

Die 3A-Initiative des IGM-Frauenarbeitskreises zum Thema:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – alles nur eine Frage der Organisation?

Alt ist die Diskussion - ganz besonders im Westen Deutschlands - über die vielfältigen Probleme, die entstehen, will man Kinder und Karriere bzw. Familie und Beruf unter einen Hut bringen.

Während der männliche Lebensentwurf weitgehend auf beruflichen Erfolg fixiert ist, muss sich „frau“ tatsächlich auch heute noch fragen, ob sie lieber Karriere machen oder Kinder kriegen will!

Das immer noch unzureichende öffentliche Betreuungsangebot für kleine Kinder, sowie die strukturelle Rücksichtslosigkeit unseres Erwerbssystems gegenüber Eltern, die sich der Optimierung betrieblicher Abläufe nicht ohne weiteres anpassen können, werden häufig als Gründe dafür ins Feld geführt. 1)

Ist das aber wirklich so oder gibt es bei uns im Grunde genommen genügend Unterstützung, die Kinder und Karriere für beide Geschlechter problemlos möglich macht? Ist also tatsächlich alles nur eine Frage des individuellen Organisationsgeschicks? Oder will man durch solche Thesen nur vom eigentlichen gesellschaftlichen Problem ablenken?

Die Politik jedenfalls – obwohl an den entscheidenden Stellen weiblich geführt – reagiert kontraproduktiv. Sie führt das sogenannte Betreuungsgeld ein. Dabei stellt sich unter anderem die Frage, tut sie das etwa nur, um von dem gescheiterten Versuch abzulenken, den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz zu erfüllen? Oder will sie dadurch die Frauen wieder an Heim und Herd binden, indem sie „frau“ finanziell unterstützt, um dem klassischen Bild von der „guten Mutter“ (Schütze 1986), endlich wieder gerecht werden zu können – wie in den guten alten Zeiten?

Was wollen und können wir an dieser Stelle tun?

Wir wollen ganz genau hinschauen!

Nach wir vor sind überall in Europa Frauen zu einem geringeren Anteil erwerbstätig als Männer!

Zwar geben Teilzeitangebote und geringfügige Beschäftigung immer mehr Frauen die Möglichkeit, erwerbstätig zu sein 2) –Karriere machen sieht aber doch anders aus!

Denn trotz des erheblich gestiegenen Bildungs- und Ausbildungsstandes von Frauen sind diese in Führungspositionen an der Spitze von Großunternehmen extrem unterrepräsentiert. 3)

Während Väter deutlich mehr bezahlte Arbeit leisten als Mütter, leisten Mütter das Gros der Familienarbeit, auch wenn sie erwerbstätig sind. Der Arbeitseinsatz von Vätern in der Familie nahm in den letzten zehn Jahren kaum zu 4)– also doch alles eine Frage der individuellen Lebensorganisation? Sind wir selber schuld, wenn's nicht klappt?

Aber: Erwerbstätige Väter haben heute schon im Durchschnitt weniger Freizeit als erwerbstätige Mütter.5) Woran liegt das?

Die Entgrenzung der Arbeitszeit nimmt immer mehr zu. Es wird wieder länger gearbeitet. Und in vielen Bereichen verfällt Arbeitszeit wieder.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist heute in aller Munde. Gerade die Arbeitgeberseite favorisiert flexible Arbeitszeitmodelle Die Erfahrung zeigt aber: Arbeitszeiten werden zwar immer weiter flexibilisiert, jedoch fast ausschließlich nach betrieblichen Erfordernissen – unter Missachtung der Interessen der Beschäftigten.

Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich außerdem nicht nur im Hinblick auf die Frage der Versorgung von Kindern, sondern auch bei der Unterstützung und Pflege älterer Familienangehöriger. Personen, die andere Familienangehörige pflegen, sind 2004 immer noch ganz überwiegend (zu 73 %) weiblich! 6)

Wir stellen Fragen!

Sind also Familie und Haushalt immer noch Frauensache, Beruf und vor allem Karriere nach wie vor eine Männerdomäne?

Wie sieht es ganz konkret aus in unseren Betrieben mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – von Kind und Karriere? Es gibt zahlreiche Betriebsvereinbarungen zum Thema, werden sie auch gelebt und vor allem wie? Oder sind sie im Grunde nur wertloses Papier?

Wie werden Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit in der Realität umgesetzt?

Unterstützen sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich oder öffnen Sie vielmehr der Entgrenzung der Arbeitszeit Tür und Tor?

Wie steht es mit belastenden Arbeitszeiten in den Betrieben, zum Beispiel in Form von Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, werden sie eher eingedämmt oder nehmen sie weiter zu?

Werden Frauen in unseren Betrieben tatsächlich schlechter bezahlt als Männer oder ist mit Einführung des ERA-Tarifvertrags zumindest dieses Problem gelöst?

Und: Muss „frau“ tatsächlich ihren Kinderwunsch „auf Eis“ legen, wenn Sie eine Führungsposition anstrebt?

Wir wollen so Ungleichbehandlung in den Betrieben aufzeigen und Benachteiligung zum Thema machen . . . und wir suchen nach Lösungen!

Wir wollen Best Practice Beispiele suchen und finden:

- In den Betrieben der Region
- in der Politik
- in der Gesellschaft

Wir wollen – Aufzeigen – Analysieren – Ändern!

Die 3A-Initiative des IGM-Arbeitskreises