



Plädoyer für ein Lebensmodell mit Ausbaupotenzial

Da läuft doch was schief: Auf der einen Seite müssen Bauunternehmen Aufträge ablehnen, weil ihnen Fachkräfte fehlen. Und auf der anderen Seite bleiben zahlreiche gut ausgebildete Architektinnen und Bauingenieurinnen mehr oder weniger freiwillig zu Hause, um sich um den Nachwuchs zu kümmern. Tatsächlich – das wissen wir aus eigener Erfahrung – ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hierzulande kein einfaches Projekt. Und doch möchten wir die Werbetrommel drehen für ein Lebensmodell, bei dem zugegebenermaßen dringend nachgebessert werden muss, das wir alle jedoch dringend brauchen.

Es ist kein Geheimnis und wurde durch zahlreiche Studien belegt: Geburtsdatum und Geschlecht in einer Bewerbung nehmen Arbeitgeber besonders genau unter die Lupe, nicht nur in der Baubranche. Eine aktuelle Untersuchung vom Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und von der Viadrina-Universität Frankfurt an der Oder zeigt, dass bei anonymisierten Bewerbungen, in der lediglich die Qualifikation und Berufserfahrungen genannt waren, deutlich mehr Frauen zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurden. Kaum jemand würde es offiziell zugeben, aber wer in der Baubranche die Wahl hat, bevorzugt einen männlichen Bewerber. Die Gründe sind einfach: Die Gefahr, dass wegen Ausfallzeiten durch die Betreuung von Kindern nach Ersatz gesucht werden muss, ist bei Männern weit aus geringer – auch wenn der Anteil an Vätern, die in Elternzeit gehen, stetig wächst. Es sind hierzulande eben immer noch die Frauen, die sich hauptsächlich um den Nachwuchs kümmern. Dass damit wertvolles Fachwissen brachliegt, haben Industrie und Politik mittlerweile erkannt – es wird gejamert und geklagt über Fachkräftemangel, viel geredet über Betreuungsgeld sowie Ausbau von Krippen- und Kindergartenplätzen. Und trotzdem sind wir noch weit entfernt davon, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf so etwas wie Normalität erreicht. Das lässt sich schon allein daran festmachen, dass familienfreundliche Unternehmen mit Auszeichnungen gewürdigt werden und berufstätige Mütter in Führungspositionen Seltenheitscharakter haben (mehr dazu ab Seite 94). Tatsache ist aber, dass der Fachkräftemangel nur mit familienfreundlichem Arbeitsumfeld behoben werden kann. Wer das erkannt hat, wird im Wettbewerb um die bes-

ten weiblichen Köpfe die Nase vorn haben, die Mehrzahl der Arbeitgeber innerhalb der Baubranche hat sich diesbezüglich jedoch noch nicht einmal auf den Weg gemacht. Trübe Aussichten also für eine Bau-Karriere mit Kind? Wir sind – und da spricht die Erfahrung einer berufstätigen Mutter von zwei kleinen Kindern (2,5 und 4) – überzeugt davon, dass das Leben mit Familie und Beruf anstrengend und kräftezehrend ist, dafür aber auch sehr zufrieden machen kann. Die Voraussetzung ist natürlich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer(innen) an einem Strang ziehen. Es lässt sich häufig beobachten, dass gerade Frauen entmutigt aufgeben, bevor sie überhaupt einen Versuch gestartet haben, Job und Kinder unter einen Hut zu bekommen. Und auch von der anderen Seite heißt es oft: Wie soll das denn funktionieren? Das Problem ist hauptsächlich das fehlende Verständnis für die Situation des anderen. Der kinderlose Chef oder der Arbeitgeber, dem eine treusorgende Ehefrau den Rücken freihält, hat eben nicht die Schließzeiten der Kindergärten im Nacken, die vielerorts gegen 16 Uhr Feierabend machen. Anders herum gibt es im Berufsleben Situationen, in denen ein Vorgesetzter die uneingeschränkte Solidarität seiner Mitarbeiter braucht – wenn beispielsweise Unvorhergesehenes passiert. Da müssen gemeinsame Lösungen gefunden werden – und die gibt es im Zeitalter von mobilen Telefonen und Internet!

Schön, aber anstrengend: Das Leben mit Kind(ern) und Beruf

Eltern gehören nicht nur zum Kreis der Eingeweihten, die wissen, dass „Pekip“ keine Kinderkrankheit ist. Plötzlich gewinnt der

Baby@ work: TALIS-Autorin Ute Möhle arbeitet als freiberufliche Redakteurin. Bei der Endproduktion von TALIS im Jahr 2008 wird sie von Tochter Mia tatkräftig unterstützt.



Faktor Zeit eine ganz neue Bedeutung, wird zu einer Art kostbaren Währung, die wohlüberlegt investiert sein will. Deshalb wissen wir Wäschetrockner oder Klettverschlüsse an Kinderschuhen als zeitsparende Erfindungen zu schätzen, deshalb verfluchen wir den Winter mit seinen endlosen An- und Ausziehgorgien und seinen Viren und Bakterien, die uns zwingen, mit schniefendem und hustendem Kind zu Hause zu bleiben, denn kranke Kinder können nicht fremdbetreut werden. Und wenn die Mama nach dem Frühstück die weiße, frisch gebügelte Bluse umziehen muss, weil ein kuschelbedürftiger Zwerg ausgerechnet ein Erdbeermarmeladenbrot verdrückt hat, spätestens dann wird sie sich überlegen, wann es an der Zeit ist, Business-Kleidung anzulegen – nämlich erst kurz vorm Verlassen der Wohnung. Je mehr Organisation und gutes Zeitmanagement das Leben bestimmen, umso eher stellt sich ein Gefühl der Zufriedenheit ein – sowohl zu Hause als auch im Beruf. Das wird nicht immer gelingen. Es wird Tage geben, an denen alles schiefzulaufen scheint: Ein unzufriedener Bauherr paart sich gern mit einem bockigen CAD-Programmer, das nicht so will, wie es der Softwarehersteller eigentlich versprochen hat. Dann gesellt sich zu einer verspäteten S-Bahn ein Anranzer von der Kindergärtnerin, die (natürlich zu Recht), fragt, warum sie schon wieder nicht pünktlich gehen kann. Und schließlich wird sich noch ein randalierender, schlecht gelaunter Dreijähriger im Supermarkt auf dem Boden winden, weil ihm Mama die Zustimmung zu übermäßigem Gummibärchenkonsum verweigert hat. Schnell kommen Zweifel auf: „Warum tue ich mir das an?“ Die Antwort liegt in den zahlreichen positiven Erfahrungen, die dieses Lebensmodell eben auch zu bieten hat: Ein Lob für gute Arbeit, ein fröhliches Kindergesicht, wenn Papa eine Kleinigkeit von der letzten Dienstreise mitbringt und auch der Blick aufs Konto, der zahlenmäßige Beweis für finanzielle Unabhängigkeit – all das motiviert zum Weitermachen.

STICHWORT: BABY- UND KINDERBETREUUNG

Wohin mit den Kleinen, während Mama und Papa arbeiten? In der Theorie stehen unterschiedliche Möglichkeiten zur Wahl, in der Praxis müssen sich Eltern zumindest in westdeutschen Ballungsräumen auf intensive Suche und lange Wartelisten einstellen. Außerdem ist Kinderbetreuung kein Gratisangebot: Für einen ganztägigen (subventionierten!) Krippenplatz werden Gebühren von 65 bis 450 Euro im Monat fällig – abhängig vom Wohnort. Die Beträge sind mitunter nach dem Einkommen der Eltern gestaffelt. Private Einrichtungen können im Vergleich deutlich teurer kommen, bis zu 1.200 Euro monatlich.

Kinderkrippe, Krabbelgruppe: Hier werden die ganz Kleinen bis zum Alter von drei Jahren betreut. Kinderkrippen sind selten völlig selbständig, häufig bilden sie einen Teil größerer Kindertagesstätten.

Kindermädchen, Kinderfrau: Der Mercedes unter den Betreuungsangeboten: Eine (meist weibliche) Hausangestellte exklusiv für die Betreuung der eigenen Kinder. Sie beschäftigt die Kinder ihrer Auftraggeber nicht nur, sondern übernimmt häufig auch Bildungsaufgaben. Bisweilen wohnen Kindermädchen im Haushalt der betreuten Familie. Dieser Service hat allerdings seinen Preis: Bei sechs bis neun Euro die Stunde liegen die Sätze durchschnittlich.

Tagesmütter, Tagespflege: Tagesmütter (und seltener auch Tagesväter) betreuen fremde Kinder im Haushalt der Auftraggeber oder in den eigenen vier Wänden – hier bisweilen zusammen mit dem eigenen Nachwuchs, manchmal kommen sie auf Gruppen von bis zu fünf Kindern. Trotzdem sind in der Tagespflege sehr individuelle Absprachen möglich – angefangen bei Zeit und Umfang bis hin zu speziellen Bedürfnissen der zu Betreuenden. Tagesmütter und -väter sind meist keine ausgebildeten Pädagogen, haben aber meist eigene Kinder erzogen, etliche sind von Jugendämtern auf Eignung geprüft. Tageseltern schlagen mit drei bis sieben Euro pro Stunde zu Buche, abhängig vom Wohnort.

Kindergarten: Der Klassiker der Kinderbetreuung in Deutschland. Meist werden Kinder im Alter von drei Jahren bis zur Einschulung betreut – worauf Eltern auch einen gesetzlichen Anspruch haben. Träger sind häufig Kommunen, aber auch kirchliche und andere Organisationen. Philosophie, Ausstattung und Gruppengröße variieren, ebenso die Betreuungszeiten: Einige Einrichtungen öffnen nur vormittags, andere den ganzen Tag über.

Elterninitiative, Kinderladen: In der Not ist Eigeninitiative gefragt: Das mancherorts lückenhafte Betreuungsangebot brachte Eltern dazu, sich zusammenzuschließen und eigene Einrichtungen auf die Beine zu stellen, angefangen bei den Räumlichkeiten über die pädagogische Ausrichtung bis hin zum Personal. Angestrebt sind Angebote, die mit gängigen Kindertagesstätten vergleichbar sind. Aber: Meist bringen die Initiativen keine ausreichenden Finanzmittel auf, oft ist Eigenengagement in der Küche oder in der Betreuung gefragt – was manche Berufstätige durchaus vor Zeitprobleme stellt.

Hort: Diese Einrichtungen betreuen in der Regel Grundschüler bis zur 4. Klasse nach Unterrichtsschluss, häufig bis 16 Uhr, manchmal auch länger. Meist können die Kinder hier auch zu Mittag essen. Danach liegt der Schwerpunkt auf Hausaufgabenbetreuung und Freizeitgestaltung.

(Kinder-) Tageseinrichtung, Tagesstätte, „Kita“: Einerseits Sammelbegriff für unterschiedliche Betreuungsformen, andererseits Bezeichnung für solche Einrichtungen, die sowohl Krippe, Kindergarten als auch Hort gleichzeitig umfassen. Wie in allen anderen Einrichtungen arbeitet hier pädagogisches Fachpersonal.



STICHWORT: ELTERN- UND KINDERGELD

Eine Offensive für mehr Kinder – so versteht die Bundesregierung das Elterngeld. Am 1. Januar 2007 startete diese staatliche Lohnersatzzahlung und löste das Erziehungsgeld ab. Besonders Erwerbstätige mit hoher Berufsqualifikation sollen vom neuen System profitieren – also auch Bauingenieure und Architekten. Die Höhe des Elterngelds richtet sich dynamisch nach dem Einkommen vor der Geburt – je besser Antragstellende bis dahin verdienen, desto höher fallen danach die Ersatzleistungen vom Staat aus. Das Elterngeld beläuft sich auf rund zwei Drittel der vormaligen Einkünfte, finanzielle Einbußen werden so abgefedert. Damit sollen auch Väter in guten Positionen dazu ermuntert werden, ihren Job zugunsten des Nachwuchses an den Nagel zu hängen – zumindest für ein paar Monate. Eine solche Entscheidung bedeutete früher oft massive Einkommensverluste: Das Erziehungsgeld belief sich auf einen Festbetrag, zuletzt 300 Euro im Monat. Für viele Väter ein stärkeres Argument mehr, nicht zu Hause zu bleiben und sich um die Kinder zu kümmern: Männer verdienen und verdienen meist besser als ihre Frauen, selbst bei gleicher Tätigkeit. Gönnten sich früher also die Väter eine Babypause, sank das Einkommen der Familie meist drastisch. Solche Einbußen treten durch das Elterngeld nicht mehr auf. Allerdings ist der Maximalbetrag gedeckelt: Berücksichtigt werden nur Einkommen von bis zu 2.700 Euro im Monat. Wer vor der Entbindung mehr verdient, erhält danach dennoch nicht mehr als den Höchstsatz von 1.800 Euro. Auch wer wenig verdient oder gar kein eigenes Einkommen hat, profitiert von der neuen Regelung. Gleichgültig, wie klein die Einkünfte vor der Geburt waren: Das Elterngeld beträgt grundsätzlich mindestens 300 Euro. Alle Väter und Mütter können bis zu 14 Monate lang Elterngeld beziehen, wenn sie nach der Geburt ihre Kinder betreuen. Neben der Erziehung darf sogar gearbeitet werden, allerdings nicht mehr als 30 Stunden pro Woche. Wer wie lange vom Beruf aussetzt – das bleibt den Eltern selbst überlassen. Die volle Zahlungsdauer von 14 Monaten wird jedoch nur bewilligt, wenn sich beide Partner beteiligen, für mindestens zwei der insgesamt 14 Monate. Natürlich erhalten auch Alleinerziehende Elterngeld.

Obwohl die Prinzipien des Elterngelds bundesweit gelten: Die konkrete Abwicklung ist eine föderale Aufgabe, die Zuständigkeiten für die Anträge variieren von Bundesland zu Bundesland. Unabhängig davon, welches Amt das Elterngeld bewilligt und auszahlt: Meist verteilen die Behörden nicht nur die Formulare, sondern beraten auch eingehend. Damit die Höhe des Anspruchs ermittelt werden kann, müssen Antragstellende nachweisen, welches Einkommen sie in den 12 Monaten vor der Geburt erzielten. Für Angestellte in der Regel kein großer Aufwand: Sie reichen einfach Arbeitsvertrag und Steuerbescheid ein. Für Freiberufler und Selbständige kann das Elterngeld jedoch zur Fleißaufgabe werden. Häufig müssen sie neben den Steuererklärungen der zurückliegenden zwei Jahre auch aktuelle Abrechnungen vorlegen – die Ämter wollen sichergehen, dass sich die Einnahmen nicht kurzfristig nach unten und damit zu Gunsten des Staates verändert haben.

Über das Elterngeld hinaus steht Familien Kindergeld zu: derzeit 154 Euro monatlich für das erste, zweite und dritte Kind, 179 für jedes weitere. In finanziell schwierigen Situationen zahlt der Staat auch weitergehende Leistungen, zum Beispiel Zuschüsse zu Miete und Heizung.

Es klingt paradox, aber gerade aus dem Auf und Ab im Alltag berufstätiger Mütter und Väter lässt sich Kapital schlagen – bedauerlicherweise haben das die meisten Arbeitgeber noch nicht begriffen. Stattdessen werden Lehrgänge teuer bezahlt, in denen die Theorie zu Zeitplanung, Organisation, Ideenfindung und Teamfähigkeit vermittelt werden soll. Doch kaum jemand bringt einem diese Tugenden besser bei als die eigenen Kinder. Eltern bewegen sich stets in einem prallgefüllten Raum voller schneller Entscheidungsfindungen und Kompromisslösungen. Mal sind sie Hardliner (keine Kekse vorm Abendbrot ...), mal nachgiebig (na gut, noch einmal rutschen, aber dann gehen wir nach Hause ...), sie setzen Prinzipien durch (bitte und danke sagen ...), und schmeißen einige, die sich als nicht durchsetzbar erweisen, über Bord (kein Fernsehen ...). Eltern bleibt gar nichts anderes übrig, als lösungsorientiert zu agieren. Die Entwicklung von effizienten Methoden, wie sich das kostbare Gut „Zeit“ klug nutzen lässt, so dass keiner zu kurz kommt – auch sie selbst nicht –, sind immer wieder aufs Neue gefragt. Die Familie ist ein optimales Versuchsfeld, um diese auszuprobieren und bis zur Serienreife weiterzuentwickeln. Die Brücke zu kundenorientiertem Handeln, zu Teamfähigkeit und Kreativität – all das was im Beruf gefordert wird – ist kurz. Das muss sich nur noch herumsprechen.

Selbständigkeit – eine erstrebenswerte Alternative?

Die Selbständigkeit wird oft im Zusammenhang mit der Vereinbarkeits-Thematik als erstrebenswerte Alternative genannt. Sicherlich hat es gewisse Vorteile, sein eigener Chef zu sein, trotzdem ist auch die Selbständigkeit nicht gleichzusetzen mit einem sorgenfreien Arbeits- und Familienleben. Was viele Selbständige mit Kindern als sehr angenehm empfinden, ist der Wegfall des Rechtfertigungsdrucks gegenüber



Vorgesetzten und Kollegen. Ein genervtes Augenrollen, wenn das Kind schon wieder krank ist, müssen sie nicht über sich ergehen lassen. Ein fieberndes Kind bleibt zu Hause – ganz einfach, denn einen Auftraggeber interessiert es zunächst einmal nicht, ob der Nachwuchs unterm Schreibtisch den Papierkorb ein- und ausräumt. Flexibilität gilt für alle Arbeitsbereiche: Das fängt bei der Arbeitszeitgestaltung an und hört beim Arbeitsort nicht auf. Ob Sie

nachts über Plänen hocken oder morgens früh, mit oder ohne Baby auf dem Schoß, am Küchentisch oder unterwegs im Zug, ist allein Ihre eigene Entscheidung. Doch die Kehrseiten der Medaille können mitunter schwer wiegen. Denn natürlich unterliegen auch Selbständige Zwängen und kommen nicht ohne Absprachen aus. Den Besichtigungstermin einer Baustelle mit mehreren Beteiligten mir nichts dir nichts einfach absagen – das kann man zwar machen,

aber die Folgen können bis zum Auftragsentzug reichen. Selbstständige müssen eigenverantwortlich handeln und zwar uneingeschränkt. Das bedeutet möglichst immer „Plan B“ in der Tasche zu haben, zum Beispiel einen Vertreter einspringen zu lassen, wenn man selbst mit Grippe darniederliegt, oder die Schwiegermutter anreisen zu lassen, die sich im Fall der Fälle um ein krankes Kind kümmern kann, wenn ein wirklich wichtiger Termin ansteht. ■

STICHWORT: DIE RECHTE BERUFSTÄTIGER ELTERN

Juristische Erbsenzählerei – dafür entwickeln nur die wenigsten werdenden Eltern Enthusiasmus. Trotzdem sollten sie über ihre Ansprüche informiert sein – schließlich bestehen viele gesetzliche Regelungen, häufig zugunsten angehender Familien und ihrer Mitglieder.

„Babypause“ – Elternzeit: Alle angestellten Mütter und Väter haben einen gesetzlichen Anspruch, sich eine bis zu drei Jahre lange Auszeit vom Beruf zu nehmen. Das gilt selbst bei befristeten oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sowie bei Teilzeit. Die Elternzeit wird in der Regel in drei Blöcken zu je zwölf Monaten gewährt. Welcher Elternteil wann eine Berufspause einlegt, bleibt den Antragstellenden freigestellt. Die Partner können sich also abwechseln oder sogar gleichzeitig in Elternzeit gehen. Nach Absprache mit dem Arbeitgeber ist es auch möglich, die Elternzeit erst zwischen dem dritten und achten Lebensjahr der Kinder in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung bleibt aber, dass die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber beantragt wird.

Kinderbetreuung: Jedes Kind hat einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz, zumindest vom dritten Lebensjahr bis zur Einschulung. Soweit die Theorie in einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts. In der Praxis scheitert dieser Anspruch mancherorts an fehlenden Kapazitäten. Darüber hinaus haben einige Bundesländer weitergehende Regelungen festgelegt, den Anspruch mitunter aber auch an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, zum Beispiel Berufstätigkeit der Eltern. Da die Kosten auf kommunaler Ebene festgelegt werden, gibt es hier von Wohnort zu Wohnort Unterschiede.

Kündigungsschutz: Angehende und frischgebackene Mütter genießen Kündigungsschutz – allerdings nur während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung. Das gilt sogar dann, wenn Frauen zum Zeitpunkt der Kündigung noch gar nichts von ihrer Schwangerschaft wussten. In solchen Fällen ist eine Kündigung wirkungslos. Allerdings dürfen Arbeitgeber nach dieser Schutzfrist (unter Berücksichtigung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen) kündigen.

Mutterschutz: (Werdenden) Müttern steht Sonderurlaub zu: Sie müssen in den letz-

ten sechs Wochen vor der Entbindung und acht Wochen danach nicht arbeiten. In dieser Zeit erhalten gesetzlich Versicherte Mutterschaftsgeld. Darüber hinaus sind in der Schwangerschaft einige Arbeiten untersagt: körperlich schwere Tätigkeiten, Arbeit im Akkord, am Fließband oder mit gesundheitsgefährdenden Stoffen. Außerdem sind Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit verboten. Betroffene haben einen Anspruch, von ihrem Arbeitgeber an eine andere (und für Schwangere geeignete) Stelle versetzt zu werden – bei gleichem Gehalt. Andererseits dürfen Frauen ihren gewohnten Job weiter ausüben, wenn Arzt und Betriebsrat zustimmen.

Stillzeit: Mütter haben das Recht, ihre Kinder während der Arbeit zu stillen – wenn sie einen entsprechenden Antrag stellen. Dann müssen Arbeitgeber Pausen gewähren, in der Regel einmal eine Stunde oder zweimal eine halbe Stunde bei einem Acht-Stunden-Tag. Diese Stillpausen sind Teil der regulären Arbeitszeit – sie dürfen nicht nachgearbeitet werden, das Gehalt darf nicht gekürzt werden. Allerdings legt das Gesetz nicht fest, bis zu welchem Kindesalter das Stillen zu erlauben ist.