

Silvia Niersbach  
Technische Universität Berlin  
Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre  
Fachgebiet Bildung für Nachhaltige Ernährung und Lebensmittelwissenschaft  
Marchstr. 23  
10587 Berlin

Februar 2021

## Tagung Zeit und Nachhaltigkeit

### Abstract

Die selbstbestimmt und flexibel organisierte Erwerbsarbeit erleichtert es, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren – und nachhaltig mit der eigenen Arbeitskraft hauszuhalten. Entlang von fünf Fallanalysen wurde untersucht, wie sich die Organisationen der Erwerbsarbeit von Müttern im öffentlichen Dienst (ö. D.) in der pandemiebedingten Phase sozialer Kontaktbeschränkung im Vergleich zu *Prä-Corona* verändert hatte, wie die Mütter diese neue Arbeitsorganisation bewerteten und welche ihrer Aspekte sie zum Zwecke der Entzerrung der *Rush Hour des Lebens* künftig beibehalten möchten. Es zeigte sich für die untersuchten Organisationen des ö. D., dass Möglichkeiten zur Arbeitsflexibilisierung vor der Pandemie nicht oder nur eingeschränkt gegeben waren.

### Erweiterte Zusammenfassung

#### Theoretischer Hintergrund

Die Arbeitsbelastung von Eltern ist durch die Kombination von Beruf und Familie dauerhaft hoch (Bujard & Panova, 2016). Eltern nahezu aller Milieus setzt die Aufgabe, Familie und Beruf zu vereinbaren, unter Druck (Henry-Huthmacher, 2008). Die Belastung resultiert daraus, dass die beiden Lebensbereiche zeitlich miteinander konkurrieren. Sie kumuliert in der mittleren Lebensphase, der sog. Rushhour des Lebens, wenn gleichzeitig Kleinkinder zu versorgen sind und die Erwerbsbiografie gefestigt wird (Bujard & Panova, 2016; BMFSFJ, 2006). Die Rushhour wird zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr datiert, wobei das Alter von 27 bis 35 besonders intensiv ist. Für Akademiker\_innen wird um das 30. Lebensjahr ein gesteigerter Zeitdruck vermutet. Allerdings ist letztlich nicht das Alter der Eltern, sondern das der Kinder entscheidend. Die Belastung setzt mit der Geburt des ersten Kindes ein, steigt bei der Geburt eines weiteren Kindes an und sinkt wieder ab, wenn dieses das Schulalter erreicht hat (Bujard & Panova, 2016). Bis heute sind es meist die Mütter, die für die Care-Arbeit hauptverantwortlich sind – neben ihrer Erwerbstätigkeit. Je egalitärer das Paar die Erwerbs- und Care-Arbeit teilt, desto mehr sind auch Väter von der Rushhour betroffen (Klünder, 2016; Dechant et al., 2014; Bujard & Panova, 2016). Die private Sphäre ist der erwerbswirtschaftlichen strukturell unterlegen; die stellt familiäre Belange hintan. Es bleibt Aufgabe der Eltern, einen Umgang mit den konfligierenden Erwerbs- und Care-Verpflichtungen zu finden (Krüger & Levy, 2000; Henry-Huthmacher, 2008; Becker-Schmidt, 2010). Unternehmen können Eltern mit einer familiengerechten Personal- und Zeitpolitik in Form einer zeitlich und räumlich flexibilisierten Erwerbsarbeit dechargieren (Henry-Huthmacher, 2008). Eine tatsächliche Entlastung finden Eltern jedoch nur, wenn sie ihre Erwerbsarbeit autonom organisieren können; rein betriebswirtschaftlich motivierte Flexibilisierungsmaßnahmen erzeugen hingegen Druck (Jürgens, 2003).

#### Forschungsdesign und -fragen

Infolge der pandemiebedingten sozialen Kontaktbeschränkungen im März 2020 arbeiteten Erwerbstätige vermehrt von Zuhause. Dies wurde zum Anlass genommen, eine empirische Untersuchung mit qualitativem Forschungsdesign umzusetzen, in der folgenden Forschungsfragen explorativ nachgegangen wurde:

1. Welche Möglichkeiten der Erwerbsarbeitsflexibilisierung standen jungen Müttern im ö. D. vor der Pandemie zur Verfügung?
2. Hat sich die Organisation ihrer Erwerbsarbeit während der Pandemie verändert?
3. Wie bewerten die Mütter ggf. die Neuorganisation?
4. Welche Organisation wünschen sie sich für die Zukunft?

Es wurden fünf im bundesdeutschen ö. D. einmal in einem qualitativen Interview im April und Mai 2020 befragt. Ihr jüngstes Kind hatte das Schulalter noch nicht erreicht. Die transkribierten Interviews wurden nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) untersucht. Die Fälle wurden einzeln analysiert, sowie miteinander verglichen.

## Ergebnisse

### Zu 1. + 2.:

Mit Ausnahme von Fall B bestanden für die Mütter vor der Pandemie keine oder nur eingeschränkte Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Erwerbsarbeit. Während den Kontaktbeschränkungen wurden für alle die Möglichkeit, von Zuhause zu arbeiten, ausgeweitet. Eine zeitliche Flexibilisierung war von den arbeitgebenden Organisationen nicht vorgesehen, wurde von den Müttern jedoch teilweise dennoch, eigenverantwortlich betrieben.

### Zu 3.:

Alle Mütter profitierten durch die Flexibilisierung der Erwerbsarbeit hinsichtlich der Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit. Die Mütter berichteten, dass sie nicht alle, aber einen Teil der Aufgaben ihrer Erwerbsarbeit im Homeoffice uneingeschränkt und sogar effektiver als im Büro leisten konnten, weil Unterbrechungen durch Kolleg\_innen entfielen. Der reduzierte Austausch mit den Kolleg\_innen wurde teilweise auch als nachteilig wahrgenommen. Störend war zudem eine parallele Kinderbetreuung, sowie eine mangelnde technische Ausstattung im Homeoffice.

### Zu 4.:

Alle Mütter wünschen sich, ihre Erwerbsarbeit nach der Pandemie autonom zeitlich und räumlich, in Abhängigkeit ihrer Care-Verpflichtungen, situativ flexibilisieren zu können. Es dominierte der Wunsch, teilweise von Zuhause und teilweise in der Organisation erwerbsarbeiten zu können, um von den Vorteilen beider Arbeitsorte zu profitieren. Damit der Erwerbsarbeit von Zuhause aus sinnvoll nachgegangen werden kann, bedarf es der gesicherten Kinderbetreuung und gewisse technische Rahmenbedingungen, etwa in Form des digitalen Zugangs zu den Arbeitsunterlagen.

Da es sich um Einzelfallanalysen handelt, sind die Ergebnisse nicht verallgemeinbar.

## Ausblick

Indem sich durch eine flexibilisierte Organisation der Erwerbsarbeit für alle Fälle Entlastungseffekte bei der Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit zeigten, stützt die vorliegende Untersuchung Forderungen im aktuellen wissenschaftlichen Diskurs nach einem alternativen, gender- und Care-arbeits-sensiblen Ökonomiekonzept (Ohrem et. al 2013). Neben den Vorteilen, die sich für die Mütter abzeichnen, gibt es Hinweise darauf, dass auch die arbeitgebende Organisation von flexiblierter Erwerbsarbeit profitieren kann, etwa in Form von Mitarbeiter\_innenbindung und Effizienzsteigerungen. Dies sind Fragen für eine weiterführende Untersuchung.

## Referenzen

- Becker-Schmidt, R. (2010). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In R. Becker, B. Kortendiek, B. Budrich (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (S. 65-74). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_8)
- Bittman, M. & Wajcman, J. (2000). The Rush Hour: The Character of Leisure. *Time and Gender Equity. Social Forces*, 79(1)1, 165-189. <https://doi.org/10.1093/sf/79.1.165>

- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik.
- Bujard, M. & Panova, R. (2016). Zwei Varianten der Rushhour des Lebens: Lebensentscheidungen bei Akademiker/innen und Zeitbelastung bei Familien mit kleinen Kindern. *Bevölkerungsforschung Aktuell*, 37(1), 11-20.
- Bundesregierung (2020). Leitlinien gegen Ausbreitung des Coronavirus. <https://t1p.de/kt3f>
- Dechant, A., Rost, H. & Schulz, F. (2014). Die Veränderung der Hausarbeitsteilung in Paarbeziehungen. Ein Überblick über die Längsschnittforschung und neue empirische Befunde auf Basis der pairfam-Daten. *Zeitschrift für Familienforschung*, 26(2), 144-168.  
<https://doi.org/10.3224/zff.v26i2.16524>
- Hausen, K. (2000). Arbeit und Geschlecht. In J. Kocka, C. Offe & B. Redslob (Hrsg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Campus, 343-361.
- Henry-Huthmacher, C. (2008). Eltern unter Druck. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der Studie. In T. Merkle, C. Wippermann, Ch. Henry-Huthmacher, & M. Borchard (Hrsg.). *Eltern unter Druck* (S. 1-24). de Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783828260092-001>
- Jürgens, K. (2003). Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 23(3), 251-267.
- Klünder, N. (2016). Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/2013. Expertise zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Krüger, H. & Levy, R. (2000). Masterstatus, Familie und Geschlecht. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 3, 379-401. <https://doi.org/10.1007/BF03204360>
- Lamnek, S. & Krell, C. (2010). *Qualitative Sozialforschung*. Beltz.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Beltz.
- Ohrem, S., Häußler, A. & Meier-Gräwe, U. (2013). Von der Nationalökonomie zur Care-Ökonomie. *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften*, 54, 227-248.