



WAS TUN, WENN **FRAUEN** DIE FAMILIE ERNÄHREN.

Tipps und Anregungen für
betriebliche Interessenvertretungen



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1 Familienernährerinnen: Wer sie sind, wie sie arbeiten und auf welche Weise sie ihr Leben gestalten	2
1.1 Portrait: Eine Familienernährerin zeigt worauf es ankommt!	2
1.2 Warum werden Frauen Familienernährerinnen?	3
1.3 Herausforderungen von Familienernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt	5
1.4 Arbeitsbedingungen von Familienernährerinnen im Betrieb	6
1.5 Und zu Hause? Familienernährerin zwischen zwei Welten	7
2 Ein Blick in die Tiefe: Wo Familienernährerinnen beschäftigt sind und wie es ihnen dabei geht	8
2.1 Portrait: Alleinerziehende mit fünf Kindern?! Diese Frau macht's vor!	8
2.2 In welchen Branchen Familienernährerinnen beschäftigt sind	10
Chemische Industrie, Energie, Herstellung von Waren und Grundstoffen	12
Gastgewerbe	13
Maschinen- und Fahrzeugbau	14
Einzelhandel	15
Medien/Kultur/Sport/Unterhaltung	16
Großhandel, Banken, Versicherungen	17
Unternehmensbezogenen Dienstleistungen	18
Erziehung und Unterricht	19
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	20
Verkehr und Nachrichten	21
Gesundheits- und Sozialwesen	22
Herstellung sonstiger Waren	23
2.3 Wohlbefinden von Familienernährerinnen	24
3 Gestaltungsmöglichkeiten für Familienernährerinnen in der betrieblichen Praxis	26
3.1 Portrait: Eine Familienernährerin steht auf eigenen Beinen!	26
3.2 Betriebliche Gestaltungsfelder	27
3.2.1 Durchführung einer Ist-Analyse im Betrieb	27
3.2.2 Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung	28
3.2.2.1 Arbeitszeiten im Lebensverlauf	29
3.2.2.2 Arbeitszeitlege	29
3.2.2.4 Arbeitszeitgestaltung	30
3.2.3 Beteiligung und Weiterbildung von Familienernährerinnen	31
3.2.4 Präsenzkultur aufbrechen	32
3.2.5 Veränderungen der Rollenbilder für eine moderne Betriebskultur	33
3.3 Beispiele guter Praxis	34
3.3.1 Globus SB Warenhaus (Einöd)	34
3.3.2 Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft	37
3.3.3 Senioren Wohnpark Weser GmbH	39
4 ... und zum Schluss fünf Gründe, warum es sich lohnt für Familienernährerinnen aktiv zu werden!	42
Literaturverzeichnis	44



Das Phänomen Familienernährerinnen bietet Chancen und Herausforderungen zugleich: Es macht die mangelnde Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, in den Betrieben und zu Hause deutlich. Frauen, die mit ihrem Entgelt den Löwenanteil des Haushaltseinkommens erwirt-

schaften und damit die finanzielle Hauptverantwortung in der Familie tragen, bringen unter anderen Arbeits- und Lebensbedingungen ihr Geld nach Hause als ihre männlichen Kollegen.

Das Leben von Familienernährerinnen zeigt, dass die Balance von Beruf und Fürsorgearbeit letztlich über Art und Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen entscheidet – und damit auch bestimmt, wie gut es einer wachsenden Gruppe von Frauen gelingt, ihre Familie finanziell abzusichern. Denn wir wissen: Haushalte mit einer Frau als Ernährerin sind finanziell schlechter ausgestattet, als Haushalte mit einem männlichen Ernährer.

Familienernährerinnen machen einmal mehr sichtbar: Frauen sind schon lange keine bloßen Zuverdienerinnen mehr, vielmehr wollen sie finanziell auf eigenen Beinen stehen. Sie leisten einen existenziellen Beitrag zum Familieneinkommen und brauchen die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben wie Männer. Aber auch zu Hause im Alltag muss sich etwas verändern: Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern muss an das moderne Familienarrangement mit einer Frau als Ernährerin angepasst werden.

Jede Frau kann im Lebensverlauf Familienernährerin werden. Inzwischen wird jeder fünfte Mehrpersonenerwerbshaushalt in Deutschland von einer Frau ernährt, Familienernährerinnen sind längst nicht mehr aus der Realität weg zu denken. Deswegen muss sich unser Blick auf die Erwerbstätigkeit von Frauen ändern. Wir müssen nach Wegen suchen, wie Betriebe und Verwaltungen gleiche Chancen für Männer und Frauen schaffen können!

Unsere beispielhaften Portraits von Familienernährerinnen gewähren Einblicke in den Alltag von Hauptverdienerinnen. Um konkrete Handlungsempfehlungen für Gewerkschaften und Betriebe formulieren zu können, durch deren Umsetzung die Situation von Familienernährerinnen nachhaltig verbessert werden kann, hat das DGB-Projekt „Familienernährerinnen“ eine branchenspezifische Studie in Auftrag gegeben. Sie gibt Aufschluss darüber, wo und unter welchen Bedingungen Hauptverdienerinnen beschäftigt sind. Die Broschüre ermöglicht somit betrieblichen Akteur/innen sich ein differenziertes Bild von der Arbeits- und Lebenssituation von Hauptverdienerinnen in ihrer Branche zu machen. Sie gibt gezielte Impulse für die betriebliche Praxis, um durch bessere Arbeitsbedingungen gleiche Chancen für alle Beschäftigten zu schaffen! Denn wir wissen: Wer die betrieblichen Bedingungen für Frauen im Allgemeinen und Familienernährerinnen im Besonderen verbessert, schafft gute Arbeit und gleiche Chancen – auch für alle anderen Beschäftigten.

In diesem Sinne wünsche ich allen Beteiligten viel Erfolg bei der konkreten Umsetzung!

Elke Hannack

1 Familienernährerinnen: Wer sie sind, wie sie arbeiten und auf welche Weise sie ihr Leben gestalten

2 Immer mehr Frauen ernähren mit ihrem Einkommen die Familie. Darin zeigt sich eine gesellschaftlich brisante Entwicklung: Familien können längst nicht mehr auf das Einkommen von Frauen verzichten. Aber: Frauen ernähren unter anderen Arbeits- und Lebensbedingungen ihre Familie als dies Männer tun (können). Hauptverdienerinnen arbeiten in anderen Jobs als Männer, werden anders bezahlt und kämpfen im Alltag mit anderen Problemen. Wer sind also diese Frauen und wie arbeiten und leben sie? Antworten auf diese und weitere Fragen sowie Zahlen und Fakten zu Familienernährerinnen bieten die folgenden Seiten.

1.1 Portrait: Eine Familienernährerin zeigt worauf es ankommt!

Die zur Krankenschwester ausgebildete Familienernährerin Martina Allhusen (52 Jahre) mit einer Zusatzqualifikation zur Stationsleitung ist kurz nach der Geburt ihres ersten Kindes in die Rolle der Hauptverdienerin geraten. Sie und ihr Mann wollten sich die Elternzeit teilen, kurz vor der Beurlaubung ihres Mannes verlor dieser seine Arbeit.



Frau Allhusen arbeitete zu dem Zeitpunkt als Stationschwester in der Aller-Weser-Klinik in Niedersachsen und leistete in Vollzeit Schichtdienst. Mit ihrem Ehepartner und ihren drei Kindern im Alter zwischen 16 und 22 Jahren

lebt die Familienernährerin ein Modell, bei dem die Frau den Löwenanteil zum Haushaltseinkommen beiträgt. Die Familienernährerin hatte die Möglichkeit den Arbeits- und Einkommensausfall ihres Ehepartners aufzufangen.

Erfahrungen zu Hause

Rückblickend berichtet die Familienernährerin von vielen Herausforderungen: Nicht nur der Zeitmangel durch das hohe Arbeitsvolumen machte ihr zu schaffen, auch die schwierige Situation ihres Mannes belastet die Hauptverdienerin.

„Nicht dass er ein Problem damit hatte, dass ich wieder voll arbeite, vielmehr war er sehr unglücklich darüber, selbst keine Arbeit zu haben. Das hat mich emotional auch sehr mitgenommen.“

Nach einer geraumen Zeit machte sich ihr Partner im handwerklichen Bereich selbständig. Dass Frau Allhusen weiterhin mit einem hohen Stundenvolumen ihrer Beschäftigung nachgehen konnte, ließ sich mit den flexiblen Arbeitszeiten ihres Partners vereinbaren. Dieser hat sich zum großen Teil um die Erziehung der Kinder und den Haushalt gekümmert. Auf die Frage, wie sie mit den neuen Rollen zurechtkommen, antwortet die Familienernährerin:

„Wir mussten uns schon erstmal an die neue Situation gewöhnen und auch unsere Ehe neu arrangieren. Mein Mann hat zwar wirklich viel im Haushalt übernommen, aber ich hatte eine andere Schmerzgrenze, sodass ich immer wieder in meiner freien Zeit im Haushalt gearbeitet habe.“

Dieses „nacharbeiten“ belastete die Beziehung, aber auch körperlich wurden Frau Allhusen Grenzen aufgezeigt. Sie lernte ihre Ansprüche zurückzunehmen und akzeptierte die Hausarbeit ihres Partners. Nach dem zweiten Kind bemerkte

die Familienernährerin, dass sie mit ihrer 38,5-Stunden-Woche auf lange Sicht nicht glücklich wird: Mangelnde Zeit für ihre Kinder, für sich selbst und ihre Partnerschaft veranlassten sie, ihre Arbeitszeit auf 75 Prozent zu reduzieren. Auch wenn ihre Kinder inzwischen recht selbstständig sind, genießt die Hauptverdienerin die freie Zeit für sich selbst. Da ihr Mann mit seiner Selbstständigkeit wieder zum Haushaltseinkommen beisteuert und das Haus der Familie gehört, wodurch keine großen Kosten entstehen, konnten sie die finanziellen Einbußen durch die Stundenreduzierung hinnehmen: „Finanziell sind wir recht gut aufgestellt. Zum Überleben reicht’s (lacht).“

Erfahrungen im Betrieb

Die Erzählungen von Martina Allhusen werfen die Frage auf, wie es in ihrem Betrieb möglich war, ihren Arbeitsumfang je nach Bedarf zu reduzieren oder aufzustocken. Denn gerade für Frauen, die unerwartet und ungewollt in die Rolle der Familienernährerin geraten, ist eine Aufstockung der Arbeitszeiten und des damit einhergehenden höheren Verdienstes wichtig. Bei Frau Allhusen ermöglichte es das enge Verhältnis unter den etwa 20 Kollegen und Kolleginnen: Die individuellen Bedürfnisse wurden und werden stets mit dem Kollegenkreis besprochen, sodass beispielsweise für Beschäftigte mit Fürsorgepflichten der Urlaub in den Schulferien gesichert wird. Doch die Familienernährerin beklagt auch die, trotz verbindlichen Dienstplans, zusätzlichen Schichten im Betrieb, wenn es bei einem Krankheitsfall dazu kommt, dass eine andere und zusätzliche Schicht übernommen werden muss oder wenn der Dienstschluss nicht pünktlich eingehalten wird.

Im Vergleich zu den letzten Jahren erkennt Martina Allhusen einen Wandel in Sachen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

„Von Seiten der Geschäftsführung wird versucht, neue Anreize zur Anwerbung von Arbeitnehmern zu schaffen und ein attraktiver Arbeitgeber für potenzielle Beschäftigte mit Fürsorgeverantwortung zu sein.“

Als Frau Allhusen in der Klinik anfang (vor 30 Jahren), gab es auf der Krankenstation nur Vollzeitstellen oder die Möglichkeit im Wechsel von 14 Tagen in Teilzeit zu arbeiten. Heute umfasst der Anteil der Teilzeitkräfte in den verschiedenen Bereichen oft mehr als die Hälfte der Beschäftigten.

Der Familienernährerin, die inzwischen für den Betriebsrat beruflich freigestellt ist, reicht das nicht: Mit Blick auf das 3-Schichtsystem fordert sie mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten und Verlässlichkeit bei der Dienstplanung

sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten (zum Beispiel durch Belegplätze in Kitas) und familienbewusste Arbeitszeitmodelle. Frau Allhusen blickt positiv auf die Verbesserungsansätze in ihrer Klinik: Seit die Leitung von einer Frau übernommen wurde, werde mehr Wert auf die betriebliche Familienpolitik gelegt und ein offener Umgang mit den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gepflegt.

Was Politik und Gesellschaft tun können

Martina Allhusen hat sich in ihrer Situation als Familienernährerin nie viel von der Politik erhofft. Sie gibt sich mit der Situation als Familienernährerin dank ihres familiären Arrangements und der Unterstützung sowie ihres sicheren Jobs zufrieden.

Gerade in den Kliniken werde es immer schwerer Fachpersonal zu finden; unattraktive Arbeitszeiten, geringe Entlohnung, hohe physische und psychische Belastungen würden die heutige Generation nicht begeistern. Die Politik sei dazu aufgefordert die Lohnneingruppierungen entsprechend anzupassen.

Aber nicht nur die Politik und die Betriebe seien gefragt, auch die Gesellschaft müsse sich für neue Rollenbilder öffnen und Haus- und Fürsorgearbeit stärker anerkennen – unabhängig davon, ob der Partner oder die Partnerin dafür verantwortlich sei. So berichtet die Familienernährerin von Reaktionen aus ihrem privaten Umkreis:

„Es wurden schon so ein paar Spitzen an meinen Mann gerichtet, nur weil er jetzt der Hausmann bei uns ist. Die Frauen aus unserem Bekanntenkreis dagegen brachten mir Anerkennung für meine finanzielle Hauptverantwortung entgegen.“

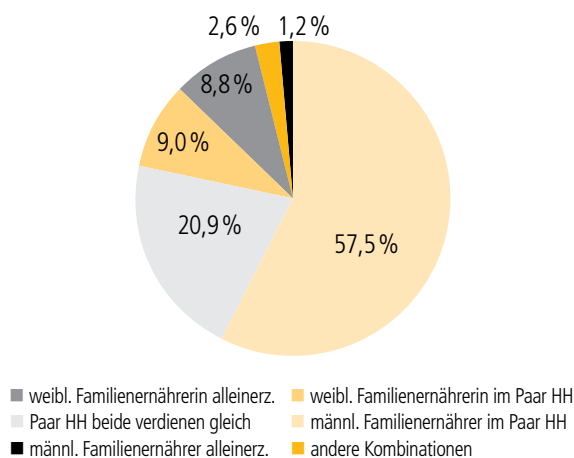
Die Lebens- und Arbeitsumstände der Familienernährerin machen deutlich: Das Phänomen „Familienernährerin“ bringt viele Herausforderungen mit sich. Die negativen Reaktionen aus dem Umfeld auf die geänderte Rollenverteilung, die starren Arbeitszeiten und die Anforderungen an sich selbst, erschweren den Alltag einer Hauptverdienerin. Auf der anderen Seite lässt sich aus den Erzählungen von Martina Allhusen Hoffnung schöpfen: Neue Rollenaufteilungen zu Hause sind machbar. Ein offenes Ohr im Betrieb für die Bedürfnisse des Einzelnen sowie ein selbstbewusster Umgang mit der Situation als Familienernährerin machen ein modernes Familienmodell möglich!



1.2 Warum werden Frauen Familiernährerinnen?

Jede Frau kann in ihrem Leben Familiernährerin werden – nach einer Scheidung, wenn der Partner seinen Arbeitsplatz verliert oder weil sie erfolgreicher ist im Job. In jedem fünften Mehrpersonenerwerbshaushalt trägt die Frau mit mindestens 60 Prozent den Löwenanteil des Haushaltseinkommens – als Alleinerziehende oder Partnerin (Abb. 1). Unterschiede lassen sich dabei zwischen West- und Ostdeutschland feststellen: Im Osten wurden 2010 bereits 15 Prozent aller Paarhaushalte von einer Frau ernährt, während es in Westdeutschland nur 9 Prozent¹ waren. Vor allem zwei gesellschaftliche Wandlungsprozesse der letzten Jahre und Jahrzehnte haben dazu geführt, dass immer häufiger Frauen die finanzielle Verantwortung in der Familie tragen.

Abb.1: Mehrpersonenerwerbshaushalte in Deutschland (2007)



¹ Vgl. Brehmer et al (2009).

Familiernährerinnen – eine weibliche Erfolgsgeschichte

Auf der einen Seite führen sehr gute Bildungs- und Berufsabschlüsse von Frauen sowie eine in Westdeutschland zunehmend und in Ostdeutschland anhaltend hohe Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit von Frauen auch dazu, dass Frauen die finanzielle Hauptverantwortung in der Familie übernehmen. Insbesondere den jungen Frauen ist ihr beruflicher Erfolg wichtig. Das zeigt sich auch in dem starken Anstieg der Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland, auch wenn es sich überwiegend in Teilzeitbeschäftigung niederschlägt. Dabei sind Frauen für den Arbeitsmarkt bestens qualifiziert: Besonders junge Frauen verfügen über eine gute bis sehr gute Ausbildung, häufig sind sie besser ausgebildet als junge Männer ihres Jahrganges. Fest steht: Frauen wollen und können erwerbstätig und damit wirtschaftlich unabhängig sein. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen im Familienzusammenhang den Großteil des Haushaltseinkommens erwirtschaften und bewusst die Rolle der Hauptverdienerin anstreben.

Auch wenn es die gut ausgebildeten und beruflich erfolgreichen Familiernährerinnen gibt, stellen sie eine Minderheit unter den Hauptverdienerinnen dar. Knapp ein Drittel verfügt über einen akademischen Abschluss, eine deutliche Mehrheit von etwa 54 Prozent verfügt über einen Berufsabschluss.

Familiernährerinnen – die Kehrseite der Medaille

Auf der anderen Seite fällt es männlichen Beschäftigten zunehmend schwer, einen Lohn zu erwirtschaften, der zur Versorgung der gesamten Familie ausreicht. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben in den letzten Jahren zugenommen: Befristete Arbeitsverhältnisse, die Verbreitung von Leiharbeit, Minijobs und (Solo-)Selbstständigkeit sowie die Zunahme von Teilzeitstellen führen dazu, dass Männer auf dem Arbeitsmarkt zunehmend unter Druck geraten. Nur noch 60 Prozent aller Erwerbstätigen sind in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt, das heißt in einem unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Vollzeitjob außerhalb der Leiharbeitsbranche.² So kommt es, dass der Partner einer Familiernährerin nicht selten arbeitslos, nicht erwerbstätig oder erwerbsunfähig ist. Es kann auch vorkommen, dass der Mann ein niedrigeres Einkommen als seine Partnerin bezieht, beispielsweise auf Grund einer Teilzeitstelle. Deutlich wird: Wo der Mann als Ernährer wegfällt, müssen Frauen im Lebensverlauf kurz- oder langfristig mit ihrem Verdienst einspringen.

Die finanzielle Hauptverantwortung für die Familie tragen außerdem häufig Alleinerziehende. Auch nach einer Trennung, einer Scheidung oder nach dem Tod des Partners müssen

² Vgl. Castel, Dörre (2009)

Frauen (häufig) ungewollt und ungeplant die finanzielle Alleinverantwortung für ihre Familie tragen.

Einkommenskonstellationen in Deutschland:

0 bis 40 % des Haushaltseinkommens = Mitverdienerin

40 bis 60 % des Haushaltseinkommens =

Gleichverdienerin

**Mindestens 60 % des Haushaltseinkommen
= Familiernährerin**

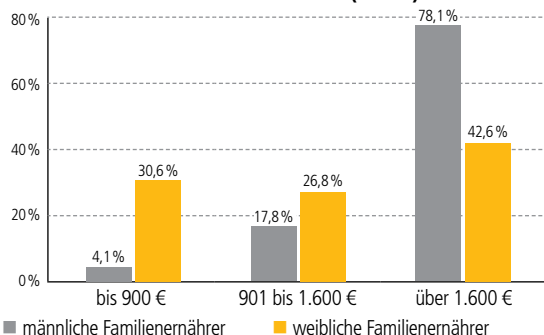
1.3 Herausforderungen von Familiernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt

Was gleichstellungspolitisch schon lange Gegenstand von Kritik ist, gewinnt angesichts der Situation von Familiernährerinnen an Brisanz: Wie sollen Frauen unter schlechteren Voraussetzungen das Gleiche schaffen wie Männer; sich selbst, ihre Kinder und ihren Partner finanziell absichern? Der Blick auf die Erwerbstätigkeit von Frauen muss sich ändern, denn sie tragen längst existenziell zum Familieneinkommen bei.

Niedriglohn: Beschäftigung am „unteren Lohnende“

Gerade im Sozial- und Gesundheitswesen, Gastgewerbe oder Einzelhandel bestehen Beschäftigungsverhältnisse, die für Zuverdienerinnen konzipiert wurden, also für Frauen, die neben dem männlichen Ernährer einen geringen Teil zum Haushaltseinkommen beitragen. Hier kann keine Rede sein von einer existenzsichernden Beschäftigung, geschweige denn von einem „Familienlohn“ (Abb.2). Knapp zwei Drittel aller Niedriglohnbeschäftigten sind weiblich, nicht zuletzt, weil Niedriglöhne überproportional häufig in frauendominierten Branchen wie dem (Einzel-)Handel und in sozialen und erzieherischen Berufen gezahlt werden.³

Abb. 2: Nettoeinkommen von Familiernährerinnen im Paar (2007)⁴



Quelle: Brehmer/Klenner/Klammer 2010: WSI-Diskussionspapier Nr. 170, Datenbasis SOEP 2007, S. 27–28 I. © Hans-Böckler-Stiftung 2010.

³ Vgl. Klenner et al (2012): 374.

⁴ Die schlechte Einkommenssituation der Haushalte, bei denen die Frau die finanzielle Hauptverantwortung trägt, lässt sich nicht durch eine hohe Teilzeitquote erklären. Jede zweite Familiernährerin arbeitet in Vollzeit.

Minijobs

Minijobs sind weiblich! Zwei Drittel aller Minijobs werden von Frauen ausgeübt. Denn geringfügige Beschäftigung ist vor allem in den Bereichen (Einzel-)Handel, im Hotel und Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zu finden – wo besonders häufig Frauen und auch Familienernährerinnen beschäftigt sind, wie eine neue Studie, die im Auftrag des Projektes durchgeführt wurde, zeigt. Der Anteil von Hauptverdienerinnen an allen Minijobberinnen ist bisher nicht bekannt, aber sicher ist: Mit einem Verdienst von 400 bis 450 Euro kann keine Familie ernährt werden.

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit gilt als familienfreundliche Beschäftigungsform, die es ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren. Wird allerdings berücksichtigt, dass mit einer Teilzeitbeschäftigung eine Familie finanziell abgesichert werden muss, ist dies kritisch zu betrachten. Denn ein hoher Erwerbsumfang ist zwar kein Garant, aber häufig Voraussetzung für ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen. Immer häufiger gibt es Frauen (und Männer), die unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt sind und aus ihrer (neuen) finanziellen Verantwortung heraus, ihre Arbeitszeit aufstocken möchten.

Entgeltlücke

Frauen verdienen deutschlandweit im Durchschnitt 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Das heißt, Frauen müssen drei Monate länger arbeiten, bis sie auf das Jahresgehalt ihrer Kollegen kommen. Frauen verdienen auch unter der Voraussetzung, dass sie dieselben Eigenschaften wie Bildung und Berufserfahrung, Berufs- und Branchenwahl, Führung und Qualifikation aufweisen immer noch acht Prozent weniger als Männer. Mit Blick auf die Situation von Familiernährerinnen ist es besonders wichtig die Lohnlücke zu schließen, damit Hauptverdienerinnen besser „über die Runden“ kommen.

„Wir haben auch ganz dolle Lohnunterschiede in der Firma. Und da ist es eben auch so, dass die Frauen eigentlich weniger verdienen als die Männer. Obwohl sie die gleiche Arbeit machen und manchmal sogar noch höher qualifiziert sind. Und er, der Chef: sagt ‚Das war vor meiner Zeit‘. Dafür könne er nichts.“ Frau Hase

Wenige Frauen in Führungspositionen

Nach wie vor sind Frauen in Top Jobs unterrepräsentiert: 2011 war nur knapp jede fünfte Führungskraft eine Frau.⁵ Hinzu kommt, dass Frauen häufig Berufe im Bereich der

⁵ Vgl. Klenner et al (2012): 193.

personennahen Dienstleistungen ausüben, die sich durch geringe Aufstiegschancen auszeichnen. Mit Positionen auf den höheren Rängen geht meist ein höheres Einkommen einher. Deswegen ist der berufliche Aufstieg für Frauen, die mit ihrem Einkommen die Familie finanziell versorgen (müssen), besonders wichtig.

Das muss sich ändern:

- Einführung der sozialen Absicherung ab der ersten Arbeitsstunde für alle Arbeitsverhältnisse!
- Frauendominierte Berufe und Branchen müssen fair bezahlt werden!
- Ein Rückkehrrecht für (familienbedingt) Teilzeitbeschäftigte auf ein Vollzeit-Arbeitszeitverhältnis muss etabliert werden!

1.4 Arbeitsbedingungen von Familienergährgerinnen im Betrieb

Im beruflichen Alltag kämpfen Familienergährgerinnen wie viele Frauen mit familienunfreundlichen Arbeitsbedingungen: Hoch flexibilisierte und fremdbestimmte Anforderungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort, etwa auf Grund von Schicht-, Nacht- und Wochenenddienst, sind in vielen Berufen und Branchen keine Seltenheit.

Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten wird häufig als Schlüssel zur Modernisierung von Arbeitsorganisation, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten, wahrgenommen. Flexibel heißt aber nicht immer familienfreundlich! Vor allem erwerbstätige Frauen im Dienstleistungsbereich sind von einer wenig förderlichen flexiblen Arbeitszeitgestaltung betroffen, etwa im Einzelhandel, im Gastronomiegewerbe sowie im Pflege- und Gesundheitsbereich.⁶

„Also ich hatte letzten Sommer das Problem, dass er manchmal zwölf Spätdienste hintereinander einträgt. Und das geht überhaupt nicht. Letztes Jahr, da bin ich zwölf Tage gegangen, zwei Tage frei, sieben Tage Spätdienst. Das heißt, 19 Tage fast am Stück. Da habe ich gesagt, das geht nicht [...] Ich dachte, das kann doch nicht wahr sein. Was hat denn der hier eingetragen?“ Frau Schmieder

Überlange Arbeitszeiten und Überstunden

Überlange Arbeitszeiten und Überstunden stellen für vollzeitbeschäftigte Familienergährgerinnen eine besondere Herausforderung dar. Sie führen nicht selten dazu, dass Arbeit mit nach Hause genommen wird, wodurch die Entgrenzung von Arbeits- und Lebenszeit befördert wird. Zudem klagen viele Familienergährgerinnen über das Auseinanderdriften von vereinbarter und tatsächlich erbrachter Arbeitszeit und über die Versuche von Arbeitgeber/innen, die angehäuften Überstunden einfach zu streichen. Besonders für Alleinerziehende bringen Überstunden, überlange Arbeitszeiten und auch Bereitschaftszeiten, die kurzfristige Arbeitsinsätze erfordern, eine große Belastung mit sich.



Kinderbetreuungsangebote

Was berufstätige Eltern vor Herausforderungen stellt, wird für Familienergährgerinnen – insbesondere für Alleinerziehende – zum täglichen Balanceakt: Der gestiegene Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen und das vor allem in ländlichen Räumen unzureichende Angebot an Kinderbetreuung und Ganztagschulen führen zu Engpässen, Zeitnot und Unvereinbarkeit. Dazu kommen die starren Betreuungsangebote, die der Flexibilisierung der Arbeitszeiten entgegenstehen.

Elternzeit und beruflicher Wiedereinstieg

Familienergährgerinnen zeigen: Kurze familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und ein qualifizierter beruflicher Wiedereinstieg sind für Frauen wertvoll. Besonders bei alleinerziehenden Familienergährgerinnen ist der Wunsch berufstätig zu sein und damit ein Familieneinkommen zu erwirtschaften groß.⁷ Doch nicht selten berichten Familienergährgerinnen vom fehlenden Entgegenkommen bis hin zur einer Blockadehaltung der Betriebe hinsichtlich der Nutzung der Elternzeit. Und auch die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte auf ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis zurückzukehren, wird von den Betrieben selten geboten.

Das muss sich ändern:

- Betriebe brauchen Unterstützung bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen!
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle müssen gefördert werden!
- Ein flächendeckendes Netz qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsangebote mit bedarfsgerechten und flexiblen Angeboten muss zur Verfügung stehen!

⁶ Vgl. Klammer et al (2012): 28.

⁷ Vgl. BMFSFJ (2012): 18.

1.5 Und zu Hause? Familienernährerin zwischen zwei Welten

Das klassische Modell des männlichen Familienernährers ist auf dem Rückzug. Die Frage ist dabei: Hat sich dadurch eine Neuverteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Haus- und Fürsorgearbeit zwischen den Geschlechtern entwickelt? Die Forschung zeigt: In Haushalten mit Familienernährerinnen herrschen oft noch traditionelle Rollenverteilungen die zu einer Doppelbelastung der Frauen führen.

Mehr Wunsch als Realität – Gleichberechtigte Arbeitsteilung

Der Wunsch nach einer modernen Partnerschaftsform, in der beide Partner/innen zum Familieneinkommen beitragen und sich die Fürsorge- und Hausarbeit gleichberechtigt teilen, ist mehr Wunsch als Realität.⁸ Denn in der Praxis zeigt sich auch ein Ungleichgewicht hinsichtlich der tatsächlichen Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Haus- und Sorgearbeit zwischen den Paaren – zu Ungunsten von Frauen.

„Und zu Anfang, da habe ich halt auch wirklich gedacht, nein, das muss ich noch machen und das muss ich noch machen. Und das ist meins und das ist Haushalt und das ist... Da habe ich mir auch nicht so helfen lassen, wie ich das jetzt tue.“

Was aber auch stimmt: Partner von Hauptverdienerinnen sind stärker im Haushalt und bei der Kinderbetreuung engagiert als Männer in anderen Paarkonstellationen.⁹ Ausschlaggebend scheinen hier besonders die Qualifikation der Frauen bzw. die egalitären Rollenvorstellungen der Partner zu sein: Hochqualifizierte Familienernährerinnen oder Paare mit modernen Rollenvorstellungen handeln am ehesten eine höhere Beteiligung der Männer aus. Aber auch längere Phasen der Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit führen zur Neuverhandlung der Aufgabenteilung. Meist ist es die Frau, die den Prozess anstößt.

Finanzielle Unabhängigkeit: Was Frauen wollen...

Familienernährerinnen können ihrer Rolle auch etwas Positives abgewinnen! Ihren Beruf erfolgreich auszuüben und damit das Einkommen für die Familie zu verdienen, vermittelt den Frauen ein Gefühl von Selbstständigkeit und finanzieller Unabhängigkeit. Es erfüllt sie mit Stolz, auf eigenen Beinen zu stehen und für die Familie sorgen zu können.



Perspektivenwechsel: Was Männer wollen...

Auch viele Männer möchten heute nicht mehr nur die Ernährer der Familie sein. Vielmehr äußern sie den Wunsch, mehr Zeit mit ihrem Nachwuchs verbringen zu können – dafür würden sie ihre Arbeitszeit reduzieren. Aber auch hier liegen Wunsch und Wirklichkeit weit auseinander: Die tatsächliche Arbeitszeit liegt auf Grund vieler Überstunden häufiger über der tariflichen Vollzeitarbeit.

Das muss sich ändern:

- Moderne Leitbilder müssen her, damit festgefahrene Stereotype aufbrechen und sich in den Köpfen von Männern und Frauen etwas bewegt!
- Betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen dürfen nicht nur auf den Bedarf von Frauen ausgerichtet werden: Sie müssen die Männer adressieren!

Wer wir sind und was wir wollen.

„Familienernährerinnen“ ist ein vom Deutschen Gewerkschaftsbund Bundesvorstand initiiertes und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziertes Projekt. Wir rücken eine wachsende Gruppe von Frauen in den Fokus, die noch viel zu selten im Blick der Öffentlichkeit steht: Frauen, die von ihrem Verdienst die Familie ernähren. Unser Projekt läuft bis Februar 2014.



Wie wir vorgehen.

Gemeinsam mit politischen Entscheidungsträger/innen, Gewerkschafter/innen, Betriebs- und Personalrät/innen, Gleichstellungsbeauftragten und anderen Akteur/innen am Arbeitsmarkt arbeiten wir an einer nachhaltigen Verbesserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen von Familienernährerinnen. Um dies zu erreichen, organisieren wir Fachkonferenzen und Info-Veranstaltungen, referieren, publizieren und sensibilisieren zum wachsenden Phänomen der „Familienernährerinnen“, qualifizieren gewerkschaftliche und betriebliche Akteur/innen und vernetzen uns mit neuen Bündnispartner/innen.

⁸ Vgl. Wippermann (2012): 39.

⁹ Vgl. Klenner et al (2012): 133.

2 Ein Blick in die Tiefe: Wo Familienernährerinnen beschäftigt sind und wie es ihnen dabei geht

8 Das folgende Kapitel geht der Frage nach, in welchen Branchen Familienernährerinnen besonders häufig anzutreffen sind und wo ihnen besonders viele Herausforderungen begegnen. Betriebliche Akteur/innen bekommen vertiefende Informationen zu Familienernährerinnen in ihrer Branche und können darauf aufbauend Bedarfe in ihren Handlungsfokus nehmen.

Zudem wird die Frage beantwortet, wie sich eine Familienernährerin in der Rolle der Ernährerin, Hausfrau und Mutter fühlt. Wie bewerten Hauptverdienerinnen ihre Arbeits-, Vereinbarkeits- und Gesundheitssituation? Und daraus abgeleitet: Welche betrieblichen Handlungsfelder gilt es vorrangig zu gestalten, um Familienernährerinnen und erwerbstätige Mütter im Allgemeinen zu unterstützen?

2.1 Portrait: Alleinerziehende mit fünf Kindern?! Diese Frau macht's vor!

Sabine Ländig¹⁰ ist eine alleinerziehende Familienernährerin aus Bayern. Sie hat insgesamt fünf Kinder zwischen 14 und 24 Jahren und sie ernährt ihre Familie bereits seitdem ihr jüngstes Kind die 2. Klasse besucht. Der höchste Schulabschluss der 47-Jährigen ist das Abitur. In ihrem Beruf als Erzieherin arbeitet sie durchschnittlich 39 Wochenstunden und bezieht ein Nettoeinkommen von 1.750 Euro.



¹⁰ Der Name wurde vom Projekt geändert.

Unterstützung von der Familie

Frau Ländigs Arbeits- und Lebensalltag ist sowohl von positiven als auch von negativen Erfahrungen geprägt. Ihr privates Umfeld unterstützt die alleinerziehende Mutter wo es nur geht: Wenn eines der Kinder krank wurde, mussten ihre Eltern einspringen, die 150 km entfernt wohnen. Nur durch ihre familiäre Unterstützung war es Frau Ländig möglich trotz ihrer fünf Kinder durchgehend einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Vorbehalte gegenüber einer alleinerziehenden Mutter erfährt die Familienernährerin in ihrer Arbeitswelt: Zweifel darüber, ob eine alleinerziehende Familienernährerin mit der gleichen Zuverlässigkeit ihrer Beschäftigung nachkommen kann, wie eine Frau ohne Kinder bleiben Frau Ländig nicht verborgen.

„Auf dem Arbeitsmarkt wurde meine Situation als Familienernährerin zwiespältig aufgenommen. Wie sollte eine Mutter mit fünf Kindern Vollzeit arbeiten können? Da ist doch der Arbeitsausfall schon durch Krankheitstage der Kinder vorprogrammiert.“

Viele Herausforderungen im Alltag

Weitere Erzählungen aus dem Leben der Familienernährerin zeigen, dass es ihr schwer fällt, Erwartungen Dritter zu erfüllen, wenn zum Beispiel Lehrerinnen und Lehrer die Sprechstunden nicht auf den Anfang oder das Ende eines Arbeitstages legen möchten. Sabine Ländig sieht sich deswegen gezwungen, extra Urlaubstage zu nehmen. Nicht nur die Erwartungshaltung Dritter, sondern auch der Wunsch der Kinder, mehr Zeit mit ihrer Mutter zu verbringen, erschweren den Alltag von Frau Ländig:

„Meine beiden Jüngsten wünschten sich in der Grundschulzeit, dass sie nicht in Hort oder zur Mittagsbetreuung gehen müssten, obwohl sie sich dort wohl fühlten und gut betreut waren. Auch heute wünscht sich

mein 14-Jähriger, dass ich mittags nach Hause komme nach der Schule und nachmittags da bin, da er zu Hause alleine ist und das nicht gern hat.“

Die Doppelbelastung der Familienernährerin wird deutlich: Auf der einen Seite bräuchten die Kinder mehr Familienzeit, auf der anderen Seite ist eine Arbeitszeitreduzierung auf Grund der alleinigen finanziellen Verantwortung und des Einkommens als Erzieherin nicht möglich.



Was sich verändern muss

Fragt man Sabine Ländig was sich in Gesellschaft und Politik zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Hauptverdienerinnen ändern muss, formuliert sie klare Forderungen: Die Gesellschaft müsse die Kindererziehung im Allgemeinen und die Situation von Alleinerziehenden im Besonderen stärker anerkennen – unabhängig davon, ob Frauen oder Männer die Verantwortung für die Erziehung übernehmen.

„Als alleinerziehender Elternteil hat man – egal ob Mann oder Frau – einen bezahlten Vollzeitjob und einen unbezahlten 24-Stunden Job, der sieben Arbeitstage die Woche einfordert und weder Urlaub noch Krankheit kennt.“

Ihre konkreten Verbesserungsvorschläge an Betriebe beziehen sich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Der Urlaubsanspruch müsse ausgeweitet werden – für Beschäftigte mit Fürsorgeverantwortung und für Alleinerziehende entsprechend ihrer Belastung. Zudem müsse die Anzahl der Kinderkrankentage erhöht werden:

„Wichtig ist doch zu erkennen, dass es kein Urlaub ist, wenn ein krankes Kind gepflegt werden muss. Oft opfern Eltern ihre Urlaubstage, weil die zugewilligten Freistellungstage der Krankenkasse nicht ausreichen. Ein 11-jähriges krankes Kind ist nun mal nicht in der Lage, sich den ganzen Tag allein zu versorgen!“

Außerdem müssten die Weiterbildungsmöglichkeiten ausgeweitet und an die Familiensituation angepasst werden. Für die alleinerziehende Mutter stellen sich dabei sowohl zeitliche als auch finanzielle Probleme. Ihre Vollzeitbeschäftigung und die alleinige Fürsorgeverantwortung geben keinen zeitlichen Raum für eine Fortbildung außerhalb der Arbeitszeiten. Deswegen sind innerbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit ein Muss für die Familienernährerin. Aber auch finanziell sieht sie den/die Arbeitgeber/in in der Pflicht:

„Vielleicht könnte einen der Arbeitgeber noch mehr unterstützen, damit man Möglichkeiten bekommt, die oft als erstes an den Finanzen scheitern.“

Es gibt noch viel zu tun

Und Sabine Ländig möchte mehr! Sie fordert Entgeltgleichheit für alle Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht und der Branche: „Die Arbeit von Frauen müsste aufgewertet werden. Dazu gehören auch familienangepasste Angebote im Bereich Arbeitszeit, ohne Einkommensverlust.“ Es dürfe ihrer Meinung nach nicht sein, dass berufstätige Eltern auf Grund ihrer Erziehungsaufgaben beim Einkommen Abstriche machen müssten. Auch die unterschiedlich hohen Lohnniveaus in den verschiedenen Branchen müssen von der Politik angegangen werden:

Doch Frau Ländig fordert nicht nur eine Lohangleichung über alle Branchen hinweg, sondern auch zwischen Männern und Frauen. Frauen sind nicht mehr nur bloße Zuverdienerinnen und haben das Recht auf das gleiche Entgelt wie ihre männlichen Kollegen.

„Frauen sind ja oft auch ‚nur‘ Zweitverdiener und der Mann bringt das Geld nach Hause – aber eben nicht immer! Spätestens dann bekommt man die Konsequenzen zu spüren: finanzielle Einbußen, keine Förderung für das Kind, keine Weiterbildung für die Mutter, sozialer Abstieg.“

Die alleinerziehende Mutter steht für die eigenständige geschlechterunabhängige Existenzsicherung ein und macht klar, warum und wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Familienmodelle möglich sein müsse. Für die Familiernährerin handelt es sich hierbei um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe: Politik, Betriebe und die Gesellschaft müssen dafür sorgen, dass jede/r Einzelne mit ihrem/seinem Verdienst wirtschaftliche Unabhängigkeit erreichen und zugleich Erziehungsaufgaben nachgehen kann.

2.2 In welchen Branchen Familiernährerinnen beschäftigt sind

Auch wenn Familiernährerinnen in unterschiedlichsten Branchen arbeiten und auch unter verschiedensten Bedingungen, gibt es doch Auffälligkeiten und überraschende branchenübergreifende Gemeinsamkeiten.

Die größte Gruppe der Familiernährerinnen ist im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt: **Jede Fünfte** Familiernährerinnen arbeitet in dieser Branche (20,6 Prozent). Die zweitgrößte Gruppe ist im Bereich Erziehung und Unterricht (11,2 Prozent) beschäftigt.

Jeweils knapp zehn Prozent arbeiten im Einzelhandel, im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie in der öffentlichen Verwaltung, Sozialversicherung und Interessenvertretung.

Familiernährerinnen sind in zwei eher schlecht bezahlten Branchen (Gastgewerbe, Einzelhandel) überdurchschnittlich häufig in Teilzeit beschäftigt.

Auffällig ist, dass über **40 Prozent** der abhängig beschäftigten Familiernährerinnen in Deutschland in Teilzeit arbeiten (42,7 Prozent) und dies oft in Branchen, in denen niedrige Löhne gezahlt werden. So sind Familiernährerinnen insbesondere im Gastgewerbe mit **62 Prozent** und im Einzelhandel mit **60 Prozent** teilzeitbeschäftigt.

Denn obwohl Familiernährerinnen im Durchschnitt 15,24 Euro brutto in der Stunde und damit nur geringfügig weniger als alle abhängig beschäftigten Frauen (15,32 Euro/brutto) verdienen, fallen die Brutto-Stundenlöhne von Familiernährerinnen im Gastgewerbe und im Einzelhandel besonders niedrig aus.

In den Branchen Erziehung und Unterricht, Herstellung sonstiger Waren sowie im Gastgewerbe liegen die Verdienste von Familiernährerinnen noch unterhalb des Durchschnittswerts aller abhängig beschäftigten Frauen. Im Einzelhandel (12,06 Euro) und im Gastgewerbe (8,79 Euro) liegen die durchschnittlichen Brutto-Stundenlöhne weit unter den Durchschnittslöhnen aller Familiernährerinnen.

Insbesondere im Gastgewerbe und im Einzelhandel – Branchen die durch niedrigste Löhnen und durch Teilzeitarbeit geprägt sind – muss die Hauptlast des Einkommenserwerbs durch die Familiernährerin getragen werden.

Familiernährerinnen sind durchaus auch in „frauenuntypischen“ Branchen zu finden.

Ein anderes Bild zeigt sich, wenn man den Anteil der Familiernährerinnen an allen abhängig beschäftigten Frauen in einer einzelnen Branche betrachtet.¹¹ Wie viele der in einer Branche (zum Beispiel dem Maschinen- und Fahrzeugbau) beschäftigten Frauen sind Familiernährerinnen – wie viele sind es nicht? Im Maschinen- und Fahrzeugbau ist beispielsweise **jede vierte** dort beschäftigte Frau eine Familiernährerin.

Der Vergleich der einzelnen Branchen zeigt auch Unterschiede: Besonders häufig sind Familiernährerinnen in den Branchen Medien, Kultur, Sport, Unterhaltung (gut 28 Prozent), Maschinen- und Fahrzeugbau (24 Prozent), Gastgewerbe (etwa 24 Prozent) und Unternehmensbezogene Dienstleistungen (gut 23 Prozent) vertreten. Selbst in der Chemischen Industrie, Energie, Herstellung von Waren und Grundstoffen erwirtschaftet jede fünfte dort abhängig beschäftigte Frau den „Löwenanteil“ des Haushaltseinkommens.



¹¹ Lesehilfe: Der Anteil der Familiernährerinnen wird anhand der gesamten Anzahl aller abhängig beschäftigten Frauen erfasst. Die abhängig beschäftigten Frauen machen einen Anteil von 100 Prozent aus, an dem der Anteil der Familiernährerinnen gemessen wird.

Im Vergleich zu allen abhängig beschäftigten Frauen sind Familiernährerinnen im Einzelhandel deutlich unterrepräsentiert.

In den drei Branchen Verkehr und Nachrichten (rund 54 Prozent), Erziehung und Unterricht (53,5 Prozent) sowie im Maschinen- und Fahrzeugbau (50,5 Prozent) arbeitet rund jede zweite Familiernährerin in Teilzeit.

Familiernährerinnen haben eher Kinder unter 16 Jahren

Familiernährerinnen haben im Vergleich zu allen abhängig beschäftigten Frauen häufiger Kinder unter 16 Jahren (42 Prozent vs. knapp 31 Prozent) – dies gilt in fast allen Branchen. In den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (51 Prozent), Maschinen- und Fahrzeugbau (50 Prozent) sowie im Gastgewerbe (47,5 Prozent) haben etwa die Hälfte aller dort abhängig beschäftigten Familiernährerinnen Kinder unter 16 Jahren zu versorgen.

Familiernährerinnen seltener im Öffentlichen Dienst als andere Frauen

Ein Drittel aller Familiernährerinnen ist im Öffentlichen Dienst (ÖD) beschäftigt. Dort tätige Familiernährerinnen finden sich am häufigsten in den Branchen Erziehung und Unterricht (79 Prozent) und Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung und Interessenvertretung (76 Prozent). Im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen ist **jede zweite** Familiernährerin im Öffentlichen Dienst angestellt. Ein Vergleich über alle Branchen hinweg zeigt, dass Familiernährerinnen mit **knapp 29 Prozent** jedoch seltener die familienkompatiblen Beschäftigungsbedingungen des ÖD nutzen können als alle abhängig beschäftigten Frauen, die zu **knapp 31 Prozent** im ÖD tätig sind.

11

Nach diesem Überblick zu Repräsentanz von Familiernährerinnen in Branchen, zeigen die folgenden Abschnitte unter welchen Bedingungen Familiernährerinnen in den verschiedenen Branchen arbeiten und welche Schwierigkeiten sich ergeben.



Eine Broschüre des Projektes „Familiernährerinnen“ mit dem Titel „Familiernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt. Lebens- und Arbeitssituation in unterschiedlichen Branchen“ fasst die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Untersuchung zusammen, die vom Projekt in Kooperation mit Svenja Pfahl und Dietmar Hobler vom Forschungsinstitut SowiTra und Dr. Tanja Schmidt, Sozialforschung, Berlin durchgeführt wurde. Die Untersuchung beruht auf Daten des sozio-ökonomischen Panels (SOEP)¹² aus dem Jahr 2011 mit punktuell-ergänzendem Rückgriff auf Daten der Jahre 2010 und 2009.

Die Broschüre ist im DGB-Online-Bestellsystem www.dgb-bestellservice.de oder unter folgendem Link erhältlich:
www.familiernaehrerin.de/familiernaehrerinnen/aktuelles/dritte-schwerpunktpublikation

Chemische Industrie, Energie, Herstellung von Waren und Grundstoffen

Herstellung von chemischen Erzeugnissen
(u. a. Düngemittel, Seifen, Kunststoffen, Chemiefasern etc.)

Kaum Teilzeit – selten Kinder

Insgesamt arbeiten 3,5 Prozent aller abhängig beschäftigten Frauen in dieser Branche. Ähnlich viele Familienernährerinnen sind hier zu finden (**3,6 Prozent**). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass Frauen mit der finanziellen Hauptverantwortung selten hier ihr Einkommen erwirtschaften, besonders im Vergleich zu allen Branchen.

Betrachtet man den Anteil der Familienernährerinnen unter allen weiblichen Beschäftigten in dieser Branche, zeigt sich ein anderes Bild: **Knapp ein Viertel** aller abhängig beschäftigten Frauen im Bereich chemische Industrie, Energie, Herstellung von Waren und Grundstoffen sind Familienernährerinnen.

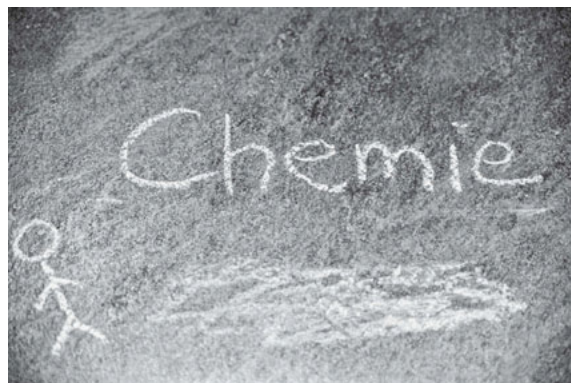
Familienernährerinnen arbeiten in dieser Branche signifikant selten in Teilzeit. Während **ein Fünftel** aller abhängig beschäftigten Frauen in der Branche teilzeitbeschäftigt sind, sind es nur **knapp 2 Prozent** der Familienernährerinnen.

Während ein Viertel aller abhängig beschäftigten Frauen der Branche Kinder unter 16 Jahren zu versorgen haben, trifft dies nur auf **6 Prozent** der Familienernährerinnen zu.

Hauptverdienerinnen über alle Branchen hinweg verdienen im Durchschnitt **15,24 Euro** brutto. Der Bruttostundenlohn von Familienernährerinnen in dieser Branche liegt mit **20,36 Euro** weit darüber und auch über dem aller abhängig beschäftigten Frauen dieser Branche (17,34 Euro).

Zugespitzt:

Familienernährerinnen arbeiten in der Branche fast ausschließlich Vollzeit, die wenigsten von ihnen haben Kinder unter 16 Jahren oder sind allein-erziehend.



Gastgewerbe

Beherbergungs- und Gaststätten (u. a. Hotel, Gasthöfe, Pensionen, Ferienunterkünfte, Campingplätze, sonstige Beherbergungsstätten, Restaurant, Gaststätten, Caterer)

Schwierige Arbeitszeiten, schlecht bezahlt.

Im Vergleich zu allen Branchen arbeiten um die 5 Prozent aller abhängig beschäftigten Frauen und auch **5 Prozent** aller Familiernährerinnen im Gastgewerbe.

Mit dem Blick auf Familiernährerinnen im Vergleich zu allen weiblichen Beschäftigten der Branche, zeigt sich, dass sie überdurchschnittlich häufig im Gastgewerbe beschäftigt sind. Fast **jede vierte** abhängig beschäftigte Frau im Gastgewerbe ist eine Familiernährerin.

Im Gastgewerbe gibt es eine hohe Teilzeitquote unter Familiernährerinnen: **Mehr als die Hälfte** arbeitet in Teilzeit (62 Prozent).

Bei einem Bruttostundenlohn von durchschnittlich **8,79 Euro** erhalten sie nicht nur im Vergleich zu anderen Branchen den geringsten Stundenlohn, sondern Familiernährerinnen verdienen weniger als der Durchschnitt aller abhängig beschäftigten Frauen im Gastgewerbe.

Während ein Drittel aller weiblich Beschäftigten im Gastgewerbe Kinder unter 16 Jahren im Haushalt zu versorgen haben, trägt **die Hälfte** der Familiernährerinnen Erziehungsverantwortung.

Zugespitzt:

Familiernährerinnen im Gastgewerbe arbeiten unter äußerst schlechten Bedingungen. Sie stemmen die Aufgabe der Hauptnährerin mit niedrig bezahlter Teilzeitarbeit – jede Zweite hat Kinder unter 16 Jahren.

„Ich habe am 31. mein Geld bekommen und am 1. war es weg. Weil sämtliche Rechnungen davon abgedeckt wurden. Und dann habe ich immer gedacht, hm, hast jetzt vier Wochen wieder umsonst gearbeitet. Ich konnte manchen Monat auch nicht 100 Euro abholen. Es ging nicht.“ Frau Baum

Maschinen- und Fahrzeugbau

Maschinenbau; Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-
teilen; Sonstiger Fahrzeugbau; Kraftfahrzeughandel; Instand-
haltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Tankstellen

In Teilzeit den Hauptverdienst stemmen

Im Vergleich zu allen anderen Branchen sind Familienernähre-
rinnen mit **3,7 Prozent** selten in dieser Branche beschäftigt.

Betrachtet man den Anteil der Familienernährerinnen an
allen dort beschäftigten Frauen zeigt sich jedoch ein anderes
Bild: Frauen, die den Hauptbeitrag zum Familieneinkommen
leisten, sind in dieser Branche mit einem Viertel überdurch-
schnittlich häufig vertreten. Das bedeutet: **Jede vierte** dort
beschäftigte Frau ist eine Hauptverdienerin.

Der Verdienst der Familienernährerinnen liegt mit
18,69 Euro pro Stunde weit über dem Durchschnitt aller
abhängig beschäftigten Frauen (15,24 Euro).

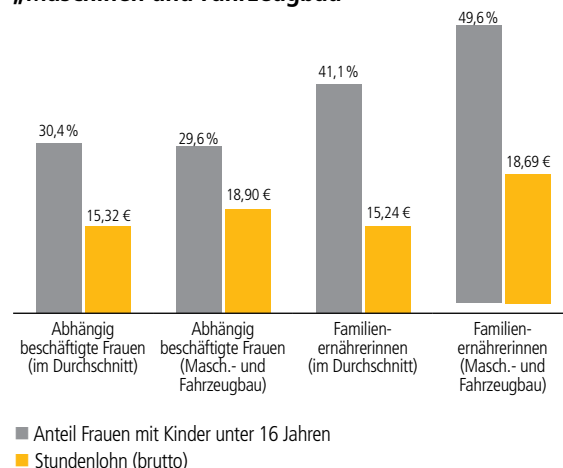
Während nur ein Drittel aller weiblichen Beschäftigten
in dieser Branche Kinder unter 16 Jahren zu versorgen
haben, hat fast **jede zweite** Familienernährerin Kinder. Der
Unterschied zwischen dem Anteil Familienernährerinnen und
dem aller abhängig beschäftigten Frauen (jeweils mit Kindern
unter 16 Jahren) ist mit 20 Prozentpunkten besonders hoch.

Familienernährerinnen arbeiten in dieser Branche viel
häufiger in Teilzeit als alle dort erwerbstätigen Frauen.
Während die Teilzeitquote aller abhängig beschäftigten
Frauen in dieser Branche bei einem Drittel liegt, ist **jede
Zweite** Familienernährerin teilzeitbeschäftigt.

Zugespitzt:

**Viel häufiger als alle Frauen dieser Branche, sind
Familienernährerinnen in Teilzeit beschäftigt – knapp
jede zweite hat Kinder unter 16 Jahren.**

**Abb. 3: Anteil der Frauen mit Kindern und Brutto-
stundenlohn im Durchschnitt und in der Branche
„Maschinen und Fahrzeugbau“**



Quelle: SOEP, 2009–2011, Version 28, doi: 10.5684/soep.v28,
eigene Berechnungen, gewichtete Angaben

Einzelhandel

Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und ohne Tankstellen); Reparatur von Gebrauchsgütern.

Keine Chance auf den Hauptverdienst

Im Vergleich zu allen abhängig beschäftigten Frauen sind Familienernährerinnen im Einzelhandel deutlich unterrepräsentiert. Während der Anteil aller abhängig beschäftigten Frauen bei etwa 14 Prozent liegt, erwirtschaften nur **knapp zehn Prozent** aller Familienernährerinnen im Einzelhandel ihr Einkommen.

Von den weiblich Beschäftigten im Einzelhandel sind jedoch gut **14 Prozent** Familienernährerinnen.

Knapp zwei Drittel aller abhängig beschäftigten Frauen und Familienernährerinnen sind im Einzelhandel teilzeitbeschäftigt. **40 Prozent** der Familienernährerinnen versorgen Kinder unter 16 Jahren.



Dabei arbeiten Familienernährerinnen im Einzelhandel weit unter dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn aller Familienernährerinnen. Während Hauptverdienerinnen im Durchschnitt 15,24 Euro brutto in der Stunde verdienen und damit nur geringfügig weniger als alle abhängig beschäftigten Frauen (15,32 Euro), liegen die Löhne von Familienernährerinnen im Einzelhandel bei nur **12 Euro**.

Zugespitzt:

Bei hoher Teilzeitquote und niedrigster Entlohnung kommen Frauen selten in den Status der Familienernährerin.

„Fehlende Krippenplätze, keine besonders gute Betreuungsqualität und die katastrophalen Bedingungen vor Ort, das sind alles unglaubliche Missstände. Wie soll ich in Vollzeit arbeiten wenn die Kita nur von 8–15 Uhr geöffnet ist? Wie kann ich eine verlässliche Arbeitnehmerin sein, wenn ich bei jedem Verdacht einer Erkältung mein Kind sofort abholen muss? Ebenso stand ich als Familienernährerin in der Elternzeit vielen Herausforderungen gegenüber. Jeden Monat mangelte es uns an meinem festen Gehalt. Nur mit Ersparnissen konnte ich Elternzeit machen.

Auf die Doppelbelastung, bzw. Dreifachbelastung: Arbeit, Kind, Haushalt, wird weiterhin nicht eingegangen.“
Sarah Kropp, 38 Jahre alt, ein zweijähriges Kind, Angestellte im Einzelhandel

Medien/Kultur/Sport/Unterhaltung

Herstellung von Verlags- und Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern
[u. a. Herstellung von Zeitungen, Druckerzeugnissen etc.]

Überdurchschnittlich vertreten

Im Vergleich zu allen Branchen arbeiten **knapp 4 Prozent** aller Familienernährerinnen in dieser Branche.

Der größte Anteil an Familienernährerinnen im Verhältnis zu allen abhängig beschäftigten Frauen arbeitet in der Branche Medien, Kultur, Sport und Unterhaltung. **Ein Drittel** aller abhängig beschäftigten Frauen in dieser Branche sind Familienernährerinnen.

Dabei arbeiten sie selten in Teilzeit. Während die Teilzeitquote aller abhängig beschäftigten Frauen in dieser Branche bei 40 Prozent liegt, sind **nur elf Prozent** der Familienernährerinnen teilzeitbeschäftigt.

Jede **siebte Familienernährerin** (15,2 Prozent) in der Branche Medien, Kultur, Sport und Unterhaltung ist im Öffentlichen Dienst beschäftigt.

Während der Bruttostundenlohn im Durchschnitt bei allen abhängig beschäftigten Frauen bei 15,20 Euro liegt, verdienen Familienernährerinnen in der Tendenz mehr – und zwar **etwa 18 Euro**.

Zugespitzt:

Familienernährerinnen im Bereich Medien, Kultur, Sport und Unterhaltung sind meist Vollzeit tätig, versorgen seltener Kinder unter 16 Jahren und stemmen die Aufgabe der Haupternährerin in für die Branche überdurchschnittlich bezahlter Arbeit – jede Siebte ist im Öffentlichen Dienst beschäftigt.

„Ich durfte in Berlin eine zusätzliche Weiterbildung als Online Marketing Managerin absolvieren und habe es zeitlich nicht geschafft – pünktlich um 08:00 Uhr dort zu sein und auch war es mir nicht möglich – bis zum Schluss 15:00 Uhr zu bleiben. Ich bin jeden Tag später in den Unterricht rein und musste früher los, um es rechtzeitig nach Brandenburg zu schaffen – um meine Tochter pünktlich in die Schule zu bringen und vom Hort dann wieder abzuholen.“
Frau G., 40, alleinstehend, ein siebenjähriges Kind, Online-Redakteurin

Großhandel, Banken, Versicherungen

Kreditinstitute ,Versicherungen (ohne Sozialversicherung), mit Kreditinstituten u. Versicherungen verbundene Tätigkeiten, Grundstücks- und Wohnungswesen.

Vollzeit mit gutem Verdienst

Großhandel, Banken und Versicherungen bieten gerade für Familiernährerinnen vergleichsweise gute Verdienstmöglichkeiten. Sie liegen mit einem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von **19,59 Euro** deutlich über dem Durchschnitt von allen abhängig beschäftigten Familiernährerinnen (15,24 Euro).



Auf Grund des eher günstigen Verdienstniveaus in dieser Branche gelingt es hier beschäftigten Frauen (noch) eher als in anderen Branchen, dem Familiernährerinnen-Status gerecht zu werden.

Dennoch liegt der Anteil der Familiernährerinnen niedriger als der aller abhängig beschäftigten Frauen dieser Branche und fällt mit **knapp einem Fünftel** unterdurchschnittlich aus.

Rund ein Drittel aller im Großhandel, Banken und Versicherungen beschäftigten Familiernährerinnen arbeitet in Teilzeit. Zudem haben sie selten Kinder zu versorgen: **Jede dritte** Familiernährerin hat Kinder unter 16 Jahren.

Zugespitzt:

Familiernährerinnen sind nicht oft in dieser Branche zu finden, aber wenn, dann verdienen sie gut, arbeiten meist Vollzeit und haben eher selten Kinder unter 16 Jahren.

Unternehmensbezogenen Dienstleistungen

Datenverarbeitung und Datenbanken; Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen; Dienstleistungen ohne weitere Zuordnung.

Häufig Haupternährerin in Teilzeit

Zwar arbeiten nur **knapp zehn Prozent** aller Familienernährerinnen im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, doch innerhalb der Branche fällt der Anteil der Familienernährerinnen im Vergleich zu allen Frauen, die in der gleichen Branche beschäftigt sind, mit **einem Viertel** hoch aus.

Familienernährerinnen sind damit durchaus auch in „frauen-untypischen“ Branchen zu finden. Oder anders ausgedrückt: Wenn Frauen in der genannten Branche beschäftigt sind, handelt es sich häufig um Hauptverdienerinnen.

Fast **jede zweite** Familienernährerin arbeitet in dieser Branche in Teilzeit – damit liegt die Teilzeitquote knapp über dem Durchschnitt aller Familienernährerinnen (42,2 Prozent).

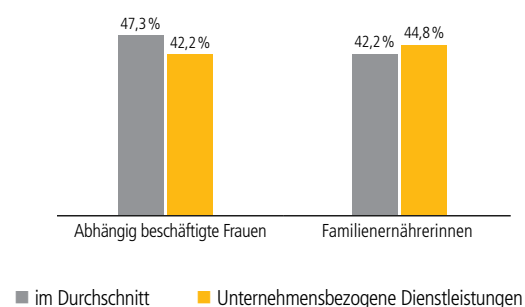
Der Bruttostundenlohn liegt mit **14,50 Euro** unter dem Durchschnitt der Familienernährerinnen (15,24 Euro) und dem aller weiblich Beschäftigten (15,32 Euro).

Nur 1,7 Prozent der Familienernährerinnen arbeiten in dieser Branche im Öffentlichen Dienst und 37 Prozent der Familienernährerinnen haben Kinder unter 16 Jahren zu versorgen.

Zugespitzt:

Trotz eines geringen Verdienstes trägt knapp ein Viertel der in dieser Branche beschäftigten Frauen die Hauptlast des Familieneinkommens.

Abb. 4: Teilzeitquote im Durchschnitt und in der Branche „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“



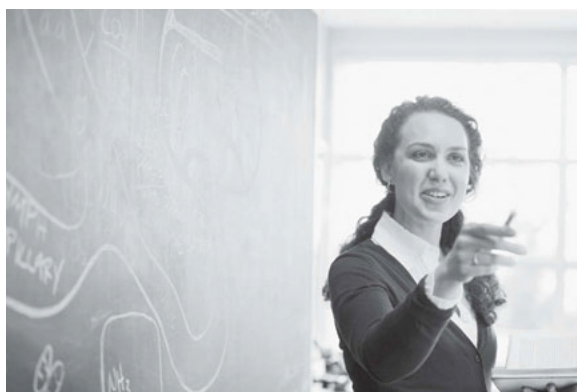
Quelle: SOEP, 2009–2011, Version 28, doi: 10.5684/soep.v28, eigene Berechnungen, gewichtete Angaben

Erziehung und Unterricht

Erziehung und Unterricht, Forschung und Entwicklung

Vergleichsweise schlechtere Verdienstmöglichkeiten

Im Vergleich zu allen Branchen verdienen Familienernährerinnen in Erziehung und Unterricht mit **11 Prozent** am häufigsten ihr Einkommen. Über **zwei Drittel** der dort abhängig beschäftigten Frauen und Familienernährerinnen ist im Öffentlichen Dienst tätig.



Knapp 22 Prozent aller in der Branche abhängig beschäftigten Frauen sind Familienernährerinnen. Das heißt jede fünfte hier beschäftigte Frau ist eine Familienernährerin.

Die Teilzeitquote aller abhängig beschäftigten Frauen der Branche ist mit gut 61 Prozent besonders hoch. Auf Familienernährerinnen trifft dies seltener zu: Doch immerhin geht **mehr als die Hälfte** der Familienernährerinnen einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Signifikant ist der Unterschied in der Entlohnung: Während Familienernährerinnen zwar einen vergleichsweise hohen, über dem Durchschnitt liegenden Bruttostundenlohn

(18,35 Euro) im Vergleich zum Durchschnittsbruttoloohn aller Familienernährerinnen (15,24 Euro) erzielen, verdienen sie dennoch weniger als der Durchschnitt aller abhängig beschäftigten Frauen der Branche (19,79 Euro).

Im Vergleich zu allen abhängig beschäftigten Frauen haben Familienernährerinnen in dieser Branche deutlich öfter Kinder unter 16 Jahren (**43,8 Prozent**) zu versorgen.

Zugespitzt:

Familienernährerinnen in der Branche Erziehung und Unterricht arbeiten häufig im Öffentlichen Dienst, werden aber schlechter bezahlt als ihre Kolleginnen. Jede Zweite arbeitet Teilzeit und hat Kinder zu versorgen.

„Viele Betriebe bieten bereits Kinderbetreuung an, in meinem Beruf als Lehrerin wird darüber nicht einmal ansatzweise nachgedacht. Wenn mein Kind krank ist, werde ich regelmäßig darauf hingewiesen, dass ich nur 6 Tage im Jahr dafür beurlaubt werden kann und mir weitere Tage vom Lohn abgezogen würden. Zudem sollten Rektoren verpflichtet werden, für Konferenzen, die über die gewöhnliche Dienstzeit hinausgehen, einen zeitlichen Rahmen vorzugeben und einzuhalten! Stundenpläne sollten familiäre Situationen berücksichtigen.“
anonym, 46, alleinstehend, 1 Kind, Lehrerin

Öffentlichen Verwaltung, Sozialversicherung

Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung;
Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige
Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)

Viele Familienernährerinnen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Knapp zehn Prozent aller Familienernährerinnen arbeiten in Bereichen der öffentlichen Verwaltung, der Sozialversicherung und Interessenvertretung. Von den dort abhängig beschäftigten Frauen ist **ein Viertel** in der Verantwortung, die Familie zu ernähren.

Familienernährerinnen sind mit **knapp 76 Prozent** zu einem geringeren Anteil im öffentlichen Dienst tätig als alle abhängig beschäftigten Frauen in dieser Branche (knapp 89 Prozent). Dies bedeutet, dass Familienernährerinnen seltener von den Vorzügen der vergleichsweise familien-sensiblen Arbeitsbedingungen des Öffentlichen Dienstes profitieren können als andere dort beschäftigte Frauen.

Im Vergleich zum durchschnittlichen Bruttostundenlohn aller Familienernährerinnen (15,24 Euro) in dieser Branche verdienen Familienernährerinnen mit 17,46 Euro pro Stunde gut und in etwa so viel wie der Durchschnitt aller abhängig beschäftigten Frauen.

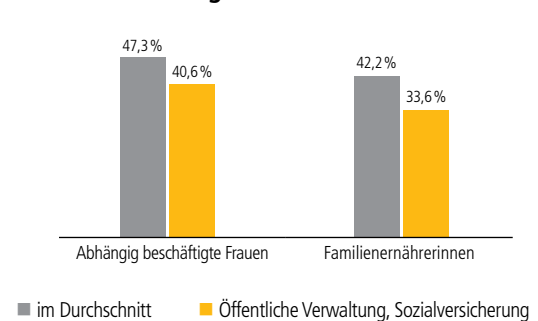
Ein **gutes Drittel** der Familienernährerinnen arbeitet in Teilzeit. Im Vergleich zu allen weiblich Beschäftigten dieser Branche (40,6 Prozent) liegt eine etwas unterdurchschnittliche Teilzeitquote für diese Branche vor.

Fast die Hälfte aller Familienernährerinnen hat Kinder unter 16 Jahren, während nur ein Drittel aller abhängig beschäftigten Frauen dieser Branche, Kinder im Haushalt versorgen.

Zugespitzt:

Familienernährerinnen profitieren in dieser Branche nicht so oft von den Vorzügen des Öffentlichen Dienstes wie andere dort beschäftigte Frauen, aber deutlich häufiger als Familienernährerinnen insgesamt.

Abb. 5: Teilzeitquote im Durchschnitt und in der Branche „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung“



Quelle: SOEP, 2009–2011, Version 28, doi: 10.5684/soep.v28, eigene Berechnungen, gewichtete Angaben

Verkehr und Nachrichten

Schifffahrt; Luftfahrt; Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen, Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung; Nachrichtenübermittlung

Wenn überhaupt, dann in Teilzeit

Im Vergleich zu allen Branchen sind Familiernährerinnen seltener in der Branche zu finden. Nur etwa 3 Prozent aller Familiernährerinnen sichern ihr Einkommen in dieser Branche.

Die Hälfte (53,8 Prozent) der Familiernährerinnen, die in der Branche Verkehr und Nachrichten beschäftigt sind, arbeitet in Teilzeit, wohingegen nur ein Drittel aller Frauen in dieser Branche einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Im Verhältnis zu allen abhängig beschäftigten Frauen liegt die Teilzeitquote von Familiernährerinnen um 24,5 Prozentpunkten darüber. Außerdem liegt die Teilzeitquote der Familiernährerinnen in dieser Branche über der aller abhängig beschäftigten Familiernährerinnen in Deutschland (42,7 Prozent).

Markant ist, dass in diesem Bereich überdurchschnittlich viele Frauen gleichzeitig von den Merkmalen „Familiernährerin“ und „Teilzeitbeschäftigung“ betroffen sind. Das lässt vermuten, dass ein gutes Entgeltniveau den Familiernährerinnen-Status trotz Teilzeitbeschäftigung ermöglicht. So liegt der vergleichsweise hohe Bruttostundenlohn von **17,57 Euro** über dem Durchschnitt des Bruttostundenlohns von Familiernährerinnen (15,24 Euro).

Fast jede dritte Hauptverdienerin im Bereich Verkehr und Nachrichten ist im Öffentlichen Dienst beschäftigt. Ein ähnlich großer Anteil an Familiernährerinnen in diesem Bereich haben Kinder unter 16 Jahren.

Zugespitzt:

Wer als Frau den Sprung in die Branche schafft, kann auch in Teilzeit bei guten Verdienstmöglichkeiten die Familie ernähren.



Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen
[u. a. Gesundheitswesen; Krankenhäuser;
Arzt- und Zahnarztpraxen]

Am häufigsten in frauentypischen Branchen

Familienernährerinnen verdienen ihr Einkommen in einigen Branchen besonders häufig. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind **rund ein Fünftel** aller Familienernährerinnen beschäftigt. Hier arbeiten Frauen, die für das Haushaltseinkommen aufkommen, im Vergleich zu allen anderen Branchen am häufigsten.

Von allen abhängig beschäftigten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen sind **20,2 Prozent** Familienernährerinnen, also jede fünfte der dort abhängig beschäftigten Frauen ist in der Verantwortung, die Familie finanziell zu versorgen.



Besonders groß ist der Unterschied zwischen Familienernährerinnen und allen abhängig beschäftigten Frauen wenn es um den Anteil von Kindern unter 16 Jahren geht. So hat **die Hälfte** der Familienernährerinnen in dieser Branche Kinder, während der Anteil aller abhängig beschäftigten Frauen mit Kindern bei einem Drittel liegt.

Jede zweite Familienernährerin dieser Branche, ist im Öffentlichen Dienst beschäftigt (47,4 Prozent).

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten unter den Familienernährerinnen liegt **mit knapp 42 Prozent**, im Vergleich zu allen dort beschäftigten Frauen, nur leicht unter dem Durchschnitt.

Der Stundenbruttolohn von Hauptverdienerinnen in der Branche Gesundheits- und Sozialwesen liegt mit **14,84 Euro** knapp unter dem Durchschnitt des Bruttolohnes aller Familienernährerinnen (15,24 Euro).

Zugespitzt:

Familienernährerinnen erwirtschaften ihren Lohn am häufigsten in den frauentypischen Branchen im Gesundheits- und Sozialwesen. Knapp die Hälfte von ihnen ist in der Branche im Öffentlichen Dienst beschäftigt und hat Kinder.

„Also ich hatte letzten Sommer das Problem, dass er manchmal bis zu 12 Spätdienste hintereinander einträgt. Und das geht überhaupt nicht. Letztes Jahr, da bin ich 12 Tage gegangen, dann 2 Tage frei, dann 7 Tage Spätdienst. Das heißt, 19 Tage fast am Stück. Mit 2 Tagen Unterbrechung.“

Frau Schmieder, 30 Jahre, teilzeitbeschäftigte Pflegefachkraft in der ambulanten Pflege, 20 Wochenstunden anonym, 46, alleinstehend, 1 Kind, Lehrerin

Herstellung sonstiger Waren

Herstellung von Textilien; Herstellung von Bekleidung; Herstellung von Holz sowie Holz, Kork- und Flechtwaren (ohne Herstellung von Möbeln); Metallerzeugung und –bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen; Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und –einrichtungen; Herstellung von Geräten der Elektrizitäts-erzeugung, -verteilung u. Ä.; Rundfunk- und Nachrichtentechnik; Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Optik, Herstellung von Uhren; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Rückgewinnung von metallischen und nichtmetallischen Altmaterialien und Reststoffen; Handwerk – ohne weitere Zuordnung

Weniger als alle anderen

Im Vergleich zu allen Branchen sind mit **4,6 Prozent** aller Familienernährerinnen nicht viele Alleinverdienerinnen in dieser Branche beschäftigt.

Hauptverdienerinnen in dieser Branche haben schlechte Verdienstmöglichkeiten. Nicht nur, dass ihr durchschnittlicher Bruttostundenlohn von **13,23 Euro** insgesamt unter dem von allen Familienernährerinnen liegt (15,24 Euro). Sondern auch innerhalb der Branche verdienen Familienernährerinnen im Durchschnitt deutlich weniger als alle dort beschäftigten Frauen (14,82 Euro).

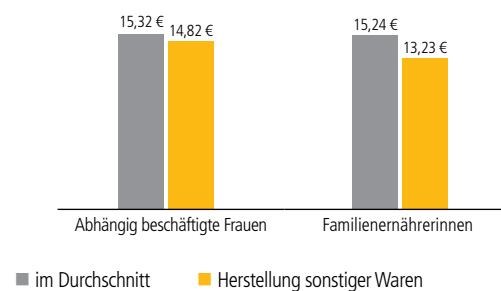
Mit einem **guten Drittel** liegt die Teilzeitquote von Familienernährerinnen leicht unter dem durchschnittlichen Anteil von allen in der Branche beschäftigten Frauen (39 Prozent).

Auch haben Familienernährerinnen im Durchschnitt mehr Kinder unter 16 Jahren (**knapp 44 Prozent**) als alle abhängig beschäftigten Frauen dieser Branche (37 Prozent) zu versorgen.

Zugespitzt:

Familienernährerinnen sind in dieser Branche selten zu finden und müssen ihre Familie mit einem geringen Lohn ernähren.

Abb. 6: Stundenlohn (brutto) von Familienernährerinnen im Durchschnitt und in der Branche „Herstellung sonstiger Waren“



Quelle: SOEP, 2009–2011, Version 28, doi: 10.5684/soep.v28, eigene Berechnungen, gewichtete Angaben

2.3 Wohlbefinden von Familienergänzerinnen

Der Alltag vieler Familienergänzerinnen in Deutschland gleicht einem schwierigen und immer wieder aufs Neue herausfordernden Balanceakt: zwischen eigener Erwerbsarbeit und Hauptverantwortung für die finanzielle Sicherheit der Familie auf der einen Seite und Fürsorgearbeit in Bezug auf Kinderbetreuung, Pflegeaufgaben und Haushalt auf der anderen Seite. Hinzu kommen für in Partnerschaften lebende Familienergänzerinnen die Sorge um die berufliche und häufig auch die gesundheitliche Situation des Partners. Selten bleibt Frauen in diesem Rund-um-die-Uhr-Programm Zeit für sich selbst, für eigene Hobbys oder ein ehrenamtliches Engagement. Diese vielfältigen Belastungen – häufig über Jahre hinweg– hinterlassen deutliche Spuren: **Wie bewerten Familienergänzerinnen ihre Arbeits-, Vereinbarkeits- und Gesundheitssituation? Wie geht es ihnen?** Und daraus abgeleitet: Welche betrieblichen Handlungsfelder gilt es vorrangig zu gestalten, um Familienergänzerinnen und erwerbstätige Mütter im Allgemeinen zu unterstützen?



Die Antworten von Familienergänzerinnen auf die Frage, wie zufrieden sie mit der eigenen Erwerbsarbeit und der finanziellen Situation ihrer Familie sind, spiegeln die prekären Arbeits- und Einkommensverhältnisse vieler Familienergänzerinnen wider (vgl. Kapitel 1.3): Ihre Bilanz fällt stets schlechter aus als die von Frauen, die mit einem männlichen Familienergänzer oder in einer egalitären Einkommenskonstellation mit ihrem Partner zusammenleben (Ergebnisse einer Sonderauswertung des SOEP 2007). Innerhalb der Gruppe der Familienergänzerinnen sind es insbesondere

- alleinerziehende Frauen sowie
- mit einem Partner zusammenlebende Familienergänzerinnen aus Ostdeutschland,

die ihre Arbeits- und Einkommenssituation als schwierig einschätzen. Die höchsten Zufriedenheitswerte erzielen im Vergleich dazu männliche Familienergänzer.

Die Abbildung 7 zeigt, welche Faktoren Familien-

energänzerinnen in ihrer Erwerbsarbeit als besondere Belastungen erleben und wo aus ihrer Sicht noch Handlungsbedarf innerhalb der Betriebe besteht.¹³

Abb. 7: Belastungsfaktoren

Dimensionen, die eine starke Beanspruchung darstellen	Dimensionen, die eine wirksame Ressource darstellen
■ unzureichendes Einkommen ■ Arbeitsplatzunsicherheit ■ unsichere Zukunftsaussichten	■ Kollegialität ■ gutes Arbeitsklima ■ gegenseitige Unterstützung
■ schlechte Arbeitszeitgestaltung ■ hohe Arbeitsintensität ■ fehlende Vertretungsmöglichkeiten	■ Spaß am Beruf
■ Verhalten von Vorgesetzten ■ unzureichende Kommunikation (Betrieb) ■ schlechtes Arbeitsklima	■ gelungene Arbeitszeitgestaltung ■ gelungene Arbeitsorganisation
■ hohe körperliche Anforderungen ■ lange Arbeitswege ■ wechselnde Arbeitsorte	
Quelle: Klenner, Christina/ Menke, Katrin/ Pfahl, Svenja (2012): Flexible Familienergänzerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen, Opladen/Berlin/Toronto, S. 162	

Frau Wolke, alleinerziehende Mutter von zwei Söhnen und Vollzeitbeschäftigte im kaufmännischen Bereich in der Möbelindustrie, berichtet von ihrem Arbeitsplatz:

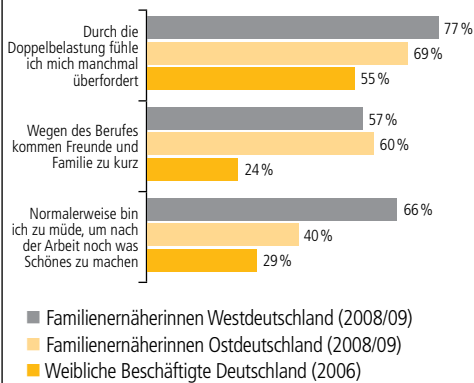
„Es wird auch nicht gewürdigt, wenn man in der Frühe mal so 10 Minuten vielleicht später kommt als die anderen, ja, dass man ja eigentlich schon eine komplette Schicht hinter sich hat, und nachmittags, wenn man dann nach Hause fährt, dass es da eigentlich nicht aufhört. Also, es ist den Leuten eigentlich egal, wer da Kinder hat, Hauptsache, du bist da in deinem Beruf da und bringst deine 100 Prozent.“

Familien- und vereinbarkeitsunfreundliche Arbeitsbedingungen erschweren den Alltag vieler Familienergänzerinnen – genauso wie von erwerbstätigen Müttern im Allgemeinen – und machen eine gelungene Balance zwischen Familie und Beruf unmöglich. Abbildung 8 vergleicht die Einschätzungen von Familienergänzerinnen in West- und Ostdeutschland mit den Bewertungen von weiblichen Beschäftigten (mit und ohne Kinder) in Deutschland im Allgemeinen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

¹³ Diese Ergebnisse wurden im Rahmen von Interviews mit Familienergänzerinnen in Ostdeutschland gewonnen (vgl. Klenner et al (2012).

Abb. 8: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Folgende Aussagen beurteilen die Befragten mit „stimmt ziemlich“



Quelle: FE-Projekte West und Ost, INQA-Studie

Es wird deutlich, dass sich Familiennährerinnen im Vergleich zu allen weiblichen Beschäftigten insgesamt durch

die Doppelbelastung in Beruf und Familie deutlich stärker belastet und eingeschränkt fühlen. Es fehlt den Frauen vor allem an Zeit für die Familie, für Freund/innen und die eigene Erholung. Insbesondere Familiennährerinnen in Westdeutschland scheinen in diesem Zusammenhang vor schwierigen Herausforderungen zu stehen.

„Das Gute ist eben in dem Altenheim, man kennt mich und meine Wohnbereichsleiterin weiß von meiner persönlichen Situation. Das war mir auch wichtig. Und die nehmen sehr viel Rücksicht auf mich... Nach den Spätdiensten erkundigt sie sich schon, ob das geht und wie das geht. Also ich mache auch wesentlich weniger Spätschichten als die anderen Kollegen. Es gibt aber auch Kollegen, die ganz gern Spätdienst machen, von daher hebt sich das ein bisschen auf.“ Frau Claus

Der Alltag einer Familiennährerin zwischen Familie und Beruf klingt bei Frau Blume, einer vollzeiterwerbstätigen Informatikerin, die mit ihrem geringfügig beschäftigten Mann und den gemeinsamen zwei Kindern zusammenlebt, so:

„Der Tag besteht einfach aus Aufstehen, Kinder anziehen, hinbringen zum Kindergarten, arbeiten, wieder zurückkommen, Kinder abholen, ins Bett bringen, schlafen gehen.“

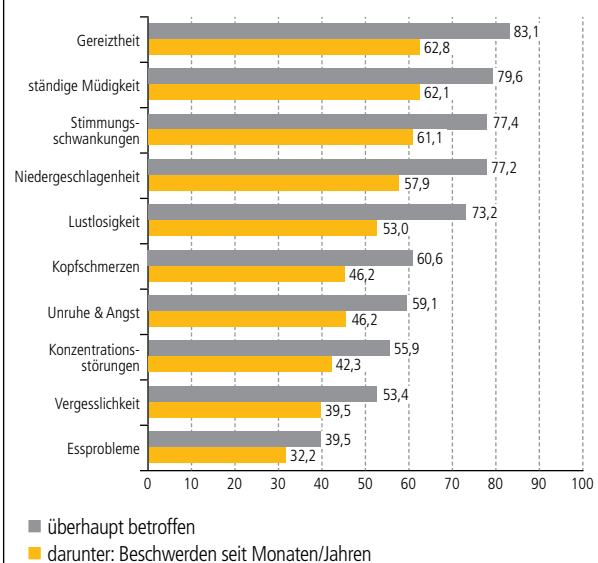
Dass diese tägliche Zerreißprobe an die Substanz geht, verwundert nicht: Familiennährerinnen bewerten ihren eigenen Gesundheitszustand deutlich schlechter als Frauen, die mit einem männlichen Familiennährer oder in einer egalitären Einkommenskonstellation mit ihrem Partner zusammenleben (Ergebnisse einer Sonderauswertung des SOEP 2007). Insbesondere die Einschätzungen von Familiennährerinnen aus Ostdeutschland sind fatal. Für alleinerziehende Familiennährerinnen stellt sich die Frage nach der eigenen Gesundheit häufig gar nicht, es zählt nur das Eine: Weiter funktionieren müssen. Frau Baum, die in Vollzeit als Personaldisponentin in einer Leiharbeitsfirma beschäftigt ist und alleinerziehend mit ihrem Sohn lebt, hat genau das erlebt:

25

„Und man hat mir das auch knallhart gesagt: „Frau Baum, wenn Sie jetzt nicht die Notbremse ziehen, dann ist hier nicht mehr lange was los mit Ihnen.“ Ich sage: „Wissen Sie, Herr Doktor, das ist ja alles gut und schön, das können Sie jetzt so zu mir sagen, aber ich muss funktionieren. Ich habe ein Kind, ich muss ein Kind ernähren, ich muss es einkleiden, ich muss ihn großziehen, ich muss dies, das, jenes“ [...] Und ich funktioniere.“

Das Müttergenesungswerk bietet Frauen wie Frau Baum Beratung und Unterstützung an, zum Beispiel durch Mutter-Kind-Kuren. Eine Studie der Beratungsstellen des Müttergenesungswerkes aus den Jahren 2005/2006 gibt einen spezifischeren Einblick in die gesundheitliche Situation von besonders belasteten (erwerbstätigen) Müttern, die vielfach mit der von Familiennährerinnen vergleichbar ist.

Abb. 9: Gesundheitsstörungen von Müttern



Quelle: MHH-Beratungsstudie 2005/06

Besonders alarmierend ist die Tatsache, dass viele der körperlichen als auch psychischen Beschwerden die Mütter schon über Monate und Jahre begleiten und damit den schwierigen alltäglichen Balanceakt chronisch und dauerhaft belasten. Insgesamt ergibt sich in der Zusammenschau aller genannten Forschungsergebnisse ein bedenklicher Gesamteffekt an Sorgen, Beanspruchungen und Belastungen von Familienernährerinnen in Deutschland.

In dieser Situation gewinnt die Frage nach betrieblichen Entlastungs- und Handlungsmöglichkeiten ein besonderes Gewicht: Wenn gelungene Arbeitszeitregelungen sowie eine gegenseitige Unterstützung durch Kolleg/innen und Vorgesetzte existieren sowie Spaß und Anerkennung in der Arbeit erlebt werden, wirkt sich dies entlastend und unterstützend auf Familienernährerinnen aus (vgl. Abb. 3). Dann kann für viele Familienernährerinnen die eigene Erwerbsarbeit eine wichtige Ressource und Unterstützung im Alltag sein.

14 Der Name wurde vom Projekt geändert.

3 Gestaltungsmöglichkeiten für Familienernährerinnen in der betrieblichen Praxis

3.1 Portrait: Eine Familienernährerin steht auf eigenen Beinen!

Ina Schreiber¹⁴ ist Gleichstellungsbeauftragte bei einer Berufsgenossenschaft. Seit elf Jahren ist die 48-Jährige Familienernährerin – ein Status in den sie unfreiwillig gekommen ist.

„Damals erkrankte mein Mann schwer und ich stand auf einmal da und musste sehen, dass ich Job, Haushalt und Pflege unter einen Hut bekomme.“

Die gelernte Groß- und Einzelhandelskauffrau weiß noch, wie schwer es war, Unterstützung zu erhalten. „Im Betrieb hat mir damals niemand geholfen. Es ist nur negativ ausgelegt worden, dass ich Zeit für Arztbesuche brauchte und auch sonst sehr angespannt war.“ Die Belastung war groß – über ein Jahr war ihr Mann krankgeschrieben, weitere zwei Jahre dauerte es bis es zur Frühverrentung kam. „In dieser Zeit musste aber alles weiterlaufen.“



Von allem zu wenig

Mit ihrer Arbeit als Büroleiterin in einer kleinen pharmazeutischen Firma konnte sie ihre Familie nicht ernähren. „Insbesondere bei den hohen Lebenshaltungskosten und der

horrenden Miete in München“. 1.500 Euro Netto reichten nicht für sie und ihren Mann. „Allein die Miete kostete schon gut 1.000 Euro – wir brauchten ja auch Platz für uns und unsere zwei Söhne, die am Wochenende da waren“, berichtet Schreiber. „Anfangs hat mein Mann Krankengeld bekommen, dann nach der Frühverrentung waren es 900 Euro.“ Ina Schreiber nutzte ihre zweite Ausbildung als medizinische Fußpflegerin, um in den Abendstunden zusätzlich Geld zu verdienen. Nachts kümmerte sie sich um ihren Mann, am Wochenende sorgten die Söhne für ihren Vater, damit Frau Schreiber Schlaf nachholen konnte.

„Es war eine sehr harte Zeit und dann habe ich auch noch meinen Job verloren.“ Nach einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit fand Ina Schreiber jedoch eine neue Vollzeitstelle bei einer Berufsgenossenschaft

„Ich habe besonders darauf geachtet, dass hier für Männer und Frauen keine Unterschiede in der Bezahlung gemacht werden – das hat den Ausschlag gegeben.“

Mit einem Einstiegsgehalt in der TVÖD Entgeltgruppe 3 musste die Nebentätigkeit jedoch erst mal weiter geführt werden. „Aber dann habe ich mich nach und nach hoch gearbeitet.“ Unterstützt haben sie Freunde und die Familie. Aber nicht nur die Sorge um ihren Ehemann, auch die Doppelbelastung von Haushalt und Job und die ständige Geldknappheit zerrten an den Nerven.

Neue Rollen, neue Herausforderungen

„Sechs Jahre hat es gedauert bis sich die veränderte Rollenverteilung eingespielt hat“, sagt Schreiber. „Zuvor hatte mein Mann einen gut bezahlten Job, er hat sehr viel gearbeitet und als Mann auch mehr verdient.“ Die veränderte Situation sensibilisierte Ina Schreiber ganz besonderes für die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen. „Mir war damals schon bewusst, dass man dagegen etwas tun muss. Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit – das ist ihr wichtig!

„Schließlich habe ich immer Vollzeit gearbeitet und da kann es nicht sein, dass ich drei Monate länger arbeiten muss, um auf das Vorjahresgehalt eines männlichen Kollegen zu kommen.“

Schließlich beträgt die Entgeltlücke in der freien Wirtschaft immer noch 22 Prozent in Deutschland.

Neben dem ungleichen Verdienst, der den Status als Familienernährerin erschwerte, wurde auch die Veränderung der traditionellen Rollenverteilung zu einem Balanceakt. „Für uns beide, meinen Mann und mich, war es nicht leicht die veränderte Aufgabenverteilung zu akzeptieren.“ Auch von außen brachte der Status der Familienernährerin wenig Anerkennung. „Vielmehr hatte man das Gefühl man werde keinem richtig gerecht, der Arbeit nicht, der Rolle als Frau nicht, der Familie nicht.“

Es gibt noch viel zu tun

Ina Schreiber weiß, dass es noch viel zu tun gibt, damit insbesondere die Situation von Frauen, die die Hauptlast am Familieneinkommen tragen, verbessert wird. Die Familienernährerin fordert: „Wir brauchen die Quote und gleiche Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit.“ Auch in der Berufsgenossenschaft ist auffällig, dass die meisten Frauen in den unteren Lohngruppen arbeiten, in der mittleren Führungsebene gibt es noch vereinzelt Frauen, in der oberen Ebene keine mehr. Insbesondere Familienernährerinnen haben daher neben ihrer Vollzeitarbeit noch einen Nebenjob. Zudem verlangt Frau Schreiber: „Es muss sich in den Köpfen etwas verändern, bei Führungskräften und in der gesamten Gesellschaft“. Denn obwohl im Unternehmen Gleizeit herrscht, sieht die Realität oft anders aus und in den Abteilungen traut man sich nicht, das gesamte Spektrum auszunutzen. Auch die Rollenverteilung ist noch streng im männlich/weiblichen Modell verhaftet. Viele Führungskräfte nehmen nicht wahr, dass Frauen die finanzielle Verantwortung für Familien übernehmen. Die Vorstellung von der Frau als Zuverdienerin ist immer noch präsent. „Männer müssen lernen, ihre Aufgaben im Haushalt und in der Familie zu übernehmen“, so die Familienernährerin. Die Einstellung, dass Frauen neben ihrem Job auch noch die Kinderbetreuung übernehmen und den Haushalt führen, ist weit verbreitet. Die Doppelbelastung ist groß und führt nicht selten zu Erschöpfung und Krankheit. Darüber hinaus werden Mütter, die Vollzeit arbeiten, im konservativen Umfeld immer noch als „Rabenmütter“ bezeichnet. Neben der Arbeitsbelastung kämpfen Frauen mit Gewissenskonflikten und fehlender Anerkennung.

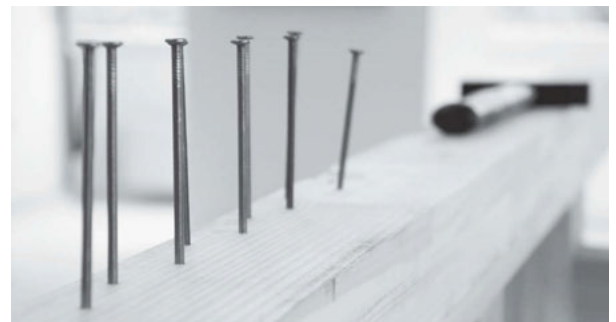
Ihr Fazit lautet: Gesamtgesellschaftlich müsse sich etwas verändern und das fängt in den Köpfen an. Männer und Frauen müssten für gleichstellungspolitische Themen sensibilisiert werden. Gesetzliche Regelungen – wie die Geschlechterquote in Führungspositionen – unterstützen die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Beides müsse Hand in Hand gehen, so die Familienernährerin.

3.2 Betriebliche Gestaltungsfelder

Die folgenden Abschnitte geben Empfehlungen für Maßnahmen in zentralen betrieblichen Handlungsfeldern, die eine Verbesserung der Arbeitssituation von Familienernährerinnen im Betrieb bewirken. Hieran können sich betriebliche Akteur/innen orientieren, wenn sie die Beschäftigungsbedingungen von Frauen im Allgemeinen und Familienernährerinnen im Besonderen nachhaltig verbessern wollen.

3.2.1 Durchführung einer Ist-Analyse im Betrieb

Ein wichtiger erster Schritt für die Identifizierung und anschließende Gestaltung von betrieblichen Handlungsfeldern ist eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation von Familienernährerinnen im eigenen Betrieb. Diese kann folgende Fragen umfassen:



- Gibt es Familienernährerinnen im Betrieb? Wenn ja, wie viele?
- Wie viele haben Kinder bzw. tragen Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige?
- In welchen Bereichen/Abteilungen und auf welchen Positionen arbeiten sie?
- Wie sind ihre Arbeitszeiten? (Arbeitszeitdauer, Arbeitszeitmodelle und Überstunden)
- Bestehen unerfüllte Wünsche nach einer Verringerung oder Aufstockung der Arbeitszeit?
- Gibt es bereits unterstützende Maßnahmen oder Vereinbarungen, die insbesondere auf Familienernährerinnen ausgerichtet sind?

- Welche weiteren spezifischen Maßnahmen wünschen sich Familienernährerinnen?

Um Antworten auf diese Fragen zu bekommen, gibt es unterschiedliche Herangehensweisen:

- gezielte Einzelgespräche mit (potenziell) betroffenen Frauen am Arbeitsplatz,
- persönliches Ansprechen aller im Betrieb beschäftigten Frauen, zum Beispiel auf der Betriebsversammlung oder auch in kleinen Gruppengesprächen,
- eine schriftliche Umfrage unter allen (weiblichen) Beschäftigten per Fragebogen oder Intranet-Formular
- die Aufnahme zusätzlicher Fragen in einer im Betrieb geplante Beschäftigtenbefragung (durch Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte oder Personalabteilung).

Es ist wichtig zu bedenken, dass der Begriff „Familienernährerin“ relativ neu und damit vielen Personen im Betrieb – häufig auch den betroffenen Frauen selbst – (noch) nicht bekannt ist. Durch Umschreibungen wie „Hauptverdienerin“, „Alleinverdienerin“ oder „finanzielle Hauptverantwortung in der Familie“ lässt sich der Begriff jedoch einfach erklären. Häufig setzt die Verwendung des Begriffes einen interessanten innerbetrieblichen Austausch und eine Diskussion in Gang.

Ergänzung einer Beschäftigtenbefragung um gezielte Fragen zum Status „Familienernährerin“:

Mit wenigen, gezielten Fragen kann das Thema im Rahmen von Befragungen aufgegriffen und grundlegende Daten erhoben werden.

Mögliche Frageformulierung zu Familienernährerinnen

- Tragen Sie mit ihrem Einkommen die **finanzielle Hauptverantwortung** in ihrer Familie?

☐ Ja ☐ Nein ☐ verteilt sich auf beide Partner gleich

- Wenn ja, sind Sie **Alleinverdienerin** (d.h. die einzige verdienende Person)?

☐ Ja ☐ Nein

- Ist Ihre Situation als „Familienernährerin“ von **Dauer**?

☐ Ja, sie ist von Dauer.
☐ Nein, sie ist absehbar befristet auf max. 1 Jahr

- Sind Sie als „Familienernährerin“ im Betrieb / in der Dienststelle von **besonderen Herausforderungen** betroffen?

☐ Nein ☐ Ja, und zwar _____

Vollbefragung aller weiblichen Beschäftigten:

Mit einer Befragung aller weiblichen Beschäftigten im Betrieb lassen sich sicherlich die aussagekräftigsten Zahlen gewinnen, gleichzeitig ist dieses Vorhaben mit einigem Aufwand verbunden. Die Befragung kann mit Hilfe eines selbst konzipierten Fragebogens erfolgen, der per E-Mail oder Hauspost an alle Kolleginnen versandt wird oder es bietet sich – je nach Größe des Betriebs – auch die Möglichkeit von kurzen Besuchen am Arbeitsplatz oder Einzelgesprächen an. Diese können zum Beispiel mit Informationen über die Arbeit des Betriebsrats oder des Gleichstellungsbüros verbunden werden.

Daten des Betriebs nutzen:

Auf Grundlage von § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebs- und Personalrät/innen das Recht, für ihre Arbeit notwendige Daten des Betriebs bei der/ bei dem Arbeitgeber/in abzufragen. So kann häufig ein erster guter Einblick in die betriebliche Beschäftigtenstruktur gewonnen werden. Es gilt dann, solche Daten mit abzufragen, die für die Arbeitssituation von Familienernährerinnen besonders relevant sind.

Nutzung von Befragungs-Tools:

Als einfache Variante können auch vorgefertigte Befragungs-Tools, wie zum Beispiel der „Klimaindex Vereinbarkeit“ der IG Metall oder ein Fragebogen zur Bedarfsermittlung für eine betriebliche Kinderbetreuung des DGB-Projektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ genutzt werden. Dort stehen Online-Fragebögen zur Verfügung, die für eine anonyme Befragung im eigenen Betrieb herangezogen werden können:

- www.klimaindex-vereinbarkeit-igmetall.de
- familie.dgb.de/praxis/checklisten

Vergleiche anstellen:

Um die Situation des eigenen Betriebs und der dort beschäftigten Familienernährerinnen besser einschätzen und bewerten zu können, hilft häufig ein Vergleich mit repräsentativen Daten für ganz Deutschland, die aus vorliegenden öffentlich zugänglichen Datenquellen bezogen werden können:

- www.wsi.de/genderdatenportal
- www.gender-index.de

3.2.2 Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

Für Familiennährerinnen ist es von besonderer Bedeutung, wie ihre Arbeitszeiten angelegt sind. Eine passgenaue Arbeitszeitgestaltung erweist sich für sie als besondere Ressource, eine schlecht zur Lebenssituation passende bzw. im Alltag unpassende Arbeitszeitregelungen ist entsprechend eine besonders große Belastung (vgl. Kapitel 2.3).



Innerhalb dieses für Familiennährerinnen besonders wichtigen Handlungsfeldes kommt es deshalb insbesondere auf

- die Dauer der Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit, Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche)
- Passgenauigkeit der Arbeitszeitlege und -verteilung (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten, Gleitzeit- und Schichtarbeitsmodelle)
- Arbeitszeiten im Lebensverlauf.

3.2.2.1 Arbeitszeiten im Lebensverlauf

Was Familiennährerinnen bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten im Lebensverlauf am dringendsten brauchen, ist die Möglichkeit, die eigene Arbeitszeitdauer im Lebensverlauf wiederholt verringern und aufstocken zu können – wechselweise in beide Richtungen. Dies haben sie mit anderen Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben gemeinsam. Auch wenn die Möglichkeit zur einmaligen Reduzierung einer bisherigen Vollzeitstelle auf Teilzeit inzwischen im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in vielen Betrieben angewendet wird, ist ein mehrfacher Wechsel der Arbeitszeitdauer im Lebensverlauf in beide Richtungen (Reduzierung und Aufstockung) für viele Frauen noch ein unerfüllter Wunsch, da bisher in den meisten Betrieben kaum realisierbar. Zudem gilt das Gesetz nur für Unternehmen mit mindestens 15 Arbeitnehmer/innen, sodass Familiennährerinnen in kleineren Betrieben die gesetzlichen Regelungen nicht nutzen können. Wo liegen konkrete Handlungsfelder?



Die Toolbox des Projektes bietet Präsentationen mit Fakten und Argumenten zum Thema „Familiennährerinnen“.

Teilzeit während der Elternzeit:

Gerade Familiennährerinnen wollen und können häufig keine langen Auszeiten im Beruf nehmen und sind daher verstärkt an Teilzeitarbeitsmöglichkeiten – gerne auch in Kombination mit „Home-Office“-Tagen – während der Elternzeit interessiert. Auch wenn es ein gesetzliches Recht auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit gibt, sind für die meisten das Entgegenkommen im Betrieb und die dort angebotenen Modelle ausschlaggebend für ihre unmittelbare Entscheidung über die Gestaltung der Elternzeit.

Was tun?

Attraktiv für Familiennährerinnen sind unterschiedliche bzw. individuell angepasste Teilzeitleösungen, die sowohl Zeit für die Familie als auch ein nicht zu niedriges Entgelt in dieser Lebensphase ermöglichen; vorzugsweise ohne Spät-, Nacht-, oder Wochenendarbeit.

Teilzeit im Anschluss an die Elternzeit:

Verlangt der Betrieb, dass die Familiennährerin nach Ende der Elternzeit zwingend wieder in Vollzeit zurückkehrt, ohne Anpassungen bei Arbeitszeitdauer oder -lage anzubieten, wird die betroffenen Frauen in ihrer Abwägung zwischen Familie und Beruf, enorm unter Druck gesetzt.

Was tun?

Besser sind stufenweise Wiedereinstiegsmodelle, wo die Teilzeitstundenzahl aus der Elternzeit über Monate/Jahre in Etappen ansteigt, kombiniert mit „Home-Office“-Möglichkeiten und Ausnahmen von besonders inkompatiblen Arbeitszeitlegen.

Rückkehr von (niedriger) Teilzeit auf vollzeitnahe Teilzeit oder Vollzeit:

Hier zeigen sich gegenwärtig die größten Schwierigkeiten bei der Gestaltung von Arbeitszeiten. Da es fast überall bedeutend schwieriger ist, Arbeitszeit auch wieder aufzustocken als sie zu reduzieren, empfiehlt sich für Familiennährerinnen (aber auch für alle anderen Beschäftigten), Arbeitszeitreduzierungen stets nur befristet zu vereinbaren.

Was tun?

So kann die Reduzierung zum Beispiel jedes Jahr überprüft und ggf. wiederholt verlängert werden, ohne den Anspruch auf die höhere Arbeitszeitdauer grundsätzlich aufzugeben. Betriebe müssen sich darin üben, wie sie Wünsche nach Arbeitszeitaufstockungen umsetzen können.

Dies setzt voraus, dass durch Aufteilung entstandene Teilzeitstellen mit kleinem und sehr kleinem Stundenumfang wieder zu größeren Stellen zusammengefasst werden. Es stellen sich damit die umgekehrten Anforderungen, die sich aus der Aufsplitterung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen ergeben haben. Teilweise setzt dies voraus, dass die aufstockenden Beschäftigten (nach-)qualifiziert werden, um ihr breiter werdendes Tätigkeitsspektrum abdecken zu können. Erfreulicherweise hat eine solche Qualifizierung zugleich positive Effekte auf die Möglichkeit, sich gegenseitig vertreten zu können und verbessert damit zugleich die Vertretungsmöglichkeiten im Betrieb.

3.2.2.2 Arbeitszeitlage

Neben der Variation der Arbeitszeitdauer zeichnet sich als zweiter Gestaltungsschwerpunkt der Einfluss auf die tägliche Lage der eigenen Arbeitszeiten ab.

Was tun?

Hier erweisen sich insbesondere alle Varianten von Gleitender Arbeitszeit als Vorteil, bei der Familienernährerinnen (aber auch alle anderen Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben) ihren täglichen Arbeitsbeginn bzw. ihr Arbeitsende in gewissen Grenzen selbstbestimmt – oder nach Abstimmung mit den unmittelbaren Kolleg/innen – festlegen können.

Dies ermöglicht es ihnen, die eigene Arbeitszeit konkret und individuell auf familiäre Termine, auf die Betreuungszeiten der Kinder bzw. die Pflegezeiten von Angehörigen oder auf Arzttermine von Angehörigen anzupassen. Da zusätzlich geleistete Arbeitsstunden in geringem Maße angesammelt werden können, ergibt sich zudem die Möglichkeit, im Rahmen des Zeitausgleichs an anderer Stelle bedarfsgerecht zusätzliche halbe oder ganze freie Tage in Anspruch zu nehmen. Solche Tage nutzen Familienernährerinnen meist bevorzugt für die gemeinsame Zeit mit der Familie.

Dort wo gleitende Arbeitszeiten mit sog. „Funktionszeiten“ gekoppelt sind, sodass die Kolleg/innen sich untereinander absprechen müssen, um für den gesamten abzudeckenden Zeitraum eine Mindestbesetzung im Team sicherzustellen, erfährt die Selbstbestimmung der Beschäftigten eine Beschränkung – durch die Wünsche und Bedarfe von anderen Kolleg/innen. Dies kann für Familienernährerinnen schwierig werden, gerade dann, wenn ihr Status und die damit verbundenen Anforderungen an das Team nicht bekannt sind. Es ist daher wichtig, auf folgende Punkte zu achten:

- Das Team muss sich aus einer **ausreichenden Zahl von Personen** zusammensetzen, um die Funktionszeiten im Dauerbetrieb ohne Überstunden abdecken zu können. Günstig ist, wenn die Kolleg/innen im Team auf Grund ihrer unterschiedlichen Lebenssituationen unterschiedliche Zeitbedarfe aufweisen. Schwierig wird es dort, wo sich homogene Teams überwiegend oder ausschließlich aus Beschäftigten mit Fürsorgeverantwortung und umfangreichen Familienaufgaben (Kinder, Pflege etc.) zusammensetzen, die über ganz ähnliche zeitliche Einschränkungen verfügen.
- Wichtig ist ein **faïres, transparentes und auf Interessenausgleich bedachtes Verfahren**, um auch unbeliebte bzw. sozial ungünstige Arbeitszeitlagen gerecht auf alle Beschäftigten zu verteilen. Günstig ist, wenn sich die Teammitglieder selbst in den Arbeitszeitplan eintragen können oder zumindest ihre Wünsche angeben können sowie bei kurzfristigem Zeitbedarf ein selbstorganisierter Arbeitszeittausch zwischen Kolleg/innen stattfinden kann.
- Entscheidend ist auch, dass die Vorgesetzten über die **nötige Kompetenz und Erfahrung** verfügen, ein faïres und auf Ausgleich bedachtes Verfahren der Einteilung zu etablieren, dabei auch Interessenkonflikte zu lösen und gegenseitiges Verständnis für die Lebenssituationen der beteiligten Kolleg/innen zu befördern. Dies stellt eine besondere Führungsqualität dar und kann von Vorgesetzten nicht ohne eine gezielte Qualifizierung erwartet werden.

3.2.2.3 Arbeitszeitgestaltung

Als dritter Gestaltungsschwerpunkt erweist sich eine stärker am Individuum ausgerichtete Gestaltung von Arbeitszeit, welche den Status als Familienernährerin bzw. die konkrete Lebenssituation der einzelnen Frau mit berücksichtigt. So wichtig kollektive betriebliche Regelungen und verbindliche Arbeitszeitmodelle sind, so sollte es darüber hinaus die Möglichkeit geben, auf die Problemsituation von Einzelpersonen oder konkreten Gruppen im Betrieb einzugehen. Dies könnte beispielsweise auf alleinerziehende Familienernährerinnen zutreffen, auf Frauen die gleichzeitig Kinder versorgen und Angehörige pflegen, auf Familienernährerinnen mit pendelnden Partnern (die unter der Woche nicht zu Hause sind), auf Familienernährerinnen in Betrieben mit Schichtarbeit und auf Familienernährerinnen mit Schulkindern ohne Ferienbetreuung.

Was tun?

Mehrheitlich sind hier temporäre Sonderregelungen gefragt, die nur solange angeboten werden müssen, wie die akute Problemsituation besteht. Dies kann beispielsweise eine Befreiung von der Nachtarbeit oder der Spätschicht (an bestimmten Tagen) meinen, ein vorübergehendes Recht auf „Home-Office“ bzw. Telearbeit während der Schulferien, ein Recht auf ausgedehnte Nutzung der Gleitzeitregelung während der Krankheit des Kindes (z.B. durch Aufhebung der Kernzeiten), ein verlängerter Sonderurlaub bzw. zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten, eine Wahlmöglichkeit zwischen dem Ausbezahlen oder dem Abfeiern von angesammelten Überstunden oder das befristete Arbeiten in einer besonderen Arbeitszeitgruppe mit günstigeren Arbeitszeiten.



Voraussetzungen:

Voraussetzung für das Gewähren solcher Einzelfalllösungen ist das Wissen über die jeweilige Lebenssituation der Beschäftigten und über die damit für sie einhergehenden Probleme. Da die Versorgung von (zum Beispiel chronisch kranken) Kindern, die Pflege von Angehörigen oder der Familiernährerinnen-Status auf Grund von Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit des Partners häufig noch Tabu-Themen in den Betrieben sind, muss für solche Lebenssituationen im Betrieb zunächst einmal sensibilisiert werden. Erst wenn der Status als Familiernährerin im Arbeitsumfeld bekannt ist oder von der betrieblichen Interessenvertretung zumindest quantitativ im Betrieb erhoben wird, kann auch darauf reagiert werden. Zunächst müssen die bestehenden Vereinbarkeitsschwierigkeiten der Betroffenen bekannt sein, damit passgenaue Arbeitszeitangebote zu ihrer Bewältigung entwickelt werden können.

3.2.3 Beteiligung und Weiterbildung von Familiernährerinnen

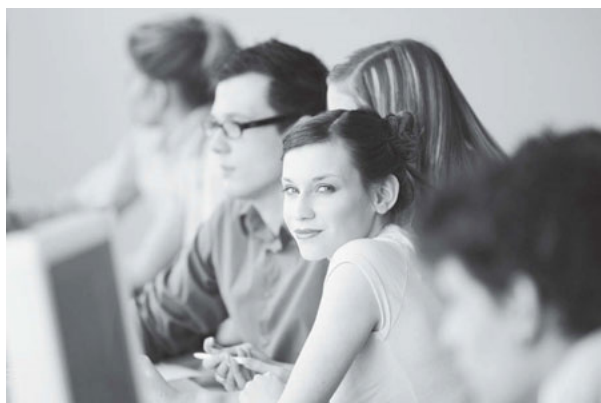
Um bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, günstigere Karrieremöglichkeiten oder eine Verbesserung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit zu erlangen, sind Weiter- bzw. Fortbildungen für Familiernährerinnen innerhalb oder außerhalb des Betriebes unverzichtbar. Gerade Familiernährerinnen müssen allerdings auf Grund ihrer alleinigen Verantwortung (bzw. ihrer Hauptverantwortung) für die finanzielle Absicherung der Familie sowie der Doppelbelastung durch Beruf und Familie teilweise ihre Weiterbildungswünsche hinten anstellen.

Spezielle Weiterbildungs- bzw. Fortbildungsangebote sollten deshalb Teil einer passgenauen Arbeitsgestaltung für Familiernährerinnen sein. Es gilt, auf die besonderen Bedürfnisse dieser Frauen im Betrieb Rücksicht zu nehmen.

Diesbezüglich sind folgende Maßnahmen sinnvoll:

Der Betrieb sollte zunächst nach dem spezifischen Bedarf von Familiernährerinnen fragen:

- Welche **Art von Weiter-/Fortbildungen** werden speziell von Familiernährerinnen gewünscht?
- Zudem sollten **freiwerdende Stellen** im Betrieb vorausschauend öffentlich gemacht werden, so dass Frauen, die sich verändern möchten, Kenntnis über diese Möglichkeiten erlangen.
- Darüber hinaus ist es sinnvoll, wenn **Personalabteilung** bzw. **Vorgesetzte auch proaktiv auf Familiernährerinnen zugehen**, sie auf solche Stellen ansprechen und sie zu einer Bewerbung motivieren. So kann gegebenenfalls gemeinsam geplant werden, mit welchem Arbeitszeitvolumen die Stelle auszufüllen wäre und wie ein evtl. bestehender Weiterbildungsbedarf der betreffenden Frau vorab gedeckt werden kann.
- Weiterbildungsangebote sollten zeitlich so zugeschnitten sein, dass Seminardauer und Seminarzeiten den **Vereinbarkeitsanforderungen** von Familiernährerinnen entsprechen. Seminarzeiten am Abend oder am Wochenende, oder möglicherweise auch nur jenseits der Kernzeiten, sind für einige schwierig, da dann keine Kinderbetreuung gegeben ist.
- Weiter-/Fortbildungen können besser in **Modulform** statt in mehrtägigen Blöcken mit Vollzeittagen angeboten werden. Mehrere kurze Zeitmodule (zum



Beispiel mehrmals vormittags bis 14 Uhr) lassen sich für Teilzeitbeschäftigte, aber auch für Vollzeitbeschäftigte, leichter in den Arbeitsablauf einfügen, als eine mehrtägige Abwesenheit vom Arbeitsplatz und von zu Hause. Dies hat zudem für Teilzeitbeschäftigte den Vorteil, dass sie nicht tage- oder wochenlang am Arbeitsplatz fehlen, weil sie die im Rahmen der Seminarmaßnahme geleisteten Überstunden dann auch wieder „absummeln“ müssen.

- Idealerweise werden die betroffenen Frauen schon im Vorfeld in die **Zeitplanung des Seminarplans** mit einbezogen, insbesondere bei innerbetrieblichen Weiter-/Fortbildungen.
- Wünschenswert ist zudem ein besserer **Zugang von Familiernährerinnen mit Kindern**, insbesondere von Alleinerziehenden, zu qualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen. Hier kann beispielsweise ein Zuschuss von der/vom Arbeitgeber/in für Kinderbetreuung während Fort- und Weiterbildungen helfen. Auch ein Angebot von betrieblichen Kurzzeitbetreuungsmöglichkeiten bietet Unterstützung zum Beispiel begleitend zu Seminarzeiten am späten Nachmittag oder Abend.
- Auf betrieblicher Ebene sollten gezielte Impulse zu Gunsten weiterführender **Karrierewege von Familiernährerinnen** bzw. für Mütter im Allgemeinen gesetzt werden. Beispiele hierfür sind die selbstverständliche Verankerung des Themas „lebensphasenspezifische Karriereplanung“ in den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, gezielte Mentoring oder Trainee-Programme für Familiernährerinnen oder die Unterstützung von betrieblichen Frauennetzwerken. Ziel ist, Familiernährerinnen, die zeitlich stärker als andere Beschäftigte eingespannt sind dabei zu unterstützen, dass sie sich eine berufliche Weiterentwicklung und einen damit verbundenen möglichen Aufstieg zutrauen.

3.2.4 Präsenzkultur aufbrechen

Die heute noch in vielen Betrieben (zumindest teilweise) vorherrschende Präsenzkultur“, geht historisch zurück auf das Idealbild des lebenslang in Normalarbeitszeit vollzeitbeschäftigten Mannes, der möglichst lange am Arbeitsplatz anwesend ist, um dort – und nur dort – seine Leistung zu erbringen. Produktiv ist er nur am Arbeitsplatz und dies umso mehr, je länger er anwesend ist. Diese Vorstellung von „viel Leistung“ auf Grund von „viel Anwesenheit“ im Betrieb ist arbeitswissenschaftlich widerlegt und auch in der betrieblichen Arbeitspraxis längst aufgeweicht. Dennoch lebt diese Vorstellung in den betrieblichen Kulturen weiter: In den Köpfen von Vorgesetzten, in betrieblichen Vereinbarungen sowie in den Traditionen und Gewohnheiten einzelner Abteilungen.

Sinnvoller ist es, den viel bedeutsameren Zusammenhang zwischen „viel Leistung“ auf Grund von „viel Motivation“ bei Beschäftigten zu betonen. Eine solche Motivation kann beispielsweise auch über das Angebot neuer Arbeitsformen erzielt werden, mit denen Alternativen zur zeitlichen und räumlichen Anwesenheit eröffnet werden. Dies kommt gerade Familiernährerinnen entgegen, die Leistung erbringen und dafür auch angemessen entlohnt werden möchten, den Ansprüchen auf möglichst umfangreiche Anwesenheit im Betrieb aber wegen ihrer Fürsorgeaufgaben nicht gerecht werden können bzw. wollen.

Mobile Arbeit

Wichtigstes Handlungsfeld ist dabei, unterschiedliche Formen von mobiler Arbeit einzuführen bzw. auszubauen.

Dies umfasst

- zunächst einmal die **alternierende Telearbeit**, bei der an einzelnen Tagen von zu Hause aus gearbeitet wird (meist am Computer), während man an anderen Tagen ins Büro kommt.
- Eine andere Variante ist das sogenannte **Home-Office**, also die Möglichkeit, an einzelnen Tagen früher nach Hause zu gehen, den Rest der Arbeit mitzunehmen und dort zu erledigen. Oder morgens, während man zum Beispiel auf Handwerker oder Pflegedienst wartet, schon zu Hause mit dem Arbeiten zu beginnen, bevor man dann etwas später als normal an den Arbeitsplatz kommt. Und schließlich kann es auch bedeuten, auf Dienstreisen und während der Fahrtzeiten die Zeit für die Erledigung einzelner Arbeiten zu nutzen.

Solche Arbeitsformen können individueller und feiner an familiäre Zeitbedarfe angepasst werden als eine Arbeit, die nur im Büro stattfindet. Gerade Familienernährerinnen, die auch aus finanziellen Gründen darauf angewiesen sind, nicht zu wenig Arbeitsstunden zu arbeiten, bietet das eine Chance auf diesem Wege zu anderen, besonderen Tageszeiten zu Hause anwesend sein. Zudem kann mit diesen, flexibel in den Wochenablauf eingepassten Arbeitsphasen auch anfallende Mehrarbeit familienorientierter aufgefangen werden, als durch angeordnete Überstunden im Büro.

Dies setzt voraus, dass auch dabei der Status „Familien-ernährerin“ Beachtung findet – was bisher noch keine übliche Praxis ist. Aus Gründen der Fairness ist es angemessen, **wenn der Anspruch auf einen Telearbeitsplatz für die aktuelle Lebensphase oder situation befristet vergeben wird**, insbesondere wenn die Anzahl der zu vergebenden Telearbeitsplätze im Betrieb (zunächst) begrenzt ist.

Präsenz ist nicht gleich Leistung

Eine starke kulturelle Norm im Betrieb, dass nur eine immerwährende Präsenz am Arbeitsplatz gleichbedeutend mit „Leistung“ ist, führt oftmals zu einer Schlechterbewertung und möglicherweise Geringschätzung von Beschäftigten mit „Home-Office“ sowie Teilzeitbeschäftigten. Dies ist zwar



ungerechtfertigt, da sie ihre vergleichbare Leistung nur an einem anderen Ort bzw. zeitlich anteilig erbringen, wird aber dennoch in immer noch zu vielen Betrieben fälschlicherweise gerade zum Nachteil von Frauen bzw. Familienernährerinnen ausgelegt.

Was tun?

Hier bedarf es einer systematischen Kontrolle, dass die anteilig oder mobil erbrachte Leistung der Beschäftigten nicht zu einer strukturell schlechteren Leistungsbewertung führt. Führungskräfte müssen lernen (gegebenenfalls in entsprechenden Schulungen) Leistung als solche zu registrieren und anzuerkennen, unabhängig davon, wo und mit welchem Arbeitsumfang sie erbracht wird.

Ein systematischer Vergleich der Ergebnisse von Leistungsbeurteilungen – also der Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bzw. zwischen den im „Home-Office“ tätigen und den ausschließlich am Arbeitsplatz präsenten Beschäftigten – kann dabei helfen, diese Art von Diskriminierung gegebenenfalls aufzudecken und eine innerbetriebliche Diskussion über den Leistungsbegriff anzustoßen.

Dazu gehört auch, wichtige betriebliche Versammlungen, Besprechungen und Termine zeitlich auf die Kernarbeitszeiten zu konzentrieren, so dass auch Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Home-Office mit hoher Wahrscheinlichkeit teilnehmen können. Auch dies ist eine Anerkennung der Tatsache, dass Leistung in unterschiedlichen Formen und zu unterschiedlichen Zeiten erbracht wird.

3.2.5 Veränderungen der Rollenbilder für eine moderne Betriebskultur

Obwohl knapp ein Viertel aller abhängig beschäftigten Frauen aus Mehrpersonenhaushalten Haupteinkommensbezieherin in ihren Familien sind, ist der Begriff „Familienernährerin“ nach wie vor in Politik, Gesellschaft und Arbeitswelt noch nicht ausreichend bekannt. Das Interesse, den eigenen Betrieb familienfreundlicher zu organisieren und diesbezügliche Maßnahmen umzusetzen, ist zwar insbesondere in den letzten Jahren in den Betrieben gestiegen. Allerdings werden bisher kaum explizite Lösungen für die Vereinbarkeitsproblematiken von Familienernährerinnen angestoßen, die auf Grund ihrer Doppelbelastung eine Personengruppe mit besonderen Anforderungen darstellen.

Rollenbilder im Betrieb

Dies liegt wesentlich daran, dass die in der Gesellschaft noch fortbestehenden traditionellen geschlechtertypischen Rollenmuster und Rollenerwartungen eben auch das Handeln in den Betrieben beeinflussen. Ganz besonders gilt dies für sogenannte „Männerbetriebe“, in denen die Mehrheit der Beschäftigten männlich ist. Die Folge: Frauen haben bei der Einstellung oder ihrem späteren Berufsweg immer wieder damit zu kämpfen, dass sie trotz guter Ausbildung schlechter als ihre männlichen Kollegen entlohnt werden, weniger verantwortungsvolle Tätigkeiten bekommen, weniger intensiv gefördert werden und häufiger in geringfügigen oder prekären Beschäftigungsverhältnissen landen als ihre männlichen Kollegen. Dies hat gerade für Familienernährerinnen fatale Folgen: Denn Kolleg/innen und Vorgesetzte in Betrieben denken häufig vorschnell, dass es generell (und

ausschließlich) die Frauen seien, die sich um die Betreuung von Kindern oder Angehörigen in den Familien kümmern, wodurch Familienernährerinnen in die traditionelle Rolle als Mutter, Hausfrau und Zuverdienerin gedrängt werden – was längst nicht mehr der Realität entspricht.



Rollenbilder im Betrieb aufbrechen

Familienernährerinnen fällt es schwer als Einzelne aus dieser traditionellen Zuschreibung auszubrechen. Deswegen ist es unabdingbar, eine Modernisierung von Rollenbildern und Rollenerwartungen in den Betrieben voranzutreiben. Dazu gehört:

- Die Vielfalt moderner Geschlechterrollen und Familienformen **im Betrieb offensiv zum Thema zu machen** und gezielt männliche Beschäftigte anzusprechen.
- Den im Betrieb vorhandenen traditionellen Vorannahmen über geschlechterspezifische Zuständigkeiten in der Familie **entschlossen entgegenzutreten**.
- Und den möglicherweise vorhandenen betrieblichen Vorurteilen über ein grundsätzlich schwächer ausgeprägtes Karriereinteresse bei Frauen energisch bei jeder sich bietenden Gelegenheit zu widersprechen.

Was tun?

Hilfreich hierfür ist die Durchführung von Bedarfsanalysen im Betrieb, um zu ermitteln, was die Beschäftigten im Betrieb für Wünsche und Bedarfe haben – und zwar jenseits aller geschlechtsspezifischen Vorannahmen (vgl. Kapitel 3.2.3). Beispielsweise kann eine solche Vollbefragung unter den Beschäftigten Aufschluss darüber geben, wie viele Familienernährerinnen es im Betrieb überhaupt gibt und welche Wünsche und Bedarfe sie an ihre Arbeits(zeit)gestaltung haben (vgl. 3.4).

Im weiteren Verlauf ist es wichtig, sowohl Vorgesetzte als auch Kolleg/innen für das Thema zu sensibilisieren, zum Beispiel durch Vorträge oder Informationsveranstaltungen aber auch im Rahmen von Mitarbeiter/innengesprächen, in Zusammenarbeit mit der betrieblichen Interessenvertretung und gegebenenfalls den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten. Mehr Austausch und Diskussion über die Existenz und die damit verbundene Lebensrealität von Familienernährerinnen kann für mehr Verständnis auf Seiten der Kolleg/innen und Vorgesetzten sorgen. Frauen, die ihre Familien alleine oder hauptverantwortlich finanzieren, sollten nicht mehr das Gefühl haben müssen, ihre Situation als Familienernährerin im Betrieb verheimlichen zu müssen. Dies ist eng verbunden mit einer größeren Akzeptanz für alle (vollzeit)erwerbstätigen Mütter und für ihre beruflichen Interessen bzw. Karriereerwartungen.

Arbeitsbedingungen anpassen

Für eine gelingende Balance zwischen Berufstätigkeit und Familienaufgaben auf betrieblicher Ebene ist die konkrete Überprüfung betrieblicher Arbeitsbedingungen für Familienernährerinnen entscheidend (vgl. Kapitel 3.2.2). Ein flexibler Arbeitsbeginn am Morgen, die Organisation von Fehlzeiten auf Grund von Krankheit des Kindes, das Vermeiden von Geschäftsterminen am Abend, das gelegentliche Arbeiten von zu Hause aus – hier brauchen Frauen im Allgemeinen und Familienernährerinnen im Besonderen Spielräume und Modelle im Betrieb. Zudem sollte die persönliche Lebenssituation der Betroffenen Berücksichtigung bei der Gestaltung der Arbeit finden: Sei es die plötzliche Trennung/Scheidung, eine langanhaltende Arbeitslosigkeit des Partners oder die plötzliche Pflegebedürftigkeit von Angehörigen.

Was tun?

Dies spricht für lebensphasenorientierte Arbeitsformen, Qualifizierungsmöglichkeiten und Arbeitszeitmodelle, die in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen grundsätzlich geregelt und am einzelnen Arbeitsplatz „mit Leben gefüllt“ werden sollten.

3.3 Beispiele guter Praxis

3.3.1 Globus SB Warenhaus (Einöd)

Christel Strobel ist Gesamtbetriebsrätin im Globus SB-Warenhaus (Einöd). Während ihrer Ehe arbeitete die 49-Jährige als Kassiererin im Einzelhandel in Teilzeit als klassische Zuverdienerin. Nach der Trennung von ihrem Ehemann nahm sie einen Nebenjob in der Gastronomie an und finanzierte sich ihr Betriebswirtschaftsstudium, das sie erfolgreich beendete. Seit 1996 ist sie freigestellte Betriebsrätin.

Aus ihrer eigenen Lebenserfahrung heraus zieht sie das Fazit:

„Frauen müssen finanziell auf eigenen Beinen stehen, eine existenzsichernde Arbeit ist dafür ganz wichtig. Lebensumstände ändern sich, auf den Status der Zuverdienerin sollten Frauen sich nicht verlassen.“

Unternehmen

Die Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG, unterhält deutschlandweit an 46 Standorten ihre SB-Warenhäuser und beschäftigt insgesamt rund 15.000 Arbeitnehmer/innen.

Das Globus SB-Warenhaus (Einöd) hat rund 440 Beschäftigte und 60 Leiharbeiter/innen. Der Frauenanteil liegt bei 70 Prozent, 65 Prozent der Beschäftigten arbeiten Teilzeit, der größte Teil im Durchschnitt rund 30 Stunden pro Woche, davon sind über 90 Prozent Frauen, die Teilzeit arbeiten.

Rund 230 Beschäftigte arbeiten „auf der Fläche“ das heißt im Warenhaus, Verkauf, Einsortierung der Regale etc. Ein anderer Teil arbeitet an den Bedienungstheken (Wurst-, Käse-, Fischtheken und Gastronomie). Eine weitere Gruppe bilden die Kassierer/innen. Ein geringerer Anteil der Beschäftigten arbeitet in der Verwaltung.

Globus, ein großes Familienunternehmen, engagiert sich schon seit vielen Jahren beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unter dem Motto „Vereinbarkeit ist bei uns Betriebskultur“ sind Personalleitung und Betriebsrat engagiert, unterschiedliche familienbewusste Maßnahmen umzusetzen wie Ausbildung in Teilzeit oder ein Wiedereinstiegsprogramm nach der Elternzeit. Die Betriebszugehörigkeit liegt im Durchschnitt bei 17 Jahren.

Problemlage

Der Einzelhandel zählt auf Grund von langen Arbeitszeiten und Wochenenddiensten, des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten sowie der niedrigen Einkommen zu den Branchen mit eher schwierigen Arbeitsbedingungen. In der Regel wird

in Wechselschicht gearbeitet, eine Woche Frühschicht, eine Woche Spätschicht. Überwiegend arbeiten Frauen bei Globus, die durch Kinderbetreuung oder Pflegeverpflichtungen Mehrbelastungen ausgesetzt sind, auch viele Alleinerziehende sind darunter. Ein Problem mit den Arbeitszeiten ergibt sich aus den Öffnungszeiten des Warenhauses, Montag bis Samstag von 8 bis 20 Uhr. Für einen Teil der Beschäftigten, zum Beispiel Kassierer/innen, bedeutet dies Arbeitszeiten bis 20.30 Uhr. Die Frühschicht beginnt in der Regel für die Mitarbeiter/innen im Markt und an den Theken ab 6 Uhr.



Bestehende Maßnahmen

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verpflichtungen steht bei Globus ganz oben auf der Agenda, bei einem Durchschnittsalter der Beschäftigten von 44 Jahren reagiert das Unternehmen insbesondere auch auf den zunehmenden Handlungsbedarf beim Thema Pflege. Hier spielen die Arbeitszeiten eine wichtige Rolle, da die Beschäftigten auf individuelle Lösungen angewiesen sind.

Ausnahme der Arbeitszeitmodelle wegen familiärer Aufgaben

Im Manteltarifvertrag wurde festgelegt, dass Arbeitnehmer/innen mit einem besonderen Bedarf bzw. besonderen familiären Verpflichtungen, einen Freistellungsantrag stellen können, so dass Ihre Spätschicht zum Beispiel nur bis 18.30 Uhr geht.

Vorgesetzte können Sonderarbeitszeiten mit Beschäftigten vereinbaren

In Einzelfällen wird direkt mit den Vorgesetzten besprochen, zum Beispiel wenn eine Kinderbetreuung nur bis in die Nachmittagsstunden gegeben ist, dann kann auch in Ausnahmefällen die Arbeitszeit verändert bzw. der Arbeitsplatz gewechselt werden. In der Regel wird hierbei zunächst das Gespräch mit dem Vorgesetzten gesucht – oft kann das Problem dann bereits in der Abteilung gelöst werden, wenn nicht, werden der Betriebsrat und die Personalabteilung einbezogen. So gibt es Ausnahmeregelungen, die entweder Zwischenschichten ermöglichen oder nur Früh- oder Spätschichten erlauben.

Ein Beispiel: Eine Konditorin der hausinternen Bäckerei wurde durch die Trennung von ihrem Ehemann zur alleinerziehenden Mutter. Normalerweise beginnen ihre Schichten in der Nacht. Da die Kinderbetreuung durch die veränderte Familiensituation damit nicht mehr gegeben war, wurde eine andere Lösung gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Abteilung gesucht. So lange die Betreuungssituation sich nicht ändert beginnt ihre Schicht nicht vor 8 Uhr.

Wichtig dabei ist, betont Christel Strobel, dass auch die Kolleginnen und Kollegen in die Veränderung einbezogen bzw. aufgeklärt werden, damit kein Neid aufkommt und das Betriebsklima nicht geschädigt wird. Transparenz sei hier sehr wichtig, um Verständnis für die Situation zu wecken. Der Betriebsrat dient hier als Vermittler nicht nur zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten, sondern auch zwischen den Beschäftigten.

Kein Zwang zu Überstunden

Überstunden fallen im Einzelhandel saisonbedingt an, zum Beispiel Ostern und Weihnachten, sowie in Vertretungszeiten bei Krankheit und Urlaub. In der Betriebsvereinbarung wurde festgelegt, dass die Überstunden jedoch mit den Beschäftigten abgesprochen werden müssen und keine Selbstverständlichkeit sind. Auch in den verkaufsstarken Zeiten dürfen Überstunden nicht einfach auf Beschäftigte übertragen werden, sondern der Betriebsrat ist immer mit einzubeziehen, entweder schon im Vorfeld oder bei akuten Fällen (Krankheit) in Kenntnis zu setzen. Der Betriebsrat kann sich darüber informieren, ob Probleme bei den Überstunden aufkamen. Dass der Betriebsrat immer mit eingeschaltet wird, gibt den Beschäftigten Rückhalt, dass auch eine Absage an die Überstunden, keine negativen Konsequenzen hat.

Normalerweise gibt es eine Fünf-Tage-Woche, wenn sechs Tage gearbeitet wird, gibt es einen Ausgleichstag. In der Regel wird auch Samstag gearbeitet, dafür gibt es ebenfalls einen Ausgleichstag in der Woche. Die Betriebsvereinbarung sieht vor, dass Beschäftigte einen Samstag im Monat frei haben.

Sonntagsarbeit oder längere Arbeitszeiten an Samstagen, die mit Zuschlägen bedacht sind, können als Freizeitausgleich abgegolten oder ausgezahlt werden sowie in die Altersvorsorgekasse fließen.

Fixe Arbeitszeiten

In der Betriebsvereinbarung wurden fixe Arbeitszeiten vereinbart, die eine verlässliche Arbeitszeit ermöglicht. Das bedeutet, dass zum Beispiel Vier-Stunden-Schichten von 8 bis 12 Uhr pünktlich um 12 Uhr enden, somit ist gegeben, dass Beschäftigte mit Familienpflichten besser planen können

und sich nicht sorgen müssen, dass sie beispielsweise nicht rechtzeitig zur KiTa kommen.

Teilflexible Arbeitszeiten

Hierbei wird im Vorfeld mit den Beschäftigten vereinbart, dass die teilflexiblen Arbeitszeiten ein bestimmtes Stundenkontingent umfassen – in der Regel von 8 bis 12 Uhr – aber vereinbart wird, dass bei einem besonderen Bedarf auch bis 14 Uhr gearbeitet werden kann. Das ist zum Beispiel im Kassenbereich notwendig, weil der Bedarf schwer abschätzbar ist. Auch dies wird vorher besprochen und schriftlich festgehalten, so dass es eine Sicherheit für die Beschäftigten gibt.

Ausbildung in Teilzeit

Um insbesondere jungen Müttern eine Ausbildung zu ermöglichen, wird Ausbildung in Teilzeit angeboten. Zurzeit gibt es jedoch nur eine Auszubildende in Teilzeit.

Befristete Verkürzung der Arbeitszeit mit Rückkehrmöglichkeit

Im Bedarfsfall ist eine befristete Stundenreduzierung bis zu fünf Jahren möglich, dies ermöglicht insbesondere Frauen mit zeitlich begrenzten Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen ihre Arbeitszeit nur für einen begrenzten Zeitraum zu verkürzen mit der Garantie wieder ihre alte Stundenzahl nach Ablauf der Frist zu erhalten.

Christel Strobel rät, die Reduzierung erst einmal auf ein Jahr zu begrenzen, da sich die Lebenssituation schnell ändern kann und ein eigenes existenzsicherndes Einkommen wichtig ist.

Möglichkeit der Arbeitszeitaufstockung

Wenn sich die familiäre Situation verändert, besteht die Möglichkeit, die Aufstockung der Stunden bei der/dem Arbeitgeber/in anzumelden. Im Betrieb wird dann zunächst geschaut, ob in einer Abteilung noch Bedarf besteht oder vielleicht auch an einem anderen Arbeitsplatz. Umgekehrt wird, wenn eine Abteilung Bedarf an mehr Arbeitsvolumen anmeldet, zunächst betrachtet, ob im Betrieb selbst die Kräfte vorhanden sind. Den erhöhten Stundenbedarf erst mit internen Mitarbeiter/innen abzudecken, ist der erste Schritt bevor es zu einer Neueinstellung kommt. Hier lautet die Devise des Arbeitgebers: für die Beschäftigten und das Unternehmen ist es besser, dass der/die Beschäftigte nur einen Job hat, als sich noch nebenbei etwas dazu verdienen zu müssen.

Handlungsbedarf

Mehr Akzeptanz von Heimarbeit bei Führungskräften

Obwohl die Arbeit von zu Hause aus, im so genannten Home-Office, für Führungskräfte bedingt möglich wäre, gibt es dies in der Praxis kaum. Christel Strobel führt dies auf eine eher konservative und veraltete Einstellung zurück, die mit einer ausgeprägten Präsenzkultur verbunden ist.

Im Unternehmen wurde von externen Beratern im Zusammenhang mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ eine Befragung durchgeführt, die den Wunsch nach Heimarbeit bei den Führungskräften bestätigte. „Hier sind noch viele Denkblockaden im Kopf zu überwinden, bevor das umgesetzt wird“, sagt Christel Strobel.

Neben Führungskräfteseminaren zu Vereinbarkeitsthemen bemühen sich Personalabteilung und Betriebsrat das Thema Teilzeit und Führung auf die betriebliche Agenda zu setzen. Ziel ist es, gegen die bestehende Präsenzkultur anzukommen und Führungskräfte zum Umdenken zu bewegen. Dazu wären auch vollzeitnahe Führungspositionen im Bereich von 30 Stunden wöchentlich ein wichtiger Schritt.



Mehr Mitbestimmung bei Arbeitszeiten

Um eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Kinderbetreuung und Pflegeverpflichtungen zu erreichen, möchte Christel Strobel Rahmenbedingungen schaffen, die den Mitarbeitenden mehr Freiräume einräumen, über ihre Arbeitszeit selbst zu entscheiden. Ihre Idee: Arbeitsplätze definieren und dann Gruppen bilden, die für den Arbeitsplatz verantwortlich sind und an dem sie sich selbst organisieren müssen.

Ein Beispiel: Fünf Mitarbeiter/innen sind für eine Kasse zuständig und müssen selbst festlegen, an welchen Tagen wer und wie viel Stunden sie arbeiten und wer wann Vertretung macht. Die Dienstpläne würden so in kleinen Gruppen selbst gestaltet.

Mit diesem System könnten Arbeitszeiten gut auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten werden. Zurzeit wird überlegt, welche Rahmenbedingungen dazu notwendig sind, damit Mitarbeiter/innen das auch umsetzen können. Dazu zählen zum Beispiel die Spielregeln, wer es organisiert, was bei Konflikten passiert und wer dann Ansprechpartner/in ist. Auch die Gruppen müssen gut durchdacht zusammengesetzt werden, damit das System funktionieren kann. „Dies setzt auch eine große soziale Kompetenz bei den Mitarbeiter/innen insbesondere aber der Vorgesetzten voraus“, sagt Christel Strobel und freut sich, dass die Geschäftsleitung diesem Modell positiv gegenüber steht. „Wir müssen jetzt die Ideen konkretisieren, Rahmenbedingungen festklopfen und Führungskräfte mit einbeziehen.“

Für Christel Strobel steht fest: Individuelle Zeitoptionen sind ein wesentlicher Grundstein für eine höhere Zufriedenheit der Beschäftigten.

3.3.2 Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft

2009 wurde Susanne Maurer Gleichstellungsbeauftragte in der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU). Die gelernte Groß- und Außenhandelskauffrau engagiert sich insbesondere für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die vor allem auch Familienernährerinnen zu Gute kommt. Die 48-Jährige ist selbst Familienernährerin. Ungewollt nahm sie die Rolle vor elf Jahren ein, als ihr Ehemann erkrankte und nicht mehr arbeiten konnte.

Unternehmen

Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) ist eine gewerbliche Berufsgenossenschaft in Deutschland und Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie ging aus der am 1. Mai 2005 vollzogenen Fusion von sieben regionalen Bau-Berufsgenossenschaften und der Tiefbau-Berufsgenossenschaft hervor. Neben der Hauptverwaltung in Berlin gibt es drei Bezirksverwaltungen (BV) in Hannover (BV Nord), in Wuppertal (BV Mitte) und in München (BV Süd). In der BV Süd arbeiten rund 1.020 Beschäftigte, rund zwei Drittel sind Frauen. Insgesamt gibt es in der BV SÜD zurzeit vier Gleichstellungsbeauftragte. In der BG BAU Deutschlandweit sind es derzeit acht Gleichstellungsbeauftragte.

Problemlage

Von Gesprächen mit den Kolleginnen weiß Susanne Maurer, dass viele weibliche Beschäftigte Kinder haben bzw. allein-erziehend sind und Probleme mit der Kinderbetreuung haben. Oftmals belasten Geldnöte die Frauen, da in München die Lebenshaltungskosten sehr hoch sind – insbesondere durch sehr hohe Mieten. Bisher wurden im Unternehmen jedoch noch keine Daten erhoben, die Aufschluss über die Lebens-

situation und den Bedarf an Kinderbetreuung oder anderen Maßnahmen gibt. Auffällig ist, dass in der BV Süd die meisten Frauen in den unteren Lohngruppen arbeiten, in der mittleren Führungsebene gibt es noch vereinzelt Frauen, in der oberen Ebene keine mehr. Insbesondere Familienernährerinnen haben daher neben ihrer Vollzeitarbeit noch einen Nebenjob.

Obwohl im Unternehmen Gleitzeit gilt, sieht die Realität oft anders aus und in den Abteilungen sich die Kolleginnen nicht trauen, das gesamte Spektrum auszunutzen. Auch die Rollenverteilung ist noch streng in Geschlechterunterschieden verhaftet. Viele Führungskräfte nehmen nicht wahr, dass Frauen die finanzielle Verantwortung für Familien übernehmen. Die Vorstellung von der Frau als Zuverdienerin überwiegt im eher konservativ geprägten Umfeld immer noch.



Maßnahmen

Sensibilisiert durch ihre eigene Situation als Familienernährerin machte sich Susanne Maurer daran, Führungskräfte für das Thema Familienernährerinnen zu gewinnen und brachte dabei einiges auf den Weg. Um das Thema Kinderbetreuung anzugehen, entwickelte sie gemeinsam mit der zweiten Gleichstellungsbeauftragten, Angelika Brauner, die Idee eines Eltern-Kind-Zimmers. Hiermit sollte Eltern ermöglicht werden, in Notsituationen, wenn die Kinderbetreuung nicht gegeben ist, dennoch arbeiten zu können. Zuvor musste jedoch der Bedarf bei den Beschäftigten erfragt werden. Nachdem die Personalabteilung die Daten nicht freigeben durfte, organisierten Maurer und ihre Kollegin Brauner eine Inhouse-Umfrage, um die betrieblichen Kennziffern zur Vereinbarkeit zu ermitteln. Dazu wurde ein Fragebogen erarbeitet und die Mitarbeiter/innen persönlich befragt, die Daten im Anschluss anonymisiert. Die Umfrage stieß auf große Resonanz. Von den rund

630 Beschäftigten beteiligten sich 246 Mitarbeiter/innen unabhängig von Alter, Geschlecht und Position.

Erfragt wurde unter anderem, ob und wie viele Kinder im Haushalt leben und wie alt diese sind. Weiterhin wurde erfragt, ob eine Betreuung der Kinder durch Großeltern oder andere Verwandte gegeben ist und ob die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers befürwortet oder abgelehnt wird.

In der Umfrage zeigte sich, dass der Bedarf an Kinderbetreuung groß ist. Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers wurde von 241 Mitarbeitern/innen der insgesamt 246 Mitarbeiter/innen begrüßt und befürwortet.

Im Anschluss an die Befragung und Auswertung wurde das Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, das bald genutzt werden kann.

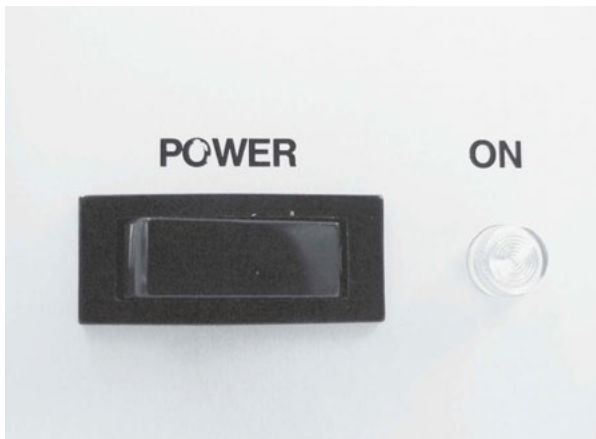
Handlungsbedarf

In der Umfrage wurde weiterhin erfragt, was die Beschäftigten von den Gleichstellungsbeauftragten erwarten, bzw. welche Initiativen sie sich wünschen. Deutlich wurde, dass auch hier das Thema Kinderbetreuung ganz oben auf der Liste steht. 56 Prozent der Beschäftigten gaben an, dass sie dabei noch Unterstützung wünschen, sei es durch die Einrichtung eines Betriebskindergartens oder durch Hilfe bei der Suche nach einem Kindergarten bzw. Hortplatz, da die Betreuungssituation im Umfeld Münchens eher schwierig ist und der Bedarf größer als das Angebot ist.

Ein weiterer Wunsch der Beschäftigten richtete sich auf eine bessere **Vereinbarkeit von Pflege von Angehörigen und Arbeit**, beispielsweise durch flexiblere Arbeitszeiteinstellung in Form von flexibler Teilzeitarbeit.

Im Arbeitsalltag als Gleichstellungsbeauftragte geben darüber hinaus **Einzelgespräche mit den Mitarbeiter/innen** Aufschluss über die Problemlagen der weiblichen Beschäftigten. Hauptthema ist, insbesondere für Frauen in den unteren Lohngruppen, die geringe Bezahlung sowie die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust. „Der Schritt zur BV Süd wurde erst letztes Jahr vollzogen, da gibt es viele Umstrukturierungen, die Verunsicherung bringen“, weiß Susanne Maurer. Insbesondere die Familienernährerinnen, hier vor allem alleinerziehende Mütter, suchen das Gespräch. „Da sind viele Ängste, weil die Verantwortung für die Familie allein auf den Schultern der Frauen ruht.“ Susanne Maurer versucht daher, auch die Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren. Mit Informationsmaterial klärt sie die Beschäftigten über die Situation und die Vielfachbelastung von Familienernährerinnen auf, sucht Lösungen, berät und hilft auch zum Beispiel bei der Beantragung von Mutter-Kind-Kuren. Hier gibt es einen breiten Bedarf an Unterstützung.

Beim Thema **Arbeitszeiten** informiert Maurer über Telearbeit und hält den engen Kontakt zur Personalabteilung wenn es zum Beispiel um die Aufstockung von Arbeitszeiten geht. „Dass wir überhaupt schon offener über die familiäre Situation sprechen können, ist ein großer Vorteil“, sagt Maurer, die sich noch gut an ihre eigene prekäre Situation als Familiennährerin erinnert. „Wenn Frauen merken, dass auch der Betrieb ein offenes Ohr für ihre Situation hat, geht vieles leichter.“ Auch Kinderbetreuung bei Fortbildungen ist ein wichtiger Schritt, um Frauen mit Familienpflichten nicht ins Abseits zu stellen. „Darüber hinaus setzen wir uns auch ganz besonders für die Förderung von Müttern im Betrieb ein und ermutigen sie, an Qualifizierungen teilzunehmen.“



3.3.3 Senioren Wohnpark Weser GmbH

Nicole Meyer ist Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Senioren Wohnpark Weser GmbH. Die gelernte Krankenschwester arbeitet seit 2001 im Unternehmen und wurde 2006 freigestellte Betriebsrätin. Als alleinerziehende Mutter von vier Kindern, im Alter von zwei bis elf Jahren, weiß die 39-Jährige, wie schwer es ist, Kinderbetreuung und Beruf zu vereinbaren.

Nicole Meyer ist immer Familiennährerin gewesen, auch als sie noch mit Ihrem Mann zusammen lebte. Sie hat immer Vollzeit gearbeitet und hat nie Elternzeit genommen. Als der erste Sohn geboren wurde (2001) ging der Ehemann in Elternzeit.

Unternehmen

Die Senioren Wohnpark Weser GmbH ist eine Betreibergesellschaft der Residenz-Gruppe Bremen im privaten Pflegebereich und unterhält rund 30 Wohnparks mit rund 2.200 Pflegeplätzen sowie 350 Wohnungen mit Service für Senioren.

Zurzeit arbeiten 1.700 Beschäftigte in den verschiedenen Einrichtungen. 2014 sollen noch vier weitere Einrichtungen eröffnet werden, mit weiteren 300 Beschäftigten. Der Frauen-

anteil an den Beschäftigten liegt bei über 90 Prozent. Die Arbeitnehmer/innen sind überwiegend in der Pflege, Hauswirtschaft und Küche tätig, nur ein kleiner Teil in der Verwaltung und als Techniker/innen.

Problemlage

Die Belegschaft setzt sich größtenteils aus zwei Gruppen zusammen: Zum einen aus jungen Frauen mit Kindern, zum anderen aus älteren Frauen mit Pflegeverantwortung. Beide Gruppen sind doppelt belastet durch die körperlich schwere Arbeit im Job und die Betreuungs- und Pflegepflichten zu Hause. Aus vielen Einzelgesprächen, weiß die Betriebsrätin, dass viele der weiblichen Beschäftigten auch Familienernährerinnen sind. Eine Abfrage des Sozialstatus, aus welcher hervorgehen könnte, wie viele Familiennährerinnen tatsächlich im Betrieb arbeiten, erfolgte bisher nicht.

In der Regel sind die dort beschäftigten Frauen im Schichtdienst tätig. Die Frühschicht beginnt zwischen 6 Uhr und 6.30 Uhr. Der Spätdienst endet in der Regel um 21 Uhr. Gearbeitet wird bis zu zehn Schichten am Stück und auch am Wochenende. Insbesondere Frauen mit Kindern, allen voran Alleinerziehende, habe Probleme mit der Kinderbetreuung, da die Betreuungseinrichtungen in den meisten Fällen erst später öffnen (ab 8 Uhr) und abends früher schließen, so dass eine Betreuung in den Abendstunden, also bis Dienstschluss, nicht gewährleisten ist.

Viele Mütter bringen ihre Kinder morgens erst zur Tagesmutter, die dann das Kind um 8 Uhr in die Kita bringt. Nach der Frühschicht ist es den Beschäftigten möglich, ihr Kind selbst aus der/dem KiTa/KiGa/Hort abzuholen. Bei der Spätschicht wird das abendliche Betreuungsproblem meist privat bzw. familiär gelöst.

Weitere Probleme der Kinderbetreuung ergeben sich in den Ferienzeiten, wenn Kinderbetreuungseinrichtungen Betriebsferien machen sowie bei plötzlichem Betreuungsbedarf, zum Beispiel durch Krankheit des Kindes.

Bestehende Maßnahmen

Betriebsvereinbarung-Urlaub

Bei der Senioren Wohnpark Weser GmbH wurde 2007 eine Betriebsvereinbarung zur Urlaubsregelung eingeführt. Sie regelt, dass in Ferienzeiten Beschäftigte mit einem besonderen Bedarf, zum Beispiel Eltern mit Kindern, vorrangig in dieser Zeit Urlaub machen können. Auch Beschäftigte mit einem Partner, der im Schulbereich tätig ist, haben Vorrang bei der Urlaubsplanung. Die Regelung ermöglicht Eltern mit Kindern, zumindest einen Teil der Ferienzeit gemeinsam mit den Kindern zu verbringen und Betreuungslücken zu überbrücken.

Zurzeit ist eine Betriebsvereinbarung in Planung, die gesonderte Urlaubszeiten auch für pflegende Angehörige vorsieht, insbesondere im Zusammenhang mit dem Bedarf an Kurzzeitpflege oder in Zeiten mit besonderem Pflegebedarf.



Betriebsvereinbarung-Dienstplangestaltung

Eine Betriebsvereinbarung, die eine flexiblere Dienstplangestaltung ermöglicht, wurde 2012 eingeführt. Dort wurde festgelegt, dass nicht mehr als zehn Schichten hintereinander gearbeitet werden darf und die Beschäftigten im Anschluss vier Tage frei haben müssen. In der freien Zeit dürfen die Mitarbeiter/innen nicht zu Hause angerufen und zum Dienst geholt werden.

Die Betriebsvereinbarung garantiert damit die Erholungszeit von vier Tagen am Stück und verhindert, wie in der Vergangenheit üblich, dass Beschäftigte auch in ihrer freien Zeit als Vertretung angefordert werden und dabei mehr als zehn Tage hintereinander arbeiten oder nur kurze Freiphasen haben. Im Rahmen der Dienstvereinbarung wird auch besser erfasst, wer wann und wie viel Schichten bzw. Tage arbeitet.

Da auch am Wochenende gearbeitet werden muss und Ausgleichstage in der folgenden Woche oft nicht möglich sind, wurde in der Betriebsvereinbarung festgelegt, dass wenn möglich jedes zweite Wochenende arbeitsfrei sein soll. Gerade auch bei Alleinerziehenden kann dieser Turnus wichtig sein, da oftmals die Kinder jedes zweite Wochenende beim Vater (oder bei der Mutter) sind und somit die Arbeitszeiten auf das Wochenende mit bzw. ohne Betreuungsmöglichkeit abgestimmt werden können.

Gewünscht werden verlässlichere Dienstpläne, die eine langfristige Planung ermöglichen sowie eine Abteilungsübergreifende Dienstplanung, die die (flexiblen) Bedürfnisse der Beschäftigten mitdenkt.

Handlungsbedarf

Arbeitszeitgestaltung nach individuellen Bedürfnissen

Auch wenn durch die Betriebsvereinbarung Rahmenbedingungen bei der Dienstplangestaltung vorgegeben sind, reichen diese bei Weitem nicht aus, den Bedarf der Beschäftigten an anpassungsfähigen Arbeitszeiten zu decken.

Handlungsbedarf sieht die Gesamtbetriebsratsvorsitzende Nicole Meyer insbesondere im Bereich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die sich explizit an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert. Dazu gehören:

- **Flexible Schichtpläne**, die ermöglichen, das zum Beispiel Mütter, die einen Kita-Platz für ihre Kinder haben, der erst ab 8 Uhr zur Verfügung steht, für einen gewissen Zeitraum später mit dem Dienst beginnen. Diese flexible Arbeitszeitgestaltung sollte sich an dem Bedarf der Beschäftigten ausrichten und für eine begrenzte Zeit gelten, bis zum Beispiel eine erweiterte Betreuungsmöglichkeit gefunden wird.
- Eine **befristete Arbeitszeitreduzierung** würde Beschäftigten ermöglichen, in Phasen erhöhten Betreuungsbedarfs, ob durch Kinder oder in der Pflege, die eigene Arbeitszeit mit der Garantie zu verkürzen, die Arbeitszeit nach Beendigung der Befristung wieder auf das alte Maß zu erhöhen.

Die Gestaltung der Arbeitszeiten an Hand der Lebensphasen ermöglicht es, die Aufstockung, Reduzierung und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit auf die Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen. Solch ein Modell von lebensphasenorientierten Arbeitszeiten bietet Möglichkeiten für kurze und auch längere Auszeiten insbesondere bei Pflegefällen.



Flexible Vertretungsmodelle

Beschäftigte mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen haben insbesondere dann ein Problem Beruf und Privatleben zu vereinbaren, wenn ein plötzlicher Betreuungsbedarf entsteht, zum Beispiel durch Krankheit des Kindes oder durch einen akuten Pflegefall. Für Eltern bleibt in der Regel nur die Möglichkeit, sich krank zu melden und die Betreuung selbst zu übernehmen.

Die von Nicole Meyer angedachten flexiblen Vertretungsmodelle beziehen in diesen Notfallsituationen andere Beschäftigte mit ein, die dann die Betreuung/Pflege kurzzeitig übernehmen können. Die Idee ist, einen Pool an Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder Beschäftigten in Teilzeit aufzubauen, die als flexible Vertretung in Notsituationen bei der Pflege oder Betreuung regelmäßig einspringen können. Der Aufbau eines Pools wird zurzeit im Betriebsrat diskutiert, um es der Geschäftsleitung vorzuschlagen.

Insbesondere Beschäftigte in Elternzeit können so weiterhin an das Unternehmen gebunden werden, da der Kontakt kontinuierlich gehalten wird. In Zeiten des Fachkräftemangels ist dies auch für das Unternehmen ein wichtiger Aspekt auch für das Unternehmen. Angedacht ist, dass der Arbeitgeber die Kosten dieser Betreuung/Pflege übernimmt und die Vertreter/innen zum Beispiel auf Minijobbasis beschäftigt.



Kinderbetreuung

Um die Betreuung von Kindern besser zu gewährleisten, ist eine Betriebsvereinbarung in Planung, die den Arbeitgeber mit in die Verantwortung nimmt, zum Beispiel durch die Mitfinanzierung von Kitabeiträgen, die dann „on top“ des Gehaltes gezahlt werden.

Wünschenswert wäre nach Meinung von Nicole Meyer ein Betriebskindergarten, der auf die Arbeitszeiten abgestimmt ist. Zurzeit gibt es zwar in einer Einrichtung der Senioren Wohnpark Weser GmbH eine KiTa eines privaten Trägers, aber

die Öffnungszeiten sind wenig hilfreich für die Beschäftigten (ab 8.30Uhr). Hinzu kommt, dass die jährliche Anmeldefrist es Beschäftigten, die später in das Unternehmen einstiegen, nicht ermöglicht, noch einen freien Platz für ihr Kind zu bekommen.

Ferienbetreuung

Besonders in den Ferienzeiten haben viele Beschäftigte das Problem, die Betreuungslücke, zum Beispiel durch Betriebsferien der Betreuungseinrichtung, zu schließen. Hier macht sich Nicole Meyer stark für eine anteilige Kostenübernahme des Arbeitgebers an der Freizeitbetreuung stark. So könnte zum Beispiel für eine gewisse Altersgruppe, beispielsweise für Kinder ab acht Jahren, ein Zeltlager organisiert werden, in dem Kinder zwei oder drei Wochen betreut werden. Dem Arbeitgeber ist es möglich, durch den hohen Bedarf auch kostengünstigere Angebote einzukaufen. Auch Ferienangebote wie eine „Stadtranderholung“, bei der die Kinder morgens abgeholt, tagsüber in einer Freizeiteinrichtung betreut und abends wieder nach Hause gebracht werden, wären denkbar. Für den Arbeitgeber ist dies auch von Vorteil, denn Mitarbeiter/innen, die ihre Kinder gut untergebracht wissen, können ihr Arbeitspotenzial voll ausschöpfen. Bisher wurden die Probleme der Kinderbetreuung individuell gelöst oder die Kinder zum Teil mit an den Arbeitsplatz gebracht. Eine Lösung, die weder für die Kinder noch für den Arbeitsablauf sinnvoll ist.

Gesamtbetriebsrätin Nicole Meyer kann sich jedoch an eine Aktion erinnern, an der die Kinder der Beschäftigten in einem Seniorenheim sechs Wochen lang in den Ferien mitbetreut wurden. Unter dem Motto „Kleine Helfer“ nahmen die Kinder am Freizeitprogramm und den Mahlzeiten der Bewohner/innen teil und beschäftigten sich mit den Bewohner/innen. Mit eigens angefertigten T-Shirts waren sie für alle gut erkennbar, jede/r Beschäftigte fühlte sich verantwortlich, nach den Kindern zu schauen. Nach sechs Wochen erhielten die Kleinen einen symbolischen Euro für ihre Arbeit. „Das war zwar eine schöne, aber aus der Not geborene Aktion“, so Nicole Meyer. „Für die Zukunft brauchen wir langfristige und tragende Konzepte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten besser ermöglichen und damit insbesondere Frauen eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt bieten.“

4 ... und zum Schluss fünf Gründe, warum es sich lohnt für Familiernährerinnen aktiv zu werden!

1. Dass Familiernährerinnen einen beträchtlichen Anteil der erwerbstätigen Personen auf dem Arbeitsmarkt ausmachen, konnten die wissenschaftlichen Ergebnisse zeigen. Mit Blick auf die Zukunft wird auch deutlich: **Die Anzahl der Frauen, die für ihre Familie sorgen (müssen), nimmt zu.** In den letzten zwanzig Jahren hat sich die Anzahl der Familiernährerinnen fast verdoppelt, Tendenz steigend. Deswegen müssen die Bedürfnisse der Frauen stärker in den Handlungsfokus betrieblicher Akteur/innen genommen werden.
2. Auch mit Blick auf die **demografische Entwicklung** in Deutschland und die Notwendigkeit der Fachkräftesicherung insbesondere im Dienstleistungsbereich ist es an der Zeit, im Rahmen einer zukunftsorientierten Personalpolitik die Erwerbstätigkeit von Frauen stärker in den Blick zu nehmen. Schon jetzt prognostizieren ein Drittel der Unternehmen Probleme, geeignetes Personal zu finden.¹⁶ Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen z.B. durch bessere Vereinbarkeitsoptionen von Familie und Beruf, ist eine Möglichkeit, das Erwerbspersonenangebot zu verbessern und gleichzeitig das Erwerbspotenzial von Frauen auszuschöpfen. Denn unter Berücksichtigung der guten bis sehr guten Qualifikation junger Frauen, gilt es einmal mehr weibliche Beschäftigte in den Handlungsfokus zu nehmen.
3. Eine **erfolgreiche Personalpolitik berücksichtigt die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen:** Kennzeichnet sich ein Betrieb durch seine Familienfreundlichkeit aus, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich potenzielle Arbeitnehmer/innen für den Betrieb entscheiden. Laut einer Umfrage geben 90 Prozent der befragten Beschäftigten an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Wahl eines Arbeitgebers eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle spielt wie das Gehalt.¹⁷ Zudem müssen gut qualifizierte Arbeitnehmer/innen langfristig an das Unternehmen gebunden werden, um von ihren Leistungen profitieren zu können. Gut dreiviertel der Befragten können sich vorstellen, für eine bessere Vereinbarkeit den Arbeitgeber zu wechseln. Entsprechende Angebote können besonders dann helfen, wenn es darum geht, Frauen nach ihrer Schwangerschaft die Rückkehr einfacher zu machen.
4. Durch ein familienfreundliches Unternehmen wird eine **ausgewogene Balance von Beruf und Leben** erreicht: Kürzere Arbeitszeiten jenseits der 40 Stunden-Woche und weniger Spät-, Schicht- oder Wochenarbeit führen zu weniger Hetze und Zeitnot der Mitarbeiter/innen, insbesondere derer mit Fürsorgepflichten. Maßnahmen zur Vereinbarkeit reduzieren die Doppelbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wodurch Stress, Krankheitsanfälligkeiten, Fehlzeiten und eine verminderte Produktivität reduziert bzw. vermieden werden.
5. Alle Beschäftigten mit Fürsorgepflichten sollen die Möglichkeit haben, neben der Erwerbstätigkeit **Familie leben** zu können – unabhängig vom Geschlecht. Durch einen Betrieb, der die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ermöglicht, profitieren auch die männlichen Beschäftigten. 95 Prozent der Männer wünschen sich mehr Zeit für die Kinder, sogar zwei von fünf Männern würden den Beruf zugunsten des Kindes zurückstellen.¹⁸ Wer also familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und ein gutes Kinderbetreuungsangebot ermöglicht sowie die Elternzeit von Vätern fördert, trägt dazu bei, gleiche Chancen für alle Beschäftigten zu schaffen.

43

¹⁶ DIHK (2011): 6.

¹⁷ BMFSFJ (2010): 6.

¹⁸ Zerle (2008): 11.

- 44 Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (2010): Erfolgsfaktor Familie für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Arbeitgebern und Beschäftigten. www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienfreundlichkeit-als-Erfolgsfaktor-f_C3_BCr-die-Rekrutierung-und-Bindung-von-Fachkr_C3_A4ften,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf (29.09.2013)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2012a): Alleinerziehende in Deutschland – Lebenssituationen und Lebenswirklichkeiten von Müttern und Kindern. Monitor Familienforschung, Ausgabe 28; im Internet abrufbar unter: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=187504.html (29.09.2013)
- Brehmer, Wolfram/ Klenner, Christina/ Klammer, Ute (2010): Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“. WSI – Diskussionspapier Nr. 170. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, www.familienernaehrerin.de/material/publikationen/wissenschaft/wenn-frauen-das-geld-verdienen.pdf (29.09.2013)
- Castel, Robert/ Dörre, Klaus (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt/M: Campus Verlag
- Klammer, Ute/ Neukirch, Sabine/ Weßler-Poßberg, Dagmar (2012): Wenn Mama das Geld verdient. Familien-ernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern, Edition Sigma: Berlin.
- Klenner, Christina/ Menke, Katrin/ Pfahl, Svenja (2012): Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellation? Opladen: Berlin/ Toronto.
- Deutsche Industrie- und Handelskammer (2011): Der Arbeitsmarkt in Zeichen der Fachkräftesicherung. DIHK-Arbeitsmarktreport Herbst 2011. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung.
- Wippermann, Carsten (2012): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Eine Untersuchung vom DELTA-Institut und von Sinus Sociovision für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Zerle, Claudia (2008): Die eigene Rolle finden. Wie junge Männer sich Vatersein vorstellen. In: DJI-Bulletin Nr. 83/84. www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienfreundlichkeit-als-Erfolgsfaktor-f_C3_BCr-die-Rekrutierung-und-Bindung-von-Fachkr_C3_A4ften,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf (29.09.2013)

Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand

Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

www.dgb.de

Verfasser/in:

Mareike Richter und Carolin Häberlein

in Zusammenarbeit mit Britta Jagusch und dem Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) Berlin

Redaktion:

Mareike Richter

Carolin Häberlein

Kontakt für Rückfragen:

E-Mail: mareike.richter@dgb.de

Fotos:

ClipDealer: Titelfoto

Fotolia: (S. 33)

pixelio.de: Silvia Meier (S. 4), Ich-und-Du (S. 12), Hartmut910 (S. 21), Julien Christ (S. 24 und S. 41), Rainer Sturm (S. 28 und S. 38), Helene Souza (S. 30), Rudis-Fotoseite (S. 32), Oliver Klas (S. 35), Inge Zimmermann-Probst (S. 36), Joachim Frewert (Djscho) (S. 39), Margot Kessler (S. 34), Marvin Siefke (S. 40)

corbis: (S. 15, 17 und 22)

istockphoto: (S. 10)

plainpicture: (S. 19)

Gestaltung und Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Stand:

November 2013

Gefördert vom:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Glinkastraße 24

10117 Berlin

www.bmfsfj.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:

Link: www.dgb-bestellservice.de

Schriftliche Bestellungen NUR für Bestellerinnen/Besteller ohne Zugang zum Internet:

PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33 – 34, 10243 Berlin

WER ERNÄHRT DIE FAMILIE?

Familienernährerinnen sind aus der bundesdeutschen Realität nicht mehr wegzudenken. Frauen sichern zunehmend als Alleinerziehende oder im Paar die Familie von ihrem Einkommen ab. Gleichzeitig haben Frauen noch immer schlechtere Verdienst- und Aufstiegschancen, arbeiten häufig in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. Traditionelle Geschlechterrollenbilder und familienunfreundliche Beschäftigungsbedingungen machen ihnen das Leben schwer – vor allem, wenn das Familienarrangement plötzlich anders aussieht als geplant. Was nun?

Lesen Sie mehr unter www.familienernaehrerin.de