

## Zum Wandel von Arbeit und Familie

*„Die Welt, die wir geschaffen haben,  
ist das Resultat einer überholten Denkweise.  
Die Probleme, die sich daraus ergeben,  
können nicht mit der gleichen Denkweise gelöst werden.“*

Albert Einstein

### Von der Industrie- zur Wissensgesellschaft

1990 übernimmt der Staat im Einigungsvertrag der BRD die Aufgabe, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sorgen.

Die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* bezieht sich auf die Möglichkeiten für Erwachsene im arbeitsfähigen Alter, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits und dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen andererseits zu widmen, und auf die Schwierigkeiten, die dabei auftreten können.

Heute gilt die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* als eine der zentralen Herausforderungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik in Europa.

Alle Industriegesellschaften unterliegen seit den 80er Jahren tiefgreifenden, politischen, ökonomischen und demografischen Veränderungen, dem Übergang von der Industrie- zur Informations- und Wissensgesellschaft. Die Bedeutung dieses Wandels ist vermutlich nur vergleichbar mit dem Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft zum Ende des 19. Jahrhunderts bis in die 20er Jahre des 20. Jahrhunderts.

Mit der Industrialisierung und Marktwirtschaft wurde der vormoderne Haushalt als Einheit von Wohnen und Arbeiten zerschlagen, die Mehrgenerationenfamilie abgelöst durch die Kleinfamilie mit ihren traditionellen Geschlechtsrollenzuweisungen: Die männliche Rolle als Ernährer der Familie mit einer Vollerwerbsbiographie und der Zuständigkeit der Frauen für Haushalt und Kinder einhergehend mit der ökonomischen Abhängigkeit von der Erwerbsarbeit des Mannes.

Der „*Anderthalb-Personen-Beruf*“ (Beck/Beck-Gernsheim, 1990) wird erschaffen: der Berufstätige ist auf die Zuarbeiten und Hilfsdienste anderer Personen angewiesen. Dies war/ist in den meisten Fällen die Ehefrau. Die Alltagsarbeit, die von Frauen geleistet wird, schafft die tägliche Basis für Nahrung, Kleidung, Wohlbefinden des Mannes und fürs Aufwachsen der nächsten Generation.

„95,5 Mrd. Stunden unbezahlter Familienarbeit stehen 60 Mrd. Stunden bezahlter Erwerbsarbeit gegenüber.“ (R. Naves-Herz, 1986)

Die Erwerbsarbeit in der Arbeitswelt wird dabei zunehmend immer mehr so organisiert, dass sie auf die Anforderungen der privaten Familienwelt kaum Rücksicht nimmt.

Mobilität wird in Zeiten von Globalisierung und Flexibilisierung zur schlichten Notwendigkeit. Unter den Bedingungen hoher Arbeitslosigkeit ist geographische Mobilität oft wichtige Voraussetzung, um überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden, und in vielen Berufsfeldern ist Mobilität auch wesentliche Voraussetzung des Aufstiegs.

## **Der demografische Wandel**

Seit 1965 ist es zu einem stetigen Rückgang der Geburtenzahlen gekommen. Während es für das Jahr 1960 galt, dass von 100 Frauen im gebärfähigen Alter 237 Kinder zur Welt gebracht wurden, sinkt diese Zahl im Jahr 2005 auf 1,3 Kinder im gebärfähigen Alter.

Jede Generation von Deutschen ist um rund ein Drittel kleiner als ihre Elterngeneration.

Während die Geburtenrate ständig gesunken ist, bleibt die ökonomische Benachteiligung für Familien mit Kindern konstant. Das Pro-Kopf-Einkommen einer Ein-Verdiener-Familie mit 2 Kindern beträgt im Vergleich zu einem kinderlosen Ehepaar 67,2 %, im Vergleich zu einem doppelt verdienenden und kinderlosen Ehepaar sogar lediglich 37,8 %. (R. Naves-Herz, 2002)

Die Zukunftsaussichten durch den anhaltenden Geburtenrückgang – insbesondere für die deutsche Wirtschaft – sind mehr als beunruhigend. Laut einer Studie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) setzt nach 2015 ein Personalrückgang ein, sodass die Zahl der verfügbaren Fach- und Führungskräfte um fast ein Viertel geringer sein wird als heute.

Familienfreundlichkeit wird zum harten Wirtschaftsfaktor:

*„Deutschland ist ein rohstoffarmes Land. Unser wichtigster Rohstoff sind deshalb die Menschen. Ihre Kreativität, ihre Ideen, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Leistungsbereitschaft.*

*Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie empfinden ihre Situation oft als Zerreißprobe. Beruf und Familie konkurrieren um die verfügbare Zeit – und Energiereserven.“*

(Bundewirtschaftsministerium, 2001)

Zahlreiche Initiativen des Bundesfamilienministeriums in Zusammenarbeit mit dem Bundeswirtschaftsministerium wurden seit 1995 gestartet und durchgeführt:

- Das Audit berufundfamilie
- Work-Life-Balance als Wachstumsmotor
- Der Familienatlas

- Erfolgsfaktor Familie
- Lokale Bündnisse für Familie
- Allianz für Familie
- Unternehmenswettbewerb „familienfreundliches Unternehmen“ etc.

## Lösungen in Sicht?

Der 7. Familienbericht der Bundesregierung vom Mai 2006 „Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit“ weist erstmals daraufhin, dass familiäre Ressourcen (Aufziehen und Erziehen von Kindern als auch die Pflege älterer Familienmitglieder) genauso erschöpfbar sind wie andere natürliche Ressourcen.

Er macht des weiteren darauf aufmerksam, dass die zeitliche Organisation eines Familienhaushaltes zwischen der Arbeitswelt mit ihren hohen Anforderungen an Flexibilität und Mobilität kollidiert mit den immer noch starren zeitlichen Regelungen von Kindergärten, Schulen und anderen Institutionen, und weist zurecht darauf hin, dass die Lösung des strukturbedingten Dilemmas nach wie vor als privat zu lösenden Problem der Familien angesehen wird. Wobei in den meisten Familien den Frauen die Funktion des „Zeitpuffers“ zufällt.

Der zunehmenden Flexibilisierung im Erwerbsleben wird die Komponente Verlässlichkeit für langfristig stabile Familienbeziehungen mit ihren Fürsorgeleistungen entgegengestellt, die sich nicht im Sinne der Erwerbsarbeit „tacken“ lassen.

Der Bericht verweist explizit auf die Tatsache, dass wir als Menschen in bestimmten Lebensphasen existentiell darauf angewiesen sind, dass sich andere verlässlich und verbindlich um uns kümmern.

Solche Fürsorgezeiten lassen sich nur sehr bedingt rationalisieren und beschleunigen, körperliche und emotionale Bedürfnisse richten sich nicht nach der Uhrzeit und lassen sich auch nicht in deren Rhythmus befriedigen.

Zudem haben Kinder und ältere Menschen eine andere Wahrnehmung und ein anderes Empfinden von Zeit als Erwachsene, welche die industriellen und auf Effektivität ausgerichteten Zeittakte von Erwerbsrhythmen entlang der Uhrzeit weitgehend internalisiert haben.

Die Zeitlogik von Fürsorgezeiten weicht demnach in vielen Aspekten von der Zeitökonomie der Erwerbsarbeit ab, sie steht teilweise im Widerspruch zu ihr.

*„Zielsetzung einer Alltagszeitpolitik für Familien ist es, Familien ins Zentrum der Taktgeber für betriebliche und öffentliche Zeiten zu stellen, und nicht umgekehrt: Familien als nachrangige Zeitpuffer für gesellschaftlich und ökonomisch dominierende Belange zu behandeln.“*

(7. Familienbericht, Mai 2006)

Desweiteren gibt es Bemühungen über die Aufwertung der Erziehungsarbeit. Unter dem Titel „Familie als Beruf“ stellte Leipert im Jahre 2001 Analysen zur verstärkten Anerkennung und Honorierung der familiären Betreuungs- und

Erziehungsarbeit durch Staat und Gesellschaft in verschiedenen europäischen Ländern vor:

**„Arbeit als Tätigkeit zur Daseinsvorsorge, als bewusstes zweckgerichtetes Handeln erstreckt sich auf alle Lebensbereiche:**

- **auf Erwerbsarbeit,**
- **unentgeltlich geleistete Arbeit in Familie und Haushalt,**
- **auf unentgeltlich für öffentliche Belange dargebotene Arbeit.“**

(Naves-Herz, 2002)

veröffentlicht in **„Lebenslinien – Ottersberger Frauen erzählen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“**, Juni 2007

zu beziehen über: Gleichstellungsbeauftragte des Fleckens Ottersberg, Grüne Straße 27, 28870 Ottersberg

[kberger@flecken-ottersberg.de](mailto:kberger@flecken-ottersberg.de)

Der Artikel stellt einen Auszug aus meinen beiden arbeitswissenschaftlichen Studien zum **Wandel von Arbeit und deren Auswirkungen auf Familie** und dem Thema **Work-Life-Balance** dar.

Bei Interesse an diesen Arbeiten wenden Sie sich bitte per Mail an mich.  
Vielen Dank!