

Joachim Lask

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Durch Erziehung persönlich wachsen

Der Manager mit dem Baby im Arm am frühen Abend? Der Vater, der aus Wunsch nach mehr Zeit für die Familie Teilzeit arbeitet? Solche Vorzeigebeispiele sind weiterhin selten. Nur 1,6 Prozent der Väter nehmen sich eine Auszeit für die Kindererziehung. Zwar sind Frauen heute sehr qualifiziert, jedoch stagniert ihr Anteil unter den Führungskräften stabil bei 11 Prozent. Dabei tragen sie – unabhängig von ihrem Erwerbsstatus – die Hauptverantwortung für die Familie. Repräsentative Zeitbudget-Erhebungen haben ergeben, dass Väter in Partnerschaften mit minderjährigen Kindern lediglich sechs Minuten pro Tag länger an der anfallenden Haus- und Betreuungsarbeit beteiligt sind als Männer in Partnerschaften ohne Kinder. Unabhängig davon, ob erwerbstätige Mütter viel verdienen oder wenig, einen hohen oder niedrigen Bildungsgrad haben, die Hauptbeanspruchung in der Familienarbeit geht zu ihren Lasten, und zwar auch dann, wenn sie 40 Stunden pro Woche oder länger erwerbstätig sind.<sup>1</sup>

Hinzu kommt, dass die Entscheidung für Kinder hierzulande oftmals in schwierige Lebenslagen oder Armut mündet. Dies gilt insbesondere für Alleinerziehende (88 Prozent Mütter). So führt das Großziehen von Kindern in Deutschland zu beträchtlichen finanziellen Nachteilen gegenüber anderen Lebensformen. Es sind riesige Summen, die für Kinder und Jugendliche von den Eltern aufgewendet werden müssen. Rechnet man sämtliche Unterhaltskosten (ohne die Kosten für das Studium) und den Zeitaufwand, der mit dem Durchschnittseinkommen ermittelt wurde, dann bedeutet das einen materiellen Aufwand von 1188,00 Euro pro Monat. Für zwanzig Jahre sind dies also 285.000 Euro.<sup>2</sup>

Dauerhafte Kinderlosigkeit steht in einem Zusammenhang mit dem erreichten Bildungs- und Qualifikationsniveau von Frauen: Je höher ihr Bildungsstand, desto häufiger bleiben sie zeitlebens kinderlos. Für etwa 40 Prozent aller westdeutschen Akademikerinnen gilt das bereits heute – Tendenz steigend!<sup>3</sup>

Wert oder Würde der Familie

Warum jedoch wird das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gegenwärtig so heiß diskutiert und steigt der Wert der Familie auf den Marktplätzen? Da schaut man schon mal gerne in Länder, in denen die Geburtenrate deutlich höher ist als in Deutschland. Zum Beispiel in Frankreich oder Irland werden statt der hiesigen Geburtenrate von 1,34 2,2 bzw. 2,4 Kinder pro Frau geboren (Generationenersatz = 2,1 Kinder/Frau). Schnell ist man dabei, Rezepte zu kopieren, statt zu kapiieren. Da werden kurzfristig Kindertagesstätten aus dem Boden gestampft, damit beide Elternteile kurz nach der Geburt des Kindes wieder voll erwerbstätig sein können, ohne zu fragen, ob Mütter oder Väter auch gerne VollzeitMutter oder VollzeitVater sein wollen. Ich bin der Überzeugung, dass wir neu erkennen müssen, dass es hier nicht um eine Wertsteigerung der Familie gehen kann, die man wie ein Aktienpaket an der Börse handelt, weil die Nachfrage bei den Rentenversicherungsträgern gerade mal hoch ist. Gleichwohl beklage ich auch, dass die Wertschätzung der Familie vom Bundesverfassungsgericht zu Recht angemahnt wurde, wonach der Lebensstandard von Familien gegenüber dem der Alleinlebenden seit 1965 kontinuierlich gesunken ist. Wir haben offenbar in der Verfolgung gesellschaftlicher Leitbilder so lange auf Kosten der Familie gelebt, bis sich diese Ressource immer mehr erschöpft hat. Nun, da die Rechnung nicht mehr aufgeht, entdecken wir ihren „Wert“ wieder. „Stärkung der Familie“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sind die Schlagworte oder Leitsätze. Nein, wir haben hier und jetzt zu respektieren, dass Familie eine Würde hat! So, wie ein

Menschenleben seinen Wert nicht erst beweisen muss oder es von jemanden bemessen wird, so bin ich mit Professor Bernd Wannenwetsch<sup>4</sup> der Meinung, dass die Zuschreibung der Würde gegenüber der Familie die Achtung einer Lebensform beschreibt, die in sich als gut und sinnvoll anerkannt wird und sich nicht erst von ihrer Funktionalität her rechtfertigen muss.

So bezeugt die Bibel, dass die Welt auch in sozialpsychologischer Hinsicht kein Chaos, sondern ein Kosmos ist und Gott dem Zusammenleben von Menschen z. B. mit Ehe und Familie bestimmte Formen zuweist. Martin Luther hat den Gedanken aufgenommen, indem er diese elementaren Lebensformen als „Mitgeschöpfe“ bezeichnet.

Gelingt uns hier, die Würde der Familie neu zu entdecken, dann wird es uns viel leichter fallen, sie nicht nur als sinnvolle Last anzusehen, der wir uns aus der Pflicht heraus stellen. Vielmehr wird Familie als Ort der Lebensschule, als Basiszelle der Gesellschaft empfunden, die wir ohne „Wenn“ und „Aber“ in ihren Aufgaben unterstützen. Wir werden stolz darauf sein, Papa und Mama sein zu dürfen und den beruflichen Werdegang hinten anstellen, weil die Ankerkennung in unseren Gemeinden durch Politik und Wirtschaft unsere Elternschaft wertschätzt. Denn eines ist sicher: Wenn wir weiterhin so mit der Familie umgehen, werden wir unsere Rente selbst verdienen müssen.

Wie wir über Familie reden, bestimmt unser Handeln

Aber wie denken wir als Mütter und Väter selbst über unsere Elternschaft? Wie drückt sich die Würde der Familie in unserer Sprache aus? Erkennen Menschen um Sie herum Ihre professionelle Kompetenz als Mutter und Vater? Können sie Ihren Stolz von den Augen ablesen, dass Sie an der herausforderndsten Aufgabe in dieser Welt arbeiten? Stellen Sie sich vor, Sie hätten einen Arbeitsplatz bei der UNO, wie diese Tätigkeit Sie in Ihrem Bewusstsein aufwerten würde! Häufig genügt es ja schon, dass wir einen Lehrauftrag an einer Universität haben, den wir selbstwertfördernd in Nebensätzen einfließen lassen. Wer also wird von Ihren Familienberichten so für Familie begeistert, dass er auf eine Berufskarriere, die zu Lasten der Familie geht, verzichtet?

Verträglichkeit oder Vereinbarkeit

In wenigen Jahren wird das Arbeitslosenproblem vermutlich gelöst sein, da es zuwenig junge arbeitsfähige Menschen geben wird. Wir werden fast darauf angewiesen sein, dass Väter und Mütter im Erwerbsleben stehen, damit unsere Gesellschaft funktioniert. Bundesregierung und Wirtschaftsverbände stoßen gute Projekte an, die zeitliche und finanzielle Verträglichkeit von Familie und Beruf verbessern können. Beispiele sind Betriebskindergärten, flexible Arbeitszeiten für Eltern, Telearbeitsplätze zu Hause usw. Vereinbarkeit geht aber über eine Verträglichkeit hinaus. Ich stelle mir dabei vor, dass Arbeit und Familie sich einander ergänzen und nicht wie zwei voneinander isolierte Lebensbereiche dahinvegetieren, sondern in einem gewissen Maß voneinander profitieren. Es ist einfach und völlig einsichtig, unsere Kinder so zu erziehen, dass sie später in ihrem Beruf gute psychosoziale Voraussetzungen haben wie z. B. Frustrationstoleranz, soziale Kompetenzen des Zuhörens und Sprechens, der Rücksichtnahme usw. Eltern, denen diese Erziehungsziele annähernd gelingen, geben ihren Kindern mehr mit als Frühenglisch, den neuesten LernPC, das Handy mit 12 oder die Klassenfahrt nach London. Immer häufiger stützt sich die Personalentwicklung in deutschen Unternehmen auf biographische Interviews, in denen festgestellt wird, ob diese Kompetenzen in Kindheit oder Jugend erworben wurden. Und wo können unsere Kinder soziale Kompetenz besser lernen als in der Familie mit Mama, Papa und ggf. Geschwistern? Natürlich ist es nicht immer einfach, eine positive Beziehung in der Familie aufzubauen, klare Vereinbarungen zu treffen und konsequent zu sein. Es ist eine Herausforderung für Eltern, in emotional angespannten Situationen einen kühlen Kopf zu behalten, dem Kind gegenüber Fehler zuzugeben und um Verzeihung zu bitten. Aber eines kann ich Ihnen versichern: Wer dies in der Familie lebt, dem stehen diese Kompetenzen auch am Arbeitsplatz zur Verfügung.

Elternkompetenz als beruflicher Vorteil

Warum fangen wir nicht an, Elternkompetenzen als Bausteine für die berufliche Karriere zu definieren? Einem Vater, dem die Elternschaft gelingt, der also eine faire Beziehungsgestaltung gelernt hat, Mut zur Konsequenz beweist und in emotional brenzligen Situationen nicht ausrastet, wird diese Kompetenzen auch beruflich nutzen können. Einer Mutter (insbesondere wenn sie alleinerziehend ist), der es gelingt, gleichzeitig Erzieherin, Krankenschwester, Haushaltsmanagerin zu sein und die die Beziehungspflege zu den Verwandten nicht aus dem Auge verliert, wird auch im Beruf mit Multitasking-Aufgaben zurechtkommen. Das Deutsche Jugendinstitut hat 2002 zusammen mit der Katholischen Arbeiterbewegung eine beachtenswerte Studie hierzu durchgeführt.<sup>5</sup> Zum Beispiel konnten sie zeigen, dass Eltern durch die Familienarbeit in den Kompetenzen Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit, Stressbewältigung, Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein deutlich zulegen.

Seit drei Jahren trainiere ich Eltern und mache die Erfahrung, dass sie durch den Zugewinn an Elternkompetenz Vorteile im beruflichen Alltag erleben. So kann ein Vorgesetzter besser aus der Streitspirale nicht nur mit seiner Tochter, sondern auch mit seinem Mitarbeiter aussteigen. Oder eine Mitarbeiterin hat das Wundermittel des Lobens entdeckt – bei ihrem Sohn und auch bei ihrem Chef und den Kollegen.

Bisher war in Führungsetagen der Betriebe die Meinung vorherrschend, dass der Mitarbeiter seinen Familienstress an der Haustür abstreifen und gelassen zur Arbeit kommen könne. In einer Pilotstudie konnte das WorkLife-Institut zusammen mit der DekaBank jedoch aufzeigen, dass von drei Mitarbeitern zwei die häusliche Familienatmosphäre nahtlos auf die Arbeit übertragen. Sie sehen ihre Stimmung am Arbeitsplatz entscheidend durch Erfolge bzw. Misserfolge von zu Hause beeinflusst.<sup>6</sup>

In einer weiteren Studie belegte das WorkLife-Institut, dass drei von vier Eltern erwarten, ihre Elternkompetenz im beruflichen Alltag gut zu nutzen. Mütter wünschen sich diesen Effekt signifikant intensiver als Väter, was vermutlich auch darauf zurückzuführen ist, dass sie in der Studie hauptsächlich teilzeitbeschäftigt waren und das Hinüberschwappen (Spillover-Effekt) von Elternkompetenzen in den Beruf direkter nachvollziehen konnten.<sup>7</sup> Gegenwärtig untersucht das WorkLife-Institut, mit Hilfe welcher Maßnahmen dieser Spillover-Effekt durch ein konzentriertes Coaching für Betriebe effektiver genutzt werden kann.<sup>8</sup> Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wird die Forderung in 1.Tim. 3 neu verständlich, dass Gemeindeführer intakte Familien als Voraussetzung für ihre gemeindliche Aufgaben haben sollen.

### Mit der Familie persönlich wachsen

Einen weiteren Hinweis für persönliches Wachsen und gelungene Persönlichkeitsentwicklung durch Elternschaft gibt Jürg Willi in seinem Buch „Die Zweierbeziehung“<sup>9</sup>. Hier beschreibt er, dass gerade Elternschaft eine der effektivsten Formen der Selbsterkenntnis und Selbstverwirklichung ist. Kinder halten uns in ihrem Erleben und Verhalten oft einen Spiegel vor, in dem wir Ergebnisse unserer Erziehung feststellen müssen. So kennen alle Eltern die Situation, in der ihre Kinder sie selbst imitieren in angenehmer Weise, aber auch in zum Teil erschreckender Form, wenn sie z. B. in gleicher Lautstärke schreien, wie dies die Eltern ihnen vormachen.

Eltern sehen also das Ergebnis ihrer Erziehung laufend vor sich und können an ihrem Erziehungsverhalten stets konkret Optimierungen vornehmen. Gegenwärtig gibt es hierzu eine ganze Reihe von Elternprogrammen wie z.B. PEP4Kids<sup>10</sup>/PEP4Teens<sup>11</sup> oder „Starke Eltern starke Kinder“, die hilfreiche Grundlagen vermitteln.

Ein zweiter Ansatz, den Jürg Willi in seinem Buch aufzeigt, geht tiefer: Im Miterleben der Entwicklung des Kindes wird die eigene kindliche Entwicklung nachvollzogen. Manche Erinnerungen an längst vergessene Erlebnisse werden dabei wieder wach und können neu bewertet werden. Denn Eltern sind nun selbst in der Position, Eltern zu sein. Dadurch gewinnen sie eine neue Sicht für die Schwierigkeiten, denen ihre eigenen Eltern bei der Kindererziehung ausgesetzt waren.

Wir brauchen Strukturen, in denen Familie möglich wird

Familie als Keimzelle der Gesellschaft wird sich nicht auflösen, auch wenn Soziologen schon

häufiger das Ende der klassischen Familienbeziehung „Mutter, Vater, Kind(er)“ prophezeit haben. Ganz im Gegenteil: Ehe und Familie sind von Gott, dem Schöpfer, in diese Welt hinein gestiftete Lebensformen (1. Mose 1+2), die wie physikalische oder chemische Grundgesetze nicht auflösbar sind. So ist eine erfüllte Partnerschaft mit einem Kind oder mit Kindern im Wertekanon und in den Lebensentwürfen von Frauen und Männern aller Altersgruppen fest verankert. Familie scheint als Zufluchtsort gegenüber dem Zwang zu Flexibilität und Mobilität in der Erwerbswelt geschätzt zu sein wie selten zuvor. Obwohl sich mit 89 Prozent die überwältigende Mehrheit von jungen Frauen und Männern zwischen 16 und 24 Jahren ein Leben mit Kindern wünscht, konstatieren wir in Deutschland – auch im europäischen Vergleich – ein hohes Ausmaß an dauerhafter Kinderlosigkeit. Demnach kann eine wachsende Zahl der jungen Frauen und Männer ihren ursprünglichen Lebensentwurf zwischen Beruf und Familie nicht verwirklichen oder traut sich die Umsetzung von „doppelten“ Zukunftsplänen „Familie“ und „Beruf“ nicht zu. Nach neuesten Schätzungen werden 31,2 Prozent der 1965 geborenen westdeutschen Frauen keine eigenen Kinder haben.<sup>12</sup>

Ein wesentlicher Grund liegt in den wachsenden Ausbildungszeiten, die dazu führen, dass Berufszeiten jenseits des 30. Lebensjahres liegen und damit die Familiengründung erst dann passend erscheint. Das amerikanische Bildungssystem ist ähnlich wie in England und Frankreich gestuft und ermöglicht nach jedem Abschnitt sowohl den Ausstieg und Berufsbeginn und damit die ökonomische Selbstständigkeit als auch einen späteren Wiedereinstieg. Entsprechend niedriger ist das Erstgeburtsalter.

Hieraus resultiert die Forderung, Bildungszeiten so zu gliedern, dass Familiengründungen weit vor dem 30. Lebensjahr erstrebenswert sind. Eine akzeptable Kinderbetreuung sollte so gestaltet sein, dass die Berufstätigkeit des erziehenden Elternteils (in Deutschland in der Regel die Mutter) überhaupt erst möglich wird. Die Schlagworte hier sind Kindertagesstätte und Ganztagschule. Insbesondere allein erziehende Mütter und Väter benötigen solche Angebote, um nicht einer drohenden Verarmung ausgesetzt zu werden. Die genannten Optionen führen in Frankreich, England und den USA zu deutlich mehr Geburten. Interessant ist auch, dass diesen Ländern eine höhere Familienfreundlichkeit zugesprochen wird.

Eine zweite Strategie muss meines Erachtens darin liegen, GanztagsEltern ebenso finanzielle wie auch strukturelle Vorteile zu schaffen. Es kann nicht sein, dass GanztagsEltern mit ihren finanziellen Nachteilen (keinen Verdienst, Renteneinbuße) nun noch zusätzlich damit bestraft werden, dass intensive Investitionen für die Familie an ihnen vorbeigehen. Gegenwärtig wird von Vertretern der Politik und Wirtschaft ignoriert, dass GanztagsElternschaft ein Super-Präventionsfaktor für kindliche psycho-biologische Gesundheit ist. Denn zu den Risikofaktoren kindlicher Entwicklung gehören u.a. emotionale Vernachlässigung, unsicheres Bindungsverhalten nach dem 12./18. Lebensmonat, die mütterliche Berufstätigkeit im ersten Lebensjahr, chronische Disharmonie in der Familie, autoritäres Verhalten des Vaters, anhaltende Auseinandersetzungen infolge von Scheidung oder Trennung der Eltern, häufig wechselnde frühe Beziehungen. Dies belegen viele Untersuchungen, die von namhaften Entwicklungspsychologen und Kinder- und Jugendpsychotherapeuten zusammengetragen wurden.<sup>13</sup> Dabei erhöht ein einziger Risikofaktor nicht die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Entwicklungsstörungen, während bereits zwei die Wahrscheinlichkeit vervierfachen. Krankenkassen, Rentenversicherer, Politiker und Unternehmer müssen ein Eigeninteresse daran haben, die Risikofaktoren für die kindliche Entwicklung niedrig zu halten.

Beginnen Sie mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir müssen uns fragen, wie die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestaltet werden kann. Hier möchte ich mich nicht über diverse Hinweise und Forderungen an Politiker und Unternehmer auslassen. Dies wäre an anderer Stelle zu tun. Vielmehr möchte ich Sie veranlassen, proaktiv zu werden und habe hierfür fünf konkrete Vorschläge:

1. Betrachten und erfassen Sie zusammen mit Ihrem Partner Ihr persönliches Wachstum seit der Familiengründung.
2. Entwickeln Sie Begeisterung für Ihre erworbenen Elternkompetenzen und finden Sie Formen,

diese wirksam zum Ausdruck zu bringen.

3. Nutzen Sie diesen Vorteil und setzen Sie Ihre Elternkompetenzen bewusst in Alltags- und Berufssituationen ein.

4. Haben Sie den Mut, die Prioritäten zwischen Familie und Beruf mit dem Partner neu zu besprechen und abzustecken.

5. Beginnen Sie ab heute, doppelt soviel Positives über Ihre Familie zu berichten als Problematisches.

- 1 Pressemitteilung Bundesministerium für Familie, 2003
- 2 Schmidt, Renate: Was Kinder wirklich kosten. In: UNIVERSITAS, März 2003
- 3 Maier, Uta: Wie kinderfeindlich ist die bundesdeutsche Gesellschaft? In: UNIVERSITAS, März 2003
- 4 Wannenwetsch, Bernd: Bulletin Nr. 5 (2003), hrsg. vom Dt. Institut für Jugend und Gesellschaft
- 5 Gerzer-Sass, Annemarie: Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung. In: Leipert, C. (Hg.): Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft, 2001
- 6 Lask, Joachim: DekAPEP-Studie, 2003, [www.worklife-institut.de](http://www.worklife-institut.de)
- 7 ders.: WorkLife-Studie 2004 – Ergebnisbericht
- 8 ders.: WorkLife-Studie 2005 – Studienbeschreibung
- 9 Willi, Jürg : Die Zweierbeziehung. 1975, S. 10–12
- 10 Lask, Joachim: PEP4Kids 2002. Selbstverlag, [www.pep4kids.de](http://www.pep4kids.de)
- 11 Veese, Wilfried. PEP4Teens 2002. Selbstverlag, [www.pep4teens.de](http://www.pep4teens.de)
- 12 Geißler, Rainer: Struktur und Entwicklung der Bevölkerung.  
In: Informationen zur politischen Bildung, Heft 269, 2004
- 13 Egele, U.T. u.a.: Psychosoziale Risiko- und Schutzfaktoren in Kindheit und Jugend als Prädispositionen für psychische Störungen im Erwachsenenalter. In: Nervenarzt, 1997, S. 683-695

Joachim Lask

Jg. 62, verh., 4 Kinder; Diplom-Psychologe, app. psycholog. Psychotherapeut, Dozent u. a. bei der „Bildungsinitiative für Prävention, Seelsorge und Beratung“, Leiter des WorkLife-Instituts

WEISSES KREUZ E.V.

Sexualethik und Seelsorge

Termine nach Vereinbarung

Anmeldung Montag bis Freitag von 9.00 Uhr bis 12.30 Uhr und von 13.30 bis 17.00 Uhr.

Unsere Beratungsstelle ist staatlich anerkannt für Schwangerschaftskonflikt-, Ehe-, Sexual-, Familienberatung und Adoptionsvermittlung.

Wir bieten an:

Sexualberatung

Eheberatung

Schwangerenberatung und Vermittlung von Geldern aus der Bundesstiftung „Mutter und Kind“

Familienplanungsberatung

Beratung bei unerfülltem Kinderwunsch

Beratung in Adoptionsfragen, Adoptionsvermittlung

Geburtsvorbereitungskurse

PEKiP-Kurse, Säulingsmassage

Vortragstätigkeit

Fachliteratur

Weitere Beratungsstellen und Kontaktadressen des Weissen Kreuzes finden Sie im Internet oder können bei uns telefonisch erfragt werden.

Wenn Sie weitere Informationen wünschen oder Fragen zu speziellen Themen haben, sprechen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

Weisses Kreuz e.V.

Weisses-Kreuz-Straße 1-4

34292 Ahnatal/ Kassel

Postfach 20

34290 Ahnatal/ Kassel

Tel. 0 5609/83 99-0

Fax 0 5609/83 99-22

Internet: [www.weisses-kreuz.de](http://www.weisses-kreuz.de)