die Angaben zur Inanspruchnahme des Pflegeurlaubs von Männern und jene zur Belastung, die durch die Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit hervorgerufen werden, sowie deren Schilderungen eines typischen Tagesablaufs einbezogen, dürften tatsächlich viel weniger Arbeitnehmer einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sein.

2. Vereinbarkeit - kein betriebliches Problem, oder doch?

Aus der Sicht der UnternehmerInnen und PersonalmanagerInnen stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie die in den befragten Betrieben beschäftigten Männer und Frauen größtenteils vor keine allzu großen Schwierigkeiten. In diesen Betrieben seien Strukturen gegeben, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weitestgehend ermöglichen. Trotzdem wird prinzipiell davon ausgegangen, daß die Kombination von Beruf und Familie bei Frauen zu höheren Belastungen führe als bei Männern, oder auch, daß sie schlechter mit Mehrfachbelastungen umzugehen verstünden als diese.

Der Großteil der befragten Betriebsräte/-rätinnen schließt sich der Sichtweise an, daß Beruf und Familie in den Betrieben gut zu vereinbaren sei. Prinzipiell seien Frauen zwar damit mehrfach belastet, aber dies werde in den Betrieben durch entsprechende Maßnahmen abgefangen. Sollten dennoch Schwierigkeiten

bestehen, seien die als individuelle zu sehen. In zwei Fällen werden Schwierigkeiten und Spannungen genannt, die vorwiegend auf lange Arbeitswege und Fehlzeiten durch die Erkrankung der Kinder zurückzuführen seien. In der befragten Dienststelle des öffentlichen Dienstes sind Berufs- und Familienarbeit durch den Wechseldienst schwer vereinbar.

2.1. Die Unsichtbarkeit eines Themas

Ist die Frage der Vereinbarkeit in den Betrieben überhaupt ein Thema? Wenn ja, wer beschäftigt sich damit in erster Linie?

Die Geschäftsführung bzw. Firmenleitung oder Betriebsräte/-rätinnen in den befragten Firmen thematisieren Grundfragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie äußerst selten bis nie. Die Firmenleitungen setzen sich lediglich im Zusammenhang mit einer ins Haus stehenden Karenzierung oder einer Arbeitszeitreduktion individuell mit dem Problem auseinander, also nur dann, wenn ein Impuls von "außen" kommt - Eigeninitiative ist kaum vorhanden.

" ... [Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie] ist zentral noch nicht so diskutiert worden, ... in puncto Karenzierung natürlich, weil jetzt haben wir einen, ja zwei, das ist der zweite Fall jetzt eigentlich, die was die Möglichkeit des Karenzurlaubes für Männer in Anspruch genommen haben, da überlegt man sich natürlich dann schon oder spricht mit denen ab, jetzt geht das prinzipiell oder prinzipiell eher nicht günstig, aber ansonsten, was die Teilzeitbeschäftigung angeht für Väter zum Zwecke der Kindererziehung oder Kinderbetreuung ist meiner Meinung nach noch nicht so akut diskutiert worden." (10/AG/Wissenschaft: 6)

Oft fehlt überhaupt das Verständnis dafür, daß Vereinbarkeit durchaus ein seriös zu behandelndes "betriebliches" Thema sein könnte. Es wird daher auch in den Betriebszeitungen, die sich in puncto Familie auf die Bekanntgabe von Hochzeiten, Geburten oder Todesfällen beschränken, nicht oder nicht ernsthaft behandelt. Die erstmalige Inanspruchnahme der Elternkarenz durch einen männlichen Beschäftigten war den Redakteuren einer Betriebszeitung beispielsweise nur eine "heitere" Glosse wert.

Manchmal wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Betrieben indirekt angesprochen, etwa wenn über Veränderungen im Dienstrecht oder über neue Arbeitszeitmodelle diskutiert wird, dann berühre man zwangsläufig auch familienrelevante Punkte - ein direkter Bezug wird jedoch nicht hergestellt.

"Also man kann jetzt nicht sagen, jetzt geht nicht der Vorsitzende hin bei einer Sitzung und sagt, also wir haben da jetzt Familienthema, wie können wir unseren Dienstbetrieb dahingehend verbessern, daß die Kollegen zufriedener sind, sondern die sagen, ja, wie könnte man das machen, daß der Kollege einfach mehr weg ist vom Dienstbetrieb, ... Es ist eigentlich so, daß immer wieder diese Familienthemen behandelt werden, aber nicht konkret gesagt wird."
(14/BR/BM: 8f)

Am häufigsten besprechen die in den Betrieben Beschäftigten selbst Fragen der Vereinbarkeit, meist nimmt das keinen großen Raum ein, vorwiegend weibliche Beschäftigte tauschen Meinungen und Erfahrungen dazu aus. Man wisse über die Kinder bescheid, es werde über die bevorstehende Scheidung gesprochen oder kurzfristig über eine Karenzierung oder Geburt.

Zu Diskussionen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie komme es meist auch erst dann, wenn arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten aufgrund der Unvereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit auftreten.

"... weil wenn die [Telefonistin] nicht da ist, das merkt jeder und da wird es gleich immer Haus-, Hof- und Staatsaffäre. Ich denke, da gibt es sicherlich manchmal Unwillen, der auch nicht laut geäußert ist ..., aber das ist eigentlich die einzige, wo es offensichtlich manchmal kollidiert, ... Also das ist so einer jener Dominosteine, die irgendwo ein Problem werden können, wenn die Telefonistin mit ihrem Kind ins Strudeln kommt." (2/AN/Sozialverein: 25)

Beruf und Familie stehen auch dann im Mittelpunkt von Gesprächen, wenn etwas "Außerordentliches" passiert, wie etwa die Inanspruchnahme der Elternkarenz durch einen männlichen Beschäftigten.

"... Politik, Wetter, aber Familie sehr wenig, das kommt eher selten vor. Das ist nur jetzt ein bißchen öfters vorgekommen, nachdem ich in Karenz gehe und dieses Thema dadurch ein bißchen intensiver ist, aber vorher, allgemein wird da ja nichts diskutiert."
(5/AN/Computer: 7)

Lediglich in zwei der befragten Betriebe wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufiger thematisiert.

In einer Firma (Steuerberatungskanzlei) werden nach Angaben der Firmenleitung jährlich einmal MitarbeiterInnengespräche (zwischen dem/der BereichsleiterIn und dem/der einzelnen Angestellten), bei denen "die Familie" Teil des Gespräches sein müßte, zumindest dann, wenn Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. Aber auch hier beschränkt sich die Beschäftigung mit dem Thema auf die rein individuelle Ebene.

"Na ja, im Rahmen des Mitarbeitergesprächs kommt es [die Vereinbarkeit von Beruf und Familie] sicher zur Sprache, wenn es da ein Problem gibt, wenn man da darüber redet, was nicht so optimal ist, was der Mitarbeiter an dem ganzen Arbeitszeit und Arbeitsumfeld, wo er da nicht zurecht kommt, dann kommt das sicher zur Sprache, das kann ich mir nicht anders vorstellen." (32/AG/Steuerberatung: 9)

Im zweiten Fall, einer Schule, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer wieder Thema und zwar kollektiv, aber anlaßbezogen. Solche Anlässe waren etwa der Versuch, einen Betriebskindergarten einzurichten oder die Einführung von Herbstferien, was insbesondere bei LehrerInnen mit Familie auf großen Widerstand gestossen sei.

Ein Thema gibt es, daß seit kurzem kontroversiell ist, daß ist diese Umlage dieser vier Tage, die man zur Verfügung hat, nicht, also, die Schule kann vier Tage autonom freigeben, ... daß natürlich vor allem Lehrer mit schulpflichtigen Kindern eher nicht für die Woche sind, für die durchgehende Woche ..." (29/BR/Schule: 8)

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde auch deswegen häufig thematisiert, weil der Lehrberuf in der Öffentlichkeit oft als Halbtagsjob definiert wird und es so vielfach zu Überlastungen, speziell bei Frauen komme.

2.2. Die Familie als Ort der Reproduktion oder der Produktion von Arbeitsproblemen?

2.2.1. Unternehmen: Nur die glückliche Familie bringt Profit

Daß Beruf und Familie keine voneinander unabhängigen Größen sind, ist unter den befragten UnternehmerInnen und PersonalmanagerInnen unbestritten. Ob die Familie sich mit ihrer reproduktiven Kraft auch positiv oder bei entsprechenden Anforderungen und Konflikten vor allem negativ auf die Arbeitsleistung auswirke, darüber teilten sich die Meinungen.⁶¹ Unternehmen wäre es am liebsten, wenn Beschäftigte keine Familie oder nur eine, die keine Probleme macht, hätten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - ob bei Männern oder bei Frauen - ist daher lediglich ein Teilaspekt des Grundproblems.

Probleme und nichts als Probleme

⁶¹ Die Interviewerinnen waren angehalten, die Fragen neutral zu stellen, also möglichst keine positive und negative Beeinflussung durch die Fragestellung auszuüben. Wenn nur eine Seite (z.B. die negativen Auswirkungen) von den Befragten thematisiert wurde, wurde von den Interviewerinnen entsprechend nachgefragt.

Die eine Gruppe von UnternehmerInnen betrachtet den Einfluß der Familie auf die Berufsarbeit als vorwiegend negativ. Vor allem familiäre Probleme, wie etwa (Lern)Schwierigkeiten der Kinder, Streitigkeiten mit der/dem PartnerIn, wirkten sich ihrer Meinung nach auf die Arbeitsleistung negativ aus. Besonders gestreßt seine vollzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern. Solche Schwierigkeiten würden sich in einer Leistungsabnahme, mangelnder Konzentration und geringer Einsatzbereitschaft, mangelnder Motivation zu Überstunden und anderen Sonderdiensten, sowie in einem konflikträchtigeren Umgang mit den KollegInnen zeigen.

Umgekehrt werden Schwierigkeiten und Konflikte in der Familie als weitgehend unabhängig von der beruflichen Situation bzw. den beruflichen Gegebenheiten gesehen, und nicht, daß sie u.U. erst durch die Berufsarbeit entstanden sind.

Deutlich wird dies in der Aussage eines Unternehmers, der von seinen Beschäftigten "Familienmanagement per Telefon" erwartet:

"... das kann man nicht trennen, die Arbeitswelt von der privaten Welt in dem Sinne, außer daß man an einem anderen Ort sitzt, aber ich meine, daß man mit einem Ohr und mit dem halben Hirn auch bei der Familie ist, ... das ist eine halbe Stunde am Tag telefonieren die nur wegen der Verlässlichkeit oder wegen der Hochzeit oder so was und ich finde da nichts dabei, ich meine, das hält sich ja im Rahmen und das ist klar, wenn ich erwarte, daß er 18 [achtzehn] Stunden arbeitet am Tag, ... Und da ist es mir lieber, er ist da oder sie, je nachdem, und telefoniert eine halbe Stunde oder Stunde zwischendurch als sie geht einen halben Tag früher." (21/AG/Kühl: 3)

Druck seitens der Partner werde vor allem in bezug auf die Arbeitszeiten ausgeübt - bei weiblichen wie männlichen Beschäftigten. Druck auf den Mann, der Überstunden macht, wobei sich die Kritik des Interviewten an die verständnislose Frau zu Hause richtet:

"Dann ist er, wenn, nur um jetzt ein Beispiel zu sagen, er einen Partner zu Hause hat, der einfach nicht akzeptieren möchte, daß der fallweise Überstunden macht und ihn jedesmal mehr oder minder Vorhaltungen macht, dann wird der unter einem gewissen Streß hier notwendige Mehrleistungen erbringen, vielleicht unkonzentriert, ..." (8/AG/Computer: 1)

Oder z.B. der Druck auf vollzeitbeschäftigte Verkäuferinnen, von denen die Ehemänner eine bessere Erfüllung ihrer häuslichen Rolle erwarten, was angesichts der Arbeitszeiten im Handel schwer möglich ist. Dadurch seien sie hohem Druck ausgesetzt, der sich auf die Arbeit niederschlägt.

In beiden Fällen wird die Unterordnung der Frauen unter die traditionellen Rollenteilung als selbstverständlich vorausgesetzt.

Im Zweifelsfall besser keine Familie zu haben, gälte unter Umständen auch für Führungskräfte.

" ... so wie es sich halt immer auswirkt auf die Arbeitsleistung, wenn Leute mit Problemen belastet sind, ... ich lese es ja irgendwie, daß viele Firmen der Meinung sind, zumindest leitende Positionen sollte man ja, zumindest, wenn es um Männer geht, mit Männern besetzen, die in soliden Familienverhältnissen leben, ja, das könnte ich zumindest aus meiner Erfahrung nicht sagen, außerdem bin ich selbst nicht verheiratet." (34/AG/Druck: 1f)

"Je glücklicher das Familienleben, desto besser die Arbeitsleistung"

Die zweite Gruppe sieht auch positive Auswirkungen, die das Familienleben auf die Berufsarbeit haben kann - besonders, wenn es glücklich ist. "Je glücklicher das Familienleben, desto besser die Arbeitsleistung" läßt zwar auch den Umkehrschluß zu, daß Belastungen in der Familie die Arbeitsleistung verschlechtern, aber es werden zumindest beide Seiten in Betracht gezogen.

Unternehmen haben ein Interesse an stabilen Familienverhältnissen:

" ... was Stabilität anbelangt oder Kontinuität anbelangt, da wird bei uns natürlich schon ein bestimmtes Augenmerk darauf gelegt, da könnte ich mir schon vorstellen, daß das von Bedeutung ist, ... "
(10/AG/Wissenschaft: 2)

Zwar seien Beschäftigte mit Familie in der Regel zeitlich stärker eingeschränkt als Beschäftigte ohne familiäre Verpflichtungen. Das bedeute aber nicht, daß sie deshalb automatisch unproduktiver wären.

"... Personen, die familiär nicht gebunden sind oder nur sehr lose gebunden sind, eher dazu tendieren, mehr Zeit im Betrieb zu verbringen, weil eben das Zuhause eben nicht ein Zuhause im Sinne von Familienzuhause ist, ob allerdings die Produktivität damit 1:1 verbunden ist, ist eine ganz andere Sache. Ich glaube, man kann durchaus sagen, der, der Familie hat, schaut eher, daß er nicht so lange im Büro ist und der, der keine Familie zu Hause hat, dem macht das weniger aus. Von diesem Faktum auf eine Produktivität zu schließen, scheint mir aber etwas gewagt." (38/AG/Bank: 1)

Ein glückliches Familienleben als Ort der Regeneration und Entspannung wirke sich mehrfach positiv aus: bessere Arbeitsleistung, höhere Konzentration, Verlässlichkeit.

In einigen Firmen werden auch die Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Strukturen und familiären Aufgaben gesehen und die Folgen, die sich auf beiden Seiten durch Kollisionen ergeben. In diesen Betrieben kann eher davon ausgegangen werden, daß Überlegungen bzw. Maßnahmen bzgl. der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen werden bzw. in der Organisationsstruktur des Betriebes auf die Familienarbeit Rücksicht genommen wird.

2.2.2. Personalvertretung: Die glückliche Familie ist auch ein Arbeitsplatzprodukt

Nur zwei Personalvertreter - beide in männerdominierten bzw. männerbündisch strukturierten Bereichen tätig - sehen zuvorderst und ausschließlich die "Störung" der Berufsausübung durch familiäre Gegebenheiten. Die - wie wir glauben in vielfacher Hinsicht aufschlußreiche - Interviewpassage sei hier etwas ausführlicher wiedergegeben:

"Männer, Kollegen mit Kindern, haben sicher Probleme, mehr Probleme, und das wird auch im Dienst sicher zu spüren sein. ... Wie ich schon gesagt habe, ruft einer an von der Schule, eine Lehrerin, erreicht die Mama nicht aus irgendwelchen Gründen, das Kind hat Fieber oder das Kind hat ein anderes Problem oder ist gerade verletzt, der Kollege sagt, es tut mir leid, ich muß weg. Ist ganz logisch. Der andere Kollege muß die Arbeit von dem übernehmen, aber es wird schon auf das Rücksicht genommen, das muß ich auch sagen. ... wenn das natürlich sich so herauskristallisiert, daß der merkt mehr oder weniger, er möchte sich immer wieder abseilen von der Arbeit, ..." (14/BR/BM: 28 u. 29)

Mehreres kann hier herausgelesen werden: Der Personalvertreter ist der Ansicht, daß die primäre Zuständigkeit für die Kinderbetreuung bei der Mutter liegt. Es scheint nur unter der Voraussetzung, daß die Mutter nicht greifbar ist, gerechtfertigt zu sein, daß der Vater für kurze Zeit den Dienst verläßt. Zum anderen wird aber auch die Belastung des Vaters, der seinen familiären Verpflichtungen nachkommen muß, beiseite geschoben, indem auf die Mehrfachbelastung der diensthabenden Kollegen hingewiesen wird. Zudem wird dem Familienvater auch unterstellt, daß er sich möglicherweise seinen beruflichen Aufgaben ungerechtfertigterweise entzieht, hier also ein Mißbrauch stattfindet. Die Übernahme von Familienarbeit wird also mit Mißbrauch gleichgesetzt; dieser Mißbrauchsverdacht wurde auch vom Vorgesetzten der Dienststelle geäußert.

Abgesehen von den beiden genannten Ausnahmen sehen die PersonalvertreterInnen die negativen Auswirkungen eher umgekehrt, nämlich daß die betriebli-

chen Strukturen sich sehr ungünstig auf das Familienleben auswirken und zu Schwierigkeiten führen können. Viele familiäre Probleme von Männern und Frauen entstünden erst aufgrund der Berufstätigkeit:

"Die Familienverhältnisse dann, wenn es schwierig zu werden beginnt, wenn die Familie ein bißchen in Unordnung kommt, da kann unter anderem der Beruf Auslöser sein, vermehrtes Engagement oder was auch immer und veränderte Arbeitsbereiche, mehr Einsatz und und und, sodaß es da zu Spannungen in der Familie kommt, ..." (35/BR/Versicherung: 1)

Zu Kollisionen zwischen Berufs- und Familienarbeit könne es auch kommen, wenn eine berufliche Karriere angestrebt wird. Denn diese sei immer mit Überstunden verbunden.

"Karriere ist meistens verbunden mit sehr viel Überstunden und mit sehr viel Abwesenheiten bei der Familie und das läßt sich einfach nicht vereinbaren. I: Ist das hier auch im Verein so? X: Was die Geschäftsführung betrifft, da würde ich sagen, ja, was die Kollegen, also die, die nicht, unter Geschäftsführung verstehe ich jetzt die oberen zehn, da ist es nicht so, ..." (7/BR/Sozialverein: 21f)

Höhere Zufriedenheit im Beruf und im Privatleben sei dann gegeben, wenn die familiären Verpflichtungen bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden können, etwa Wünsche bzgl. der Lage der Arbeitszeit, wie es in einem Betrieb der Fall ist.

2.4. Nur keine falsche Rücksichtnahme!

Besteht in den Betrieben Bereitschaft, auf die familiären Verpflichtungen von Männern und Frauen Rücksicht zu nehmen? Welche Schlüsse können daraus hinsichtlich des Potentials für zukünftige Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen, gezogen werden?

Die interviewten UnternehmerInnen und PersonalvertreterInnen vertreten im wesentlichen zwei Einstellungen dazu:

- Rücksichtnahme ist unter bestimmten Voraussetzungen notwendig,
- es wird bereits (zur Genüge) Rücksicht genommen.

2.4.1. Rücksichtnahme mit Grenzen

Etwa zwei Drittel der befragten UnternehmerInnen erachten es als notwendig, auf die familiären Angelegenheiten/Aufgaben der Beschäftigten betrieblich Rücksicht zu nehmen. Sie begründen das damit, daß der/die Beschäftigte nicht

nur als Arbeitskraft, sondern auch als Mensch mit verschiedensten Interessen und Schwierigkeiten gesehen werden müsse.

"... aber Rücksicht nehmen soll man. Das ist etwas, was den Menschen in seiner Gesamtheit betrifft, wenn er Sorgen hat, wenn er Probleme hat, ... er ist nicht der volle Mensch in jeder Hinsicht und daher ist das etwas, was für die Firmenleitung auch relevant ist. Sie soll es erkennen, ein Vorgesetzter soll es erkennen und soll dem, glaube ich, auch Rechnung tragen. Man kann mit dem Mitarbeiter darüber reden, daß er seine Sorgen ablädt, man kann ihm Hilfestellungen anbieten, früher nach Hause gehen lassen, einarbeiten, ein bißchen Zeit verschieben und so weiter. Und ich glaube, nur allein, wenn er das Verständnis spürt, daß man ihm Verständnis entgegenbringt, ist das dann eine Hilfe für ihn." (12/AG/Sozialversicherung: 2f)

Diese positive Haltung hat ihre Grenzen da, wo die sogenannten "betrieblichen Möglichkeiten" überschritten werden. Der Spielraum ergebe sich aus den betrieblichen Anforderungen und den individuellen Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen, wobei der Betrieb letztlich vorgehen müsse. Zur Veranschaulichung zwei Meinungen von Personalmanagern:

"Na ja, er kann es nur sehr bedingt, aus zwei Gründen: ich meine, an oberster Stelle steht leider oder Gott sei Dank nun einmal doch der betriebswirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens ... Von der GrundsatzEinstellung, von der Management-Attention und von der Führungskultur her bin ich der Meinung, sollte das berücksichtigt werden, nicht berücksichtigt werden sollte beziehungsweise kann es in Form von Regulativen, das geht einfach nicht, weil auch wieder die Vorstellungen und Anforderungen sehr individuell verschieden sein können." (8/AG/Computer: 6)

"... da muß ein Unternehmen flexibel sein und das, glaube ich, ist das, was wir machen, das ist die einzige Lösung ... jede Führungskraft hat nicht mehr als fünf, zehn Mitarbeiter, das ist überschaubar und da muß er im Rahmen seiner Möglichkeiten das in irgendeiner Weise berücksichtigen, aber das läßt sich in meinen Augen nicht regulieren, deswegen bin ich ein Gegner von strengen Zeiterfassungen ..." (8/AG/Computer: 7)

"Bis zu einem gewissen Grad sicherlich, nur sollte das natürlich keine Einbahn sein. Ich bin schon der Überzeugung, daß man auf familiäre Verhältnisse Rücksicht nehmen soll im Rahmen des Möglichen, aber ausufern darf es nicht." (38/AG/Bank: 2f)

Einige Unternehmer aus männerdominierten Bereichen sehen die Notwendigkeit zur Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen erst für den Fall gegeben, daß im Betrieb mehr Frauen beschäftigt wären als bisher. Erst dann, so die Ar-

beitgeber, müssten von betrieblicher Seite zum Beispiel flexiblere Arbeitszeitregelungen angeboten oder eben akzeptiert werden, daß Pflegefreistellung in Anspruch genommen wird. Derzeit bestehe allerdings kein Handlungsbedarf. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist kein Männerproblem, das wird hier erneut offensichtlich.

Alle befragten Betriebsräte/-rätinnen befürworten, daß seitens der Betriebe auf die familiären Verpflichtungen von Beschäftigten Rücksicht genommen wird. Allerdings gäbe es immer wieder Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit erleichtern sollen:

"Es ist theoretisch möglich, aber ich habe eben sehr oft den Eindruck, ich habe mir es eh praktisch überlegt, daß sehr, sehr oft die Arbeitnehmer die Familie gegenüber dem Beruf zurückstecken."
(17/BR/Druck: 4)

"Also ganz konkret gesagt, wenn Sie so was wissen wollen, wenn aufgrund irgendwelcher betrieblichen Situationen extreme Überstunden oder extreme Wochenendeeinsätze gefordert werden, und ich weiß ganz genau, das betrifft Kollegen in erster Linie, die Familie haben, wird es mir wahrscheinlich kaum einfallen, daß ich dann in der Geschäftsführung sage, das kann man nicht so machen, der hat sowieso oder die hat sowieso die ganze Woche etwas zu tun und am Wochenende sollten sie doch etwas machen mit der Familie und so weiter, das habe ich bei mir, ehrlich gesagt, noch nie erlebt, auch wenn ich wüßte, daß es theoretisch eigentlich sinnvoll wäre, weil ich weiß einfach, dann schauen sie mich für blöd an." (17/BR/Druck: 5)

Die Umsetzung sogenannter familienfreundlicher Maßnahmen werde auch durch die Mißgunst der bzw. dem Gefühl der Benachteiligung bei den KollegInnen erschwert. Doch auch die Grenzen des Eingehens auf individuelle Wünsche werden von einigen PersonalvertreterInnen angesprochen: .

"... diese Stehsätze, die Kinder seien ein Privatvergnügen, das gibt es natürlich auch. ... die Frage ist, wo setzt man die Grenze beim Wunsch um, das ist nicht immer einfach, wo man sagen muß, es gibt letztlich vergleichbar andere Berufe, wo es wesentlich schwieriger ist, seine Zeit einzuteilen, ..." (29/BR/Schule: 2)

Die Rücksichtnahme - darüber sind sich Unternehmen und Betriebsräte einig - soll aber vorwiegend einen informellen Charakter behalten. Das heißt einerseits, daß mehr Solidarität und Unterstützung seitens der KollegInnen gefordert wären, andererseits sollten Vorgesetzte zwar individuell "Begünstigungen" gewähren, aber diese keinesfalls in kollektiv wirksamen betrieblichen Vereinbarungen festschreiben lassen.

2.4.2. Es wird bereits genug getan - oder zuviel?

Bereits genug getan wird nach Auffassung einiger Betriebe insoferne, als es beispielsweise möglich sei, Kinder ins Büro mitzunehmen, falls keine andere Kinderbetreuung zur Verfügung steht oder daß Absenzen innerhalb der Kernzeit bei Gleitzeitregelungen erlaubt sind. Dies sei selbstverständlich.

In anderen Betrieben werden "familienfreundliche" Angebote als Zwang bzw. "übersoziales Getue" eingestuft. Diese Einstellung ist wiederum vorwiegend bei Unternehmern zu finden, in denen hauptsächlich Männer beschäftigt sind. Vor allem im Bereich des öffentlichen Dienstes wird unter Bezugnahme auf die Privatwirtschaft auf die angeblich bereits überstrapazierten Vorteile hingewiesen, die öffentlich Bedienstete hätten, z.B. bei der Inanspruchnahme von Pflegeurlaub:

"... aber wenn Sie heute einen Pflegeurlaub in Anspruch nehmen, können Sie sicher sein, daß Sie in der Privatwirtschaft nicht gut dran sind." (13/AG/BM: 3)

"Schauen Sie, da muß ich Ihnen gleich sagen, die Vergleiche mit der Privatwirtschaft, wenn Sie heute wohin arbeiten gehen und Sie bringen die Leistung nicht, da fragt Sie nicht der Chef, jetzt schaue ich noch ein Monat zu, aber wenn es jetzt daheim nicht besser wird bei euch, dann muß ich irgendwas machen. Und es ist da, da wird eh eigentlich, was Staatsbetriebe sind, wird eh wirklich Rücksicht genommen auf gewisse Sachen, aber alles kann man nicht tolerieren, das ist ganz klar." (13/AG/BM: 2f)

Und wieder einmal wird der Mißbrauchsverdacht geäußert, wenn Männer Familienarbeit leisten: Der Pflegeurlaub würde immer nur von bestimmten Männern in Anspruch genommen, und man wisse, wie leicht von Ärzten, Krankschreibungen zu erhalten seien.

Auch einige PersonalvertreterInnen schließen sich der Meinung an, daß in (ihren) Betrieben bereits viel oder genug für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan werde, in keinem Fall aber mehr als genug.

Zusammenfassung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird innerbetrieblich nur selten bis gar nicht thematisiert. Firmenleitungen und Personalvertretungen setzen sich damit meist nur auseinander, wenn die Problemstellung an sie herangetragen wird bzw. wenn in einem konkreten Fall Regelungen getroffen werden müssen. Von den in den Betrieben Beschäftigten - in erster Linie den Frauen - werden

die Schwierigkeiten einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwar häufiger, aber dennoch nicht sehr tiefgehend diskutiert. Grundsätzlich wird Vereinbarkeit meist erst dann zum Thema, wenn sich daraus arbeitsorganisatorische Fragen ergeben, oder wenn außergewöhnliche Fälle, wie die Karenzierung eines Mannes, anstehen.

Seitens der Unternehmen bestehen zwei Auffassungen über den möglichen Einfluß von familiären Gegebenheiten auf die Berufsarbeit. Ein Teil sieht ausschließlich negative Zusammenhänge und betrachtet es prinzipiell als selbstverständlich, daß Beschäftigte - unabhängig von anderen Verpflichtungen - jederzeit die volle Leistung und mehr zu erbringen haben. Umgekehrt wird kein Zusammenhang zwischen möglichen Schwierigkeiten in der Familie und den beruflichen Gegebenheiten gesehen. In dieser Gruppe werden gesetzliche Bestimmungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollten, oft als "übersozial" bezeichnet. Häufig wird auch direkt oder indirekt die Ansicht geäußert, daß Kinderbetreuung und Haushalt im Zuständigkeitsbereich der Frau lägen.

Beruf und Familie seien klar zu trennen, besser noch hätten Beschäftigte keine Familie.

Eine zweite Gruppe erkennt neben möglichen negativen Auswirkungen von Familienproblemen auf die Arbeitsleistung auch den unterstützenden und stabilisierenden Charakter der Familie auf die Berufsarbeit. Auch die mögliche Verursachung von familiären, partnerschaftlichen Problemen durch den Beruf bzw. die Arbeitsorganisation wird angesprochen. Diese Einsichten führen jedoch nicht zur Bereitschaft, allgemeine Maßnahmen im Betrieb zu setzen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Es wird aber immer wieder hervorgehoben, daß individuelle Regelungen möglich seien und auch gelebt würden; solche Regelungen sollten aber nicht verbindlich festgelegt werden.

Die Personalvertretungen stellen in Umkehr zu den Unternehmen die negativen Auswirkungen der Berufsarbeit auf die Familie in den Vordergrund. Nahezu alle befragten Betriebsräte/-rätinnen sehen eine Verbindung zwischen betrieblichen Strukturen/Gegebenheiten und der Entstehung von Schwierigkeiten in der Familie.

Der Großteil der befragten UnternehmerInnen, aber nur sehr wenige PersonalvertreterInnen, nehmen die Mehrfachbelastung von Frauen wahr. Und wenn, sei

diese auf die nach wie vor existierende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, aber auch auf die Frauen selbst (sie seien sensibler, mütterlicher etc.) zurückzuführen. Sowohl aus der Sicht der PersonalvertreterInnen wie auch der UnternehmerInnen wirken firmeninterne Strukturen geschlechtsneutral.

Bezüglich der Notwendigkeit der Rücksichtnahme auf die familiären Verpflichtungen von ArbeitnehmerInnen lassen sich sowohl bei den UnternehmerInnen wie auch bei den PersonalvertreterInnen zwei Einstellungsmuster herausarbeiten: Einerseits, es bestehe die Notwendigkeit diese zu berücksichtigen, andererseits, die familiären Verpflichtungen würden bereits - für manche in zu hohem Maße - berücksichtigt.

Gemeinsam ist beiden Gruppen, daß sie sich zwar zu der Notwendigkeit der Rücksichtnahme in einem gewissen Ausmaß bekennen, sich aber nicht vorstellen können, die Berücksichtigungswürdigkeit von familiären Aufgaben etwa in Betriebsvereinbarungen festzuschreiben. Unter dem Deckmantel der Flexibilität betont man die Notwendigkeit der individuellen Vorgangweise/Rücksichtnahme. Unter diesem Blickwinkel scheint es um die Einführung (weiterer) arbeitsorganisatorischer Maßnahmen, die die familialen Verpflichtungen der ArbeitnehmerInnen berücksichtigen, schlecht bestellt zu sein. Außerdem hat sich erneut gezeigt, daß die Notwendigkeit der Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen oft nur in Hinblick auf weibliche Beschäftigte gesehen wird. Insbesondere Betriebe mit einem sehr hohen Männeranteil an den Beschäftigten haben bislang kein Problembewußtsein entwickelt, daß auch Männer Familienarbeit übernehmen können sollten.

3. Wege zur Vereinbarkeit

3.1. Zeitautonomie beziehungsweise Flexibilisierung

Priorität unter den für die Vereinbarkeit maßgeblichen betrieblichen Strukturen nimmt sowohl bei den beschäftigten Männern als auch bei den VertreterInnen der Unternehmen sowie den Betriebsräte/-rätinnen die Gestaltung der Arbeitszeit ein. Darunter fallen flexiblere Arbeitszeiten und Arbeitszeitformen ebenso wie die Reduktion der Tages- und Wochenarbeitszeit - vor allem die Reduktion von Überstunden bzw. die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung.

Grundsätzlich streben die befragten Männer mehr Zeitautonomie an - also die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit selbst und u.U. auch nach den familiären Notwen-

digkeiten einzuteilen; die Arbeitgeber meinen, wenn sie von Flexibilisierung sprechen, die Deregulierung von "Normal"arbeitsverhältnissen, die in ihrer Sichtweise den positiven Nebeneffekt der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie hätte.

Überstunden

Ein zentrales Problem für die Vereinbarkeit sind Überstunden. Schwierigkeiten entstehen aus der Sicht der Männer vor allem dadurch, daß Überstunden meist sehr kurzfristig angeordnet werden und so vielfach mit familiären Verpflichtungen bzw. Vereinbarungen (z.B. Kind vom Kindergarten abholen) kollidieren. Häufig werden auch Termine, Schulungen und Seminare, die über die gewohnte Arbeitszeit hinausgehen, von den Männern als erschwerend erlebt. (Diese Aussagen stehen im Widerspruch zu den Angaben der UnternehmerInnen, die - mit einer Ausnahme - alle angeben, daß Fortbildungsveranstaltungen ausnahmslos in der Dienstzeit stattfänden.)

Auch seitens einiger Unternehmen werden Überstunden (ebenso wie saisonale Arbeitsspitzen) als nicht "familienfreundlich" bewertet. Überstunden und saisonale Arbeitsspitzen sind aber aus der Sicht der UnternehmerInnen unvermeidlich, ihnen könne auch nicht gegengesteuert werden. Vereinzelt wird sogar darauf hingewiesen, daß Beschäftigte, die Überstunden nur ungern leisten, mit der Kündigung zu rechnen hätten. Die Personalvertreter würden bereits eine Verbesserung darin sehen, wenn Überstunden längere Zeit im voraus angekündigt würden und nicht über längere Zeiträume hinweg anfallen würden:

"Was hin und wieder vorkommt ist, wenn sich Überstunden sehr häufen über einen längeren Zeitraum hin, daß die Leute irgendwie dann halt auch sagen, ... , in der nächsten Zeit kann ich dann nicht mehr so viele Überstunden machen, weil meine Frau findet schon, daß ich zu wenig daheim bin ... " (34/AG/Druck: 6)

"I: Das heißt, für ein plötzlich krank werdendes Kind, wenn das zusammenrifft mit so einer Spitzenzeit im Projekt, ist eine Katastrophe? X: Kurzfristig kann es zu Problemen führen, das ist keine Frage. ... wenn das auch nur ein halber Tag ist, ist das auch noch nie ein Problem gewesen, nur wenn es darum geht, längerfristig hier auszuweichen, na gut, dann haben wir Probleme, da hat er zwar die Möglichkeit, wieder seine rechtlichen, also die rechtlichen Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen, indem er eben einen Pflegeurlaub beantragt, was auch passiert. Es kommt Gott sei Dank nicht oft vor, ich habe, Statistiken lasse ich mir geben, wie gesagt, wir führen schon

eine Krankenstands- und Pflegeurlaubsstatistik, kaum jemand unserer Mitarbeiter konsumiert Pflegeurlaub." (8/AG/Computer: 9)

In den Betrieben rechnet man auch damit, daß die Beschäftigten erhöhte Arbeitsanforderungen untereinander ("solidarisch") arrangieren. Aber nicht immer sind Beschäftigte ohne Kinder auch gewillt, bei Arbeitsspitzen auf die familialen Verpflichtungen der anderen Rücksicht zu nehmen.

"Man muß sich anpassen, aber wir haben das so immer in irgendeiner Form gemacht, was weiß ich, eine alleinerziehende Mutter hat gesagt, ich kann am Abend nicht da sein, weil ich habe ein kleines Kind, habe ich gesagt, na gut. I: Das geht so unproblematisch? X: Ja, nicht unproblematisch, weil ja andere dafür natürlich mehr da sein müssen. Da ist dann schon, warum, man hat keine Kinder, sagt dann, ja, aber deswegen, weil ich keine Kinder habe, sitze ich halt auch nicht immer am Abend da, das sind schon Auseinandersetzungen, aber wir versuchen halt das irgendwie anzupassen."
(26/AG/Bildung: 2)

Schicht- und Wechseldienst

Wir hätten uns auch erwartet, daß auch Schicht- bzw. Wechseldienst in Hinblick auf die Vereinbarkeit für problematisch gehalten werden. In den betreffenden Betrieben ist man aber der Ansicht, daß Schichtdienst solange kein Problem darstelle, solange eine gewisse Regelmäßigkeit gegeben sei und Überstunden zumindest eine Woche im vorhinein angekündigt würden. Die Männer, die in diesen Bereichen arbeiten, wußten von vorneherein über den Schichtdienst Bescheid; die Familienstrukturen müssen den Arbeitsverhältnissen angepaßt werden.

"... jemand, der Schicht arbeitet, hat von Anfang an gewußt, daß er eine Schichtarbeit übernimmt, ... , daß das eigentlich unumgänglich ist, also wenn sie in dieser Branche, wenn sie diesen Beruf ausüben wollen, dann geht das nicht anders." (34/AG/Druck: 6f)

"Nur, wenn ich zur Polizei gehe oder wenn ich heute einen Partner kenne, dann muß ich ihm das einfach sagen, daß es so ist, daß ich Polizist bin, daß ich einen unregelmäßigen Dienst habe und mit dem muß man sich dann einfach abfinden. Vereinbar, ein familienfreundlicher Beruf ist es nicht, ... das ist unser Beruf und da kann man nicht viel ändern, das ist unmöglich, den kann man nicht familienfreundlich gestalten, den Beruf, weil dann würde ja die Sicherheit darunter leiden." (14/BR/BM: 5)

Gleitzeit, individuelle Zeit-Arrangements

Gleitzeit wird von UnternehmerInnen und PersonalvertreterInnen am häufigsten als Möglichkeit für Beschäftigte genannt, die Arbeitszeit mitzugestalten und damit positive Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Der Großteil der von uns befragten Firmen bieten Gleitzeitmöglichkeiten an (siehe Kapitel Arbeitszeit), die einen gewissen Gestaltungsspielraum eröffnen.

"Nachdem wir die gleitende Arbeitszeit im Haus haben, ist es vielleicht für den Einzelnen leichter, mit Familie sich seine Zeit einzuteilen, ..." (38/AG/Bank: 2)

"Aber ich sage noch einmal, was die Bewältigung der Spannung Beruf und Familie anbelangt, sehe ich nur in der flexiblen Arbeitszeitgestaltung die Möglichkeit und Teilzeit, ..." (8/AG/Computer: 36)

"Durch das, daß wir schon seit 10 Jahren ein variables Arbeitssystem haben, so ist, na ja, gibt es überhaupt keine Schwierigkeiten in bezug auf Arbeit." (41/AG/Handel: 1)

"... es gibt eine relativ freie Diensteinteilung, die es ermöglicht eine Familie zu versorgen. ... die Einteilung einfach auch individuell getroffen werden kann. Und von Dienstgeberseite her gibt es da keine Probleme, ..." (7/BR/Sozialverein: 1)

Individuelle Teilzeitarangements, wie sie in einigen Unternehmen möglich sind, werden ebenfalls als hilfreich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Das Ausmaß der Arbeitszeit werde nach den individuellen Bedürfnissen der beschäftigten Männer und Frauen festgesetzt.

"Das heißt, es gibt bei uns sehr viele Teilzeitbeschäftigte, es gibt Teilzeitbeschäftigte, wo also wirklich individuell auf den Betroffenen Bezug genommen worden ist. Wir haben Teilzeitbeschäftigungen, beginnend von 50 Prozent über 66 Prozent, 73 Prozent, 78 Prozent, also ich meine, alleine aus dieser Tatsache erkennt man, daß man sehr wohl da schon Rücksicht nimmt auf die Frauen, aber auch auf die Männer, es gibt auch Männer, die teilzeitbeschäftigt sind." (20/BR/Bank: 2)

"... bei uns kann sich das jeder individuell aussuchen, ich finde das sogar schon zu viel, das ist vom Administrativen her ein irrsinniger Aufwand, aber ok., ..." (20/BR/Bank: 20)

Eine generelle Arbeitszeitreduktion wird hingegen nur von einem der befragten Männer als notwendig dafür erachtet, daß Beruf und Familie besser vereinbart werden können.

Kurzfristiges Disponieren der Arbeitszeit, wenn es familiär notwendig ist, ist den Beschäftigten in fast allen befragten Betrieben prinzipiell möglich, am ehe-

sten dann, wenn eine funktionierende Teamstruktur gewährleistet, daß die anfallenden Arbeiten von KollegInnen übernommen oder eben zu einem späteren Zeitpunkt erledigt würden. Diese flexible Disponierbarkeit der Arbeitszeit wird in Hinblick auf die Vereinbarkeit als wesentliche Erleichterung empfunden.

Für das Entgegenkommen erwarten die UnternehmerInnen im Gegenzug die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen auf die Wünsche der Geschäftsleitung bzgl. Mehrarbeit und Überstunden einzugehen.

"... wir können nur solche Probleme lösen als Unternehmen und als Verantwortliche, wenn wir hier eine gewisse Kultur vorleben, eine gewisse Einstellung als Geschäftsleitung haben und flexibel sind. Umgekehrt wissen die Mitarbeiter ganz genau, wenn es darauf ankommt, müssen sie auch ihren Mann stellen ..." (8/AG/Computer: 9f)

Entkoppelung von Arbeitszeit und Anwesenheit im Betrieb

Sowohl die befragten Männer als auch die Unternehmen setzen - mit jeweils anderen Intentionen - auf eine weitgehende Entflechtung von Betriebsort und Arbeit und sehen hier eine gute Möglichkeit, Familien- und Berufsarbeit zu koppeln. Die Falle, die solche Arbeitsformen (z.B. Tele- und Heimarbeitsplätze) enthalten, ist den Männern nicht bewußt.

In manchen Berufen hat die Verlagerung zumindest von Teilen der Berufsarbeit in die Wohnung eine lange Tradition, etwa im Lehrberuf, als SteuerberaterIn, etc.

"Und dann ist das schon ein Beruf, der klassisch darauf ausgerichtet ist, daß man ihn auch als Mutter ausüben kann, weil man sich ja die Zeit gut einteilen kann, man kann ja die Arbeit am Abend machen oder man kann weniger Klienten betreuen, man konnte schon immer bei Kollegen dann im Werkvertrag mitarbeiten, wenn man eben weniger Zeit gehabt hat, also das ist schon von den Arbeitsabläufen, sind wir da schon sehr begünstigt." (32/AG/Steuerberatung: 4)

Männer, die bereits jetzt die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung haben, empfinden diese zwar als Erleichterung, sehen darin aber auch den Nachteil, daß sich die Grenzen von Arbeits- und Freizeit zu sehr verwischen würden.

3.2. Verbreiterung statt Verschlankung

Zu personellen Engpässen und der damit verbundenen Notwendigkeit, Mehrarbeit zu leisten, kommt es in den Betrieben u.a. deshalb, weil in den Betrieben mit einem Minimum an Personal auszukommen versucht werde.

Dadurch, daß die Arbeitskapazitäten der einzelnen MitarbeiterInnen voll ausgeschöpft und die Arbeitsbereiche nur mehr mit der mindest erforderlichen Anzahl von ArbeitnehmerInnen besetzt würden, gäbe es kaum einen Spielraum für die Bewältigung zusätzlicher Aufgaben bei Personalausfällen.

"Faktum ist, daß wir mit einer konstanten Anzahl von Personen, ... in der gleichen Zeit immer mehr Projekte bewältigen müssen, ..." [Dem könnte nur abgeholfen werden, wenn] "... die Geschäftsführung erkennt, daß eigentlich niemand von uns unter 100% ausgelastet ist, und daß eine Erhöhung des Personalstandes oder eine Reduktion der Anzahl der Projekte stattfindet." (11/AN/Wissenschaft: 11, 12)

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erscheint den befragten Männern die Erweiterung Personalstandes unumgänglich, da nur unter dieser Voraussetzung Veränderungen in der Arbeitsorganisation möglich sind. Auch die teilweise extreme Arbeitsauslastung der einzelnen Beschäftigten sollte sinnvoll korrigiert werden. Zwei Arbeitnehmer geben an, daß ihre Beziehungen durch die ständige Mehrbelastung im Beruf gefährdet waren bzw. eine auch u.a. daran zerbrochen wäre.

Die rigorose Ausschöpfung der Zeitressourcen wird auch von einigen Betriebsräten/-rätinnen als schlechte Voraussetzung für Vereinbarkeit genannt. Eine nahezu hundertprozentige Auslastung der Arbeitszeit lauge die ArbeitnehmerInnen aus und bei Personalausfällen bestünden auch keine Reserven mehr. Die Konsequenzen sind permanenter Streß und Überstunden. Leidtragende sind auch die Familien.

Die Betriebe argumentieren damit, daß sie derzeit sehr knapp kalkulieren und infolgedessen auch mit sehr knappen Personalressourcen operieren müßten. Daß Personalausfälle schwer zu bewältigen sind, da manche Positionen nicht mehr doppelt besetzt sind, sehen auch sie. Besonders mit einem stark durchhierarchisierten Aufbau fällt dies ins Gewicht; in Betrieben mit flacheren Strukturen sind die Schwierigkeiten geringer.

"Na ja, auf jeden Fall wird sie erschwert dadurch, daß wir mit sehr knappen Ressourcen operieren, ja, ich meine, von der Hierarchie her

ist es kein Problem, wir haben eine sehr flache, wir haben eine Geschäftsleitung und eine Hierarchieebene darunter und dann ist aus, ... das heißt, eine Funktion oft mit einer Person besetzt und wenn es jetzt niemanden anderen gibt, der, sagen wir, über einen größeren Zeitraum, Urlaubsvertretungen, Krankenvertretungen, ja, die muß man sowieso irgendwie bewältigen, das ist meines Erachtens das hauptstrukturelle Problem, daß eben sehr bei uns doch eine Spezialisierung da ist und wir haben nun einmal nur ... In Zeiten, wo die Marchen noch größer waren bei den Geschäften, da konnte man manche Positionen doppelt besetzen oder eineinhalbfach besetzen, das geht heute alles nicht mehr." (8/AG/Computer: 25f)

3.3. Großzügige Regelung von Urlaub und Pflegefreistellung

Unter den Gegebenheiten, die sich positiv auf die Vereinbarkeit auswirken, werden von PersonalvertreterInnen und UnternehmerInnen auch der unbürokratische und großzügige - "familienfreundliche" - Umgang mit der Urlaubseinteilung und den Pflegefreistellungen genannt.

"Nein, also wie gesagt, wir versuchen eine sehr liberale Handhabung in verschiedensten Dingen, ich habe schon erwähnt Gleitzeit, Pflegeurlaub an den Tag zu legen, ... wir sind zum Beispiel auch bei der Einteilung des Urlaubs sehr großzügig, konkret, es muß ganz sicher nicht sein, daß am Jahresanfang jemand mit einer Liste herumgeht und fragt, wann wirst du heuer deinen Urlaub nehmen ... also bei uns ist es durchaus üblich, daß jemand heute sagt, morgen möchte ich einen oder zwei Urlaubstage haben und es ist kein Problem, das zu machen. Also diese Flexibilität geben wir unseren Mitarbeitern selbstverständlich schon." (38/AG/Bank: 13)

"... vielleicht auch bedingt durch die soziale Tätigkeit, die wir ausüben, keine Probleme mit Dienstfreistellungen im Krankheitsfall von Kindern, Angehörigen, ... mir ist nicht bekannt, daß Urlaube nicht gewährt wurden und wenn es Schwierigkeiten gibt, so liegen sie innerhalb der kleinen Einheit, aber nicht von seiten des Dienstgebers." (7/BR/Sozialverein: 3)

Reell fällt insbesondere der kurzfristige Personalausfall aufgrund einer Pflegefreistellung für den Betrieb nicht sonderlich ins Gewicht. Im Jahr 1995 betrug bei den untersuchten Firmen das durchschnittliche Ausmaß an Pflegefreistellung pro MitarbeiterIn rund 3 Tage (vgl. Kap. III.1.). Und reell wird eine zu häufige Inanspruchnahme auch nicht immer gern gesehen:

... was ich sicherlich weiß, ist praktisch, sicherlich wird bei selteneren irgendwie, außerkollektivvertraglichen, Salärerhöhungen das immer praktisch nachgeschaut, wie lange war der Kollege auf Kran-

kenstand, wie viele Überstunden hat er gemacht, hat er Pflegeurlaub gehabt, das wird immer berücksichtigt, sozial wird das, dringt das schon ein, wenn es nicht direkt ist, das ist schon klar."
(17/BR/Druck: 26f)

3.4. Gutes Betriebsklima

Eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt nach Meinung einiger UnternehmerInnen und PersonalvertreterInnen ein gutes Betriebsklima dar. Von diesem hänge es ab, ob individuelle Arrangements zugelassen werden (auch von den ArbeitskollegInnen) und nicht als Nachteil von einem Teil der Belegschaft empfunden werden. Die flachen Organisationsstrukturen - so ein Handelsunternehmer - tragen nicht nur zu einem besseren Betriebsklima, sondern auch zu mehr Kooperation zwischen den KollegInnen bei.

3.5. Orientierung der Arbeitgeber

Daß auch individuelle Orientierungen und damit persönliche Präferenzen im speziellen bei der Wahrnehmung und damit auch bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Rolle spielen zeigen untenstehende Interviewpassagen. Beide Unternehmer, selbst Familienväter, haben für sich eindeutige Prämissen gesetzt: Vorrang hat der Beruf.

"I: Das heißt, Sie haben eigentlich selber erlebt, wie Firmenstrukturen sehr gegen Familienverpflichtungen arbeiten? X: Gut, ich kann es mir hier ja einteilen, ich hätte es auch nicht machen müssen, aber dann hätte ich das auch überhaupt nicht, ich habe damals so wenig verdient hier in der Volksbildung, weil als Junger verdient man hier ganz wenig." (26/AG/Bildung: 6)

"Na ja, wenn man irgendeinen Betrieb aufbauen will, steht alles andere zurück, also das ist, ich kann nicht eine Familie aufbauen und einen Betrieb aufbauen, das spielt es einfach nicht. ... Also da baue ich entweder Familie auf, dann muß ich sagen, na gut, da muß ich halt einen Job haben, wo ich meine 40 Stunden habe und auch nicht so unter Druck bin, erfolgsorientiert und leistungsorientiert, wo ich das einfach sage, Schulwart ..." (26/AG/Bildung: 7)

Der zweite Unternehmer zieht ebenfalls seine persönlichen Erfahrungen zum Beleg der Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie heran. In bezug auf Frauen sieht er allerdings eine Einschränkung der Vereinbarkeit:

I: Das heißt also, in Spitzenzeiten ist Ihr Job also nicht mit Familie vereinbar? X: Es ist vereinbar, sonst täte es ja nicht funktionieren, aber es müssen Abstriche gemacht werden, sicher. I: Welcher Art?

X: Na ja, ... Aber das hat, die Zeit fehlt, die man mit Kindern oder

mit der Frau verbringen kann, wo man die ganzen Kleinigkeiten im Haushalt, die sowieso noch sind, die typischen männlichen, ... in dem Sinn, kleinere Reparaturen oder sonst was, um natürlich entsprechende Hausarbeit zu leisten." (21/AG/Kühl: 6)

" ... warum muß es eigentlich Schwierigkeiten geben? ... ich habe mittlerweile schon drei Kinder, vier, sieben, neun, die auch entsprechende, wie soll ich sagen, entsprechende Aufmerksamkeit eigentlich auch verlangen, aber das kann ich nicht erfüllen, das ist klar. Aber ich sehe schon, wenn der kleinste Sohn ins Bett kommt in der Nacht, dann weiß ich, daß ich zu oft weg war." (21/AG/Kühl: 9)

"Und wenn mehr Frauen da arbeiten würden, das ist die Frage, sicher wäre mehr flexibler Aufwand notwendig ganz einfach, weil ständig irgendwie durch die Familie ganz einfach mehr aufkommt." (21/AG/Kühl: 22)

Es ist anzunehmen, daß es in diesen Unternehmen wenig Bereitschaft bzw. Verständnis gibt, auf die familialen Verpflichtungen - insbesondere jener der männlichen Arbeitnehmer - Rücksicht zu nehmen.

Die Berufszentriertheit der Arbeitgeber kann mitunter auch dazu führen, daß sie von den Beschäftigten - insbesondere von jenen, die beruflich aufsteigen wollen - ebendiese Ausschließlichkeit des Berufslebens verlangen. Eine Einstellungsveränderung der Arbeitgeber dahingehend, daß die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten (auch für die männlichen und solche in Führungspositionen) möglich sein müßte, wäre ein weiterer Weg, beide Welten in Einklang miteinander zu bringen.

3.6. Ressource Frau

Die klar geregelte Arbeitsorganisation zwischen Männern und Frauen bei der Haus- und Familienarbeit zu gleichen Teilen halten nur wenige Männer als Grundvoraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Für die Mehrheit ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit nur deswegen möglich, weil sie die Familienarbeit auf die Partnerin abwälzen, wenn ihnen dieser Zusammenhang auch in der Mehrzahl nicht bewußt ist.

Selbst wenn es in der Partnerschaft zu Konflikten wegen der zu geringen Beteiligung der Männer an der Haus- und Familienarbeit kommt, bestehen ihrerseits kaum Überlegungen bzw. Bestrebungen, an den beruflichen Strukturen etwas zu ändern. Die Interviews führten deutlich vor Augen, wie selbstverständlich es für manche Männer ist, daß die Frauen die Voraussetzungen dafür schaffen, daß ihre Partner Beruf und Familie vereinbaren können. Es wird zwar der Umstand

bedauert, daß nicht mehr Zeit zu Hause verbracht werden könne, aber der Beruf lasse keine andere Wahl.

Für manche entstehen Probleme der Vereinbarkeit erst dann, wenn die Kombination von Beruf und Familie für die Partnerin schwierig wird. Teilzeitbeschäftigung sei daher ideal für (Ehe)Frauen. Damit könne einerseits dem Wunsch vieler Frauen nach einer außerhäuslichen Tätigkeit entsprochen werden, gleichzeitig könnten sie die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung weiterhin übernehmen.

" ... ich bin auch nicht unglücklich, daß meine Frau zum Beispiel nicht studiert hat, weil sonst hätte ich das Problem, sonst hätte ich nämlich das Problem, so wie es viele von unseren Bekannten haben, daß das für die Frau wirklich ein Problem ist, daß sie jetzt daheim ist, weil sie ganz einfach auch eine Rechtsanwältin ist und nicht ein- sieht, daß halt der Mann, der auch Rechtsanwalt ist, halt arbeiten geht und sie daheim sitzt und er ihr wieder kein Kindermädchen ge- nehmigen will, ... " (31/AN/Steuerberatung: 31)

So wird gelegentlich sogar die Vollzeitbeschäftigung der Partnerin subtil zur Teilzeitbeschäftigung undefiniert, wenn die Arbeit nicht an die Anwesenheit im Betrieb gebunden ist, sondern über weite Strecken zu Hause erledigt werden kann. Besonders deutlich wird das bei Lehrerinnen, die selbst bei einer Voll- zeitverpflichtung viel (Arbeits)zeit zu Hause verbringen und damit quasi ne- benbei auch für die Familie zu Verfügung stehen.

Wenn beide Partner berufstätig sind, wird die Hausarbeit und Kinderbetreuung von vielen Interviewten auf Dritte verlagert⁶², beides wird als wichtige Grund- voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet.

Interessanterweise treffen sich - zumindest in den Interviews - in der Frage der Beteiligung der Männer an der Haus- und Familienarbeit die "neuen Männer" mit den UnternehmerInnen und Betriebsräte/-rätinnen. Beide meinen, daß Beruf und Familie dann eher miteinander vereinbar wären, wenn auch Männer ihren Teil an Haus- und Familienarbeit leisteten:.

"... es müßten also die Männer schon so erzogen werden, daß sie auch ihren Beitrag zu Hause leisten müssen an Hausarbeit, das kann man nicht verordnen." (41/AG/Handel: 5)

Frauen würden aber ihren Teil dazu beitragen, wenn das nicht so funktioniert:

⁶² Wie bereits erwähnt, verfügen viele der Interviewten über ein hohes Einkommen.

"Ja, ich denke mir, im gesellschaftspolitischen Bild, ... sei es mit der Erziehung oder von mir aus in vielen anderen typischen Rollenverhalten, wo die Frauen nicht ganz unschuldig sind nach meiner Meinung, nicht nur Mütter als Erziehende, sondern Frauen generell, weil sie ja manchmal das Gefühl vermitteln, einverstanden zu sein, ..."
(35/BR/Versicherung: 16f)

3.7. Verbesserung der Infrastruktur

Krippen-, Kindergarten- und Hortplätze bietet nur ein großes Versicherungsunternehmen seinen ArbeitnehmerInnen an. Aber in vielen Unternehmen ist es erlaubt bei fehlender Betreuung, bei außerordentlichen Terminen (z.B. Notenkonferenzen) oder wenn Überstunden geleistet werden müssen, Kinder ins Büro mitzunehmen. Männer nehmen ihre Kinder (meist sind es die älteren) öfters während der Schulferien mit ins Büro.

Sehr häufig wird von den UnternehmerInnen auch das Problem der Öffnungszeiten, der fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen und die langen Ferien angesprochen. Dies wird insbesondere dann zu einem Problem, wenn andere Betreuungspersonen wie Eltern oder Geschwister nicht zur Verfügung stünden.

"Meistens liegt es, glaube ich, in der Arbeitszeit, daß man eben und an den Zeiten, die für die Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stehen, daß man da eigentlich dadurch ziemlich limitiert ist, man kann, selten hat man einen Kindergarten, der nicht im Sommer ewig lang zusperrt, dann die Schule ist überhaupt ein Wahnsinn, wenn man zwei Monate Sommerferien und Weihnachten, Ostern und das alles überbrücken muß mit einer Normalarbeitszeit, das ist sehr, sehr schwierig." (32/AG/Steuerberatung: 5)

Zusammenfassung

Als Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden auf innerbetrieblicher Ebene Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit - sowohl in Hinblick auf das Ausmaß wie auch auf die Lage -, in einer großzügigen Handhabung von Urlaub und Pflegefreistellung, in der Aufstockung des Personalstandes und einem Abgehen von der Berufszentriertheit der Arbeitgeber gesehen.

Außerbetrieblich ebnet vor allem die „Ressource Frau“ den Weg zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtung (längere und durchgehendere Öffnungszeiten) werden für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als notwendig erachtet.