

Sybille Stöbe-Blossey (Hrsg.)

Kindertagesbetreuung im Wandel

Sybille Stöbe-Blossey (Hrsg.)

Kindertages- betreuung im Wandel

Perspektiven für die
Organisationsentwicklung



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2010

Lektorat: Stefanie Laux

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist Teil der Fachverlagsgruppe
Springer Science+Business Media.

www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Ten Brink, Meppel

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-17086-2

Inhalt

1	Einleitung: Kindertagesbetreuung im Wandel – Perspektiven für die Organisationsentwicklung (Sybille Stöbe-Blossey).....	9
2	Die Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit und die Anforderungen an eine nachhaltige Familienpolitik (Sirikit Krone / Sybille Stöbe-Blossey)	17
2.1	Zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen	17
2.2	Arbeitslose und Arbeit suchende Mütter.....	19
2.3	Probleme des Wiedereinstiegs	21
2.4	Differenzierte Arbeitszeiten.....	23
2.5	Arbeitszeitwünsche berufstätiger Mütter	25
2.6	Nachhaltige Betreuungsstrukturen für eine nachhaltige Familienpolitik.....	28
2.7	Fazit	31
3	Die Beschäftigungsentwicklung in der institutionellen Kindertagesbetreuung (Sirikit Krone).....	33
3.1	Personalvolumen.....	34
3.2	Arbeitszeitstrukturen.....	38
3.3	Befristung	44
3.4	Qualifikationsniveau.....	45
3.5	Altersstruktur	47
3.6	Geschlechterverteilung	49
3.7	Arbeitslosigkeit.....	50
3.8	Fazit	52
4	Flexible Betreuungsformen im Bundesländer-Vergleich – Rahmenbedingungen und Auswirkungen (Sybille Stöbe-Blossey)	55
4.1	Flexible Betreuung – Bedarf und pädagogische Fragen	56
4.2	Regulierungsstrukturen im Überblick.....	62
4.2.1	Personalstandards und Gruppenstrukturen.....	63
4.2.2	Regelungen zum Platz-Sharing	65
4.2.3	Unterschiedliche Formen von Flexibilisierungsspielräumen	67
4.2.4	Kindbezogene Finanzierungssysteme – Flexibilisierung als Zielgröße	69
4.2.5	Regelungen für atypische Arbeitszeiten.....	72

4.2.6	Zwischenbilanz	73
4.3	Flexibilisierung, Beschäftigung, Organisationsentwicklung	74
4.3.1	Gestaltung der Arbeit	74
4.3.2	Flexible Betreuungszeiten als Herausforderung für das Management	77
4.3.3	Rahmenbedingungen für die Personalwirtschaft bei flexibler Betreuung	80
4.3.4	Der Anstieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse	82
4.3.5	Teilzeitbeschäftigung und flexibler Betreuungsstrukturen – quantitative Auswertungen	84
4.4	Fazit	90
5	Zum Funktionswandel von Kindertageseinrichtungen – Das Beispiel „Familienzentrum“ (Sybille Stöbe-Blossey)	95
5.1	Die Tageseinrichtung als Zentrum für niederschwellige und integrierte Dienstleistungen	95
5.2	Das Projekt „Familienzentrum“ in Nordrhein-Westfalen	97
5.2.1	Vom Wettbewerb zum Gütesiegel	98
5.2.2	Was leistet ein Familienzentrum?	100
5.3	Das Projekt „Familienzentrum“ aus der Perspektive der Beschäftigten	104
5.3.1	Motivation der Beschäftigten	105
5.3.2	Teamentwicklung im Familienzentrum	107
5.3.3	Zur Entwicklung der Leitungsfunktion	108
5.3.4	Exkurs: Zur Umsetzung des KiBiz	115
5.4	Fazit	119
6	Neue Anforderungen in der frühkindlichen Bildung (Sybille Stöbe-Blossey / Anika Torlümke)	121
6.1	Bildungsleitlinien in den Bundesländern	122
6.2	Der Übergang Kindergarten – Grundschule als zentrales Thema frühkindlicher Bildungsarbeit	127
6.3	Länderregelungen zum Übergang Kindergarten – Grundschule	133
6.3.1	Regelungen zu Kooperation und Übergang in Gesetzen und Verordnungen	136
6.3.2	Das Thema „Übergang“ in den Bildungsleitlinien	141
6.3.3	Zwischenbilanz	145
6.4	Bildungsleitlinien und Übergangmanagement: Erfahrungen in drei Bundesländern	146
6.4.1	Umsetzung der Bildungsleitlinien	146

6.4.2	Übergang Kindergarten – Grundschule	148
6.5	Fazit	152
7	Pädagogische Mitarbeiter/innen in der Offenen Ganztagschule (Sybille Stöbe-Blossey).....	155
7.1	Die Offene Ganztagschule – Rahmenbedingungen in Nordrhein-Westfalen	155
7.1.1	Finanzierungsstruktur	156
7.1.2	Trägerstrukturen.....	157
7.1.3	Personalausstattung.....	159
7.1.4	Qualitätsstandards und -entwicklung.....	159
7.1.5	Möglichkeiten flexibler Betreuung	162
7.1.6	Zwischenbilanz	165
7.2	Arbeitsbedingungen in der Offenen Ganztagschule – Empirische Befunde.....	165
7.3	Personalmanagement in der Offenen Ganztagschule – Ergebnisse einer Befragung	169
7.3.1	Beschäftigungsstruktur	170
7.3.2	Gruppenstrukturen	173
7.3.3	Zeitstruktur.....	175
7.4	Fazit	178
8	Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen: Das Instrument der Dienstplangestaltung (Elke Katharina Klaudy). 181	
8.1	Die Anpassung der Arbeitszeit an die Anforderungen.....	182
8.2	Planung von bedarfsorientiertem Personaleinsatz.....	185
8.3	Anforderungen an eine flexible Dienstplangestaltung.....	188
8.4	Mitarbeiterorientierte Dienstplangestaltung aus der Perspektive der Beschäftigten	192
8.5	Fazit	194
9	Die Trägerqualität und die Beschäftigungs- und Organisations- entwicklung in Kindertageseinrichtungen (Karin Altgeld / Sybille Stöbe-Blossey)	195
9.1	Trägerstrukturen und ihre Entwicklung	196
9.2	Das Teilprojekt „Trägerqualität in der Nationalen Qualitätsinitiative“	205
9.3	Ausblick: Zur Gestaltung von Trägerqualität	209
	Literatur	213

1 Einleitung: Kindertagesbetreuung im Wandel – Perspektiven für die Organisationsentwicklung

Die Kindertagesbetreuung in Deutschland befindet sich in einem tief greifenden Wandel. Dieser Wandel kann nicht ohne Auswirkungen für die in den Institutionen der Kindertagesbetreuung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Organisation der Arbeit bleiben. „Beschäftigungsverhältnisse, Organisationsentwicklung und Personalwirtschaft in der institutionellen Kindertagesbetreuung“ (BOP) – so lautete der Titel eines Forschungsprojekts, das die Abteilung „Bildung und Erziehung im Strukturwandel“ (BEST) am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen vom 01.09.2006 bis zum 30.11.2008 mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung durchführte. Hintergrund des Projekts sind gesellschaftliche und politische Entwicklungen, die zu veränderten Anforderungen an die Arbeit in der institutionellen Kindertagesbetreuung führen:

- Erstens wird der (offiziell zwar schon seit langem verankerte) Bildungsauftrag der institutionellen Betreuung – nicht zuletzt im Zuge der Debatten um die PISA-Studie – stärker betont. In den Tageseinrichtungen werden Instrumente eingeführt, die zu einer besseren Realisierung dieses Auftrags beitragen sollen. Nicht zuletzt formuliert der 12. Kinder- und Jugendbericht (BMFSFJ 2005) den Anspruch eines umfassenden Bildungsverständnisses „vor und neben der Schule“. Diese Debatte hat Impulse gegeben sowohl für die Erarbeitung von Leitlinien zur Bildungsarbeit in den einzelnen Bundesländern als auch von unterschiedlichen Konzepten der Qualitätsentwicklung und -evaluation (Esch / Klaudy / Micheel / Stöbe-Blossey 2006).
- Zweitens lassen sich gesellschaftliche Entwicklungen beobachten, die mit einem Anstieg sozialer Disparitäten und mit Veränderungen der familiären Strukturen einhergehen.¹ Zu nennen sind beispielsweise die steigende Zahl an Ein-Eltern- und so genannten Patchwork-Familien, die angesichts wachsender Mobilität abnehmenden Unterstützungsstrukturen der traditionellen Großfamilie oder auch die immer öfter konstatierte Überforderung vieler

¹ Vgl. Kösters 1999: 41ff. und Wieners 1999; speziell im Hinblick auf die Institution Kindergarten Fthenakis 2000 und BMFSFJ 2003b: 11ff.

Familien in der Erziehung. Betreuungseinrichtungen müssen verstärkt eine kompensatorische Funktion übernehmen und werden immer stärker gefordert, sich zu einem Knotenpunkt in einem Netzwerk familienbezogener Dienstleistungen und zu einem Ort der niederschweligen Vermittlung für unterschiedliche Formen der Unterstützung von Familien zu entwickeln.

- Drittens nimmt die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern weiter zu, und die Arbeitszeiten werden differenzierter. Der schon seit Jahren feststellbare Trend zur Ausdifferenzierung von Arbeitszeiten beschleunigt sich: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes stieg der Anteil der Erwerbstätigen, die (zumindest teilweise) Wochenend-, Schicht- und/oder Abend- bzw. Nachtarbeit leisten, von ca. 42 % im Jahre 1991 auf etwa die Hälfte im Jahre 2000. Nur fünf Jahre später – im Jahre 2005 – erreichte dieser Anteil nahezu die 60-Prozent-Marke (59,9 %). Dabei arbeitet der überwiegende Teil dieser Beschäftigten nicht täglich, sondern in höchst unterschiedlichem Umfang zu diesen „atypischen“ Zeiten – egal, ob eine Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt. In der Teilzeitarbeit ist festzustellen, dass die klassische Halbtagsstelle am Vormittag vielfach der Vergangenheit angehört; stattdessen gibt es höchst unterschiedliche Zeitstrukturen. (Esch / Klaudy / Stöbe-Blossey 2005) Daraus ergibt sich ein Bedarf nach verlängerten Öffnungszeiten und nach flexiblen, am Bedarf der einzelnen Familie orientierten Betreuungsangeboten. Gleichzeitig entstehen neue Betreuungsformen vor allem für Schulkinder und unter Dreijährige.
- Viertens führt die demographische Entwicklung zu einem Rückgang der Kinderzahlen. Dies könnte in den nächsten Jahren zu einem Abbau von Bildungs- und Betreuungsangeboten führen. Umgekehrt wird allerdings der Ausbau der Kindertagesbetreuung als ein wesentlicher Faktor zur Beeinflussung der demographischen Entwicklung diskutiert (Rürup / Gruescu 2003): Die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll Familien in ihrer Entscheidung unterstützen, ihren Kinderwunsch zu realisieren. Darüber hinaus ist jetzt schon absehbar, dass es in einigen Jahren mangels Nachwuchs in vielen Bereichen zu einem Fachkräftemangel kommt. Dem kann nur durch eine frühzeitige und umfassende Förderung des künftigen Arbeitskräftepotenzials entgegengewirkt werden. Insofern wird die Förderung frühkindlicher Bildung und Betreuung zu einem Thema von volkswirtschaftlich zentraler Bedeutung.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungstrends wurde im Projekt BOP der Frage nachgegangen, was die skizzierten, sich wechselseitig überlagernden gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen und Anforderungen für die Beschäftigten in der institutionellen Kindertagesbetreuung bedeuten und welche

Gestaltungsbedarfe sich daraus ergeben. Mit dem Begriff „institutionelle“ Kindertagesbetreuung sind alle Formen der Betreuung erfasst, die durch Institutionen erfolgen. In erster Line handelt es sich dabei um Einrichtungen der Jugendhilfe (Kinderkrippen, Kindergärten und Horte mit Ganztags- oder Teilzeitbetreuung und mit unterschiedlicher altersmäßiger Zusammensetzung der Gruppen), deren Strukturen in den einzelnen Bundesländern durch entsprechende Gesetze geregelt sind. Hinzu kommt die Betreuung an Schulen, die in den letzten Jahren einen immer höheren Stellenwert hat. Was die Berufsgruppen betrifft, so geht es in allen diesen Bereichen im Kern um Erzieher/innen. Diese Berufsgruppe stand denn auch im Mittelpunkt des Interesses des BOP-Projekts.

Die Forschungsabteilung BEST knüpft damit an Projekte an, die sie – ebenfalls mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung – in den letzten Jahren durchgeführt hat.² Zu nennen ist hier zunächst das Projekt „Bedarfsorientierte Kinderbetreuung – Gestaltungsaufgaben für die Kinder- und Jugendpolitik“ (BeKi), das von 2003 bis 2005 lief (Esch / Klaudy / Stöbe-Blossey 2005). Die erste Komponente dieses Projekts konzentrierte sich auf die Analyse der Betreuungsbedarfe vor dem Hintergrund der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit und der Anforderungen des Arbeitsmarktes, auf dem in immer stärkerem Maße Arbeit zu differenzierten Zeiten erwartet wird. In diesem Kontext wurde in Nordrhein-Westfalen eine repräsentative Telefonbefragung von 1.400 Müttern mit Kindern unter 14 Jahren durchgeführt, in der Arbeitszeitstrukturen, vorhandene Betreuungslösungen und Wünsche an die Betreuungsangebote erhoben wurden. Dabei stellte sich heraus, dass sich aus der Entwicklung der Arbeitszeitstrukturen sehr differenzierte und individuelle Kinderbetreuungsbedarfe ergeben.

Die zweite Komponente des Projekts betraf die Beobachtung von diesbezüglichen politischen Strategien auf Landes- und Kommunalebene. Hier zeigte sich, dass die organisatorische Umsetzung flexibler Anforderungen in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung einen entscheidenden Engpassfaktor darstellt. Dies gilt umso mehr, als dass die Einrichtungen sich nicht nur mit der Anforderung an eine flexible, bedarfsorientierte Zeitgestaltung, sondern dass sie sich auch mit weiteren inhaltlichen Anforderungen im Hinblick auf die Förderung der Kinder konfrontiert sehen. Auch wurde deutlich, dass vielerorts neue Betreuungsmodelle entstehen.

Als sich diese Ergebnisse im Laufe des Projekts abzeichneten, war dies für uns der Anlass, im Anschluss an das eher auf die Ebene der politischen Steuerung ausgerichtete BeKi-Projekt nun die Ebene der Betreuungsinstitutionen und

² Der Hans-Böckler-Stiftung – und hier namentlich Frau Dr. Erika Mezger – sei an dieser Stelle für die Möglichkeit gedankt, das Feld der institutionellen Kindertagesbetreuung umfassend zu erschließen und die vorhandenen Arbeiten zu ergänzen, indem nun der Fokus auf die Perspektive der Beschäftigten und die Organisationsentwicklung in den Einrichtungen gerichtet wird.

vor allem ihrer Beschäftigten in den Blick nehmen zu wollen. Während BeKi sich auf die Makroebene bezog, stellte das BOP-Projekt die Mikroebene in den Mittelpunkt und befasste sich mit Beschäftigungsverhältnissen, Organisationsentwicklung und Personalwirtschaft in der institutionellen Kindertagesbetreuung.

2004/2005 förderte die Hans-Böckler-Stiftung außerdem eine Transparenz-Studie über Qualitätskonzepte in der Kindertagesbetreuung (Esch / Klaudy / Micheel / Stöbe-Blossey 2006). Hier wurden unterschiedliche Verfahren der Qualitätssicherung und -entwicklung analysiert. Des Weiteren waren Mitarbeiter/innen der Abteilung BEST von 2006 bis 2008 an der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts „Familienzentrum NRW“ beteiligt, in dessen Rahmen sich ein Drittel der nordrhein-westfälischen Tageseinrichtungen für Kinder zu Familienzentren weiterentwickeln und ihr Leistungsangebot durch die Kooperation mit Familienberatung und -bildung sowie durch eine Vernetzung mit der Kindertagespflege ergänzen sollen. Schließlich koordinierte BEST 2007/2008 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ein Projekt zum Thema „Übergangsmanagement“ und setzte sich dabei vertieft mit der Gestaltung des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule auseinander.

Alle drei Projekte beleuchten inhaltliche Anforderungen, die sich an die Kindertageseinrichtungen stellen, und geben einen Einblick in den rapiden Veränderungsprozess, dem diese Einrichtungen ausgesetzt sind. Während die Transparenz-Studie über Qualitätskonzepte neben dem Projekt BeKi einen zweiten Anknüpfungspunkt für das Projekt BOP gebildet hatte, wurden die Erfahrungen aus den teilweise zeitlich parallel zu BOP laufenden Projekten über Familienzentren und Übergangsmanagement unmittelbar in das BOP-Projekt einbezogen und durch Beschäftigtenbefragungen zu dem jeweiligen Themenfeld ergänzt.

Im Rahmen des BOP-Projekts wurden als Grundlage Auswertungen statistischer Daten vorgenommen. Dabei ging es zum einen um eine Beschreibung aktueller Trends zur Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit, da sich daraus Anforderungen an die Kinderbetreuung ergeben. Zum anderen wurden Daten aus der Jugendhilfe- und der Arbeitsmarktstatistik ausgewertet, um vorliegende Informationen zur Beschäftigungsentwicklung in der Kindertagesbetreuung einzubeziehen.

Ein wesentliches Element von BOP bestand in der Durchführung von qualitativen Beschäftigtenbefragungen in Form von leitfadengestützten Interviews, die teils persönlich, teils telefonisch durchgeführt wurden. Diese Befragungen wurden, um die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den jeweiligen Bundesländern berücksichtigen zu können, auf die drei Länder Bayern, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen konzentriert. Die Auswertung dieser Interviews erlaubt einen explorativen Zugang zur Problemsicht der Mitarbeiter/innen in der Kindertagesbetreuung. Repräsentativ sind die Ergebnisse selbstverständlich nicht; ins-

besondere dort, wo – auf der Basis einer Anzahl von etwa 20 Interviews pro Land – Vergleiche zwischen den drei an den Beschäftigtenbefragungen beteiligten Bundesländern gezogen wurden, haben diese eher den Charakter von Hypothesen als von „abschließenden“ Ergebnissen. Im Einzelnen enthielt das BOP-Projekt folgende Befragungen:

- Zu Beginn des Projekts wurden in den Ländern Bayern, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen 12 Expertengespräche mit Vertreter/inne/n der für die Jugendhilfe zuständigen Ministerien, mit Vertreter/inne/n von Trägern von Kindertageseinrichtungen sowie mit Repräsentant/inn/en der Gewerkschaften (ver.di, GEW) und Berufsverbänden geführt. Diese Expertengespräche dienten vor allem der Präzisierung der Fragestellungen des Projekts.
- Um einen ersten Einblick in die Perspektive der Beschäftigten zu gewinnen, wurden im Frühjahr 2007 in Bayern, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen insgesamt 83 leitfadengestützte Telefoninterviews mit Beschäftigten (größtenteils Erzieherinnen) in Kindertageseinrichtungen durchgeführt. Angesichts der Bedeutung des Themas „Familienzentrum“ wurde in Nordrhein-Westfalen ein Schwerpunkt auf Einrichtungen gelegt, die im Sommer 2006 im Rahmen einer Pilotphase mit diesem Entwicklungsprozess begonnen hatten. Hier wurden insgesamt 18 der 30 Gespräche in Nordrhein-Westfalen geführt (je drei in insgesamt sechs Einrichtungen). Die übrigen Gespräche verteilten sich auf zwölf Einrichtungen unterschiedlicher Träger in unterschiedlichen Regionen Nordrhein-Westfalens. Damit sind in der Stichprobe insgesamt 18 Einrichtungen vertreten. In Brandenburg und Bayern wurden jeweils 26 bzw. 27 Interviews in Einrichtungen in verschiedenen Regionen und in unterschiedlicher Trägerschaft geführt. Thematisch ging es in den Interviews um Einschätzungen der Entwicklungen in der Kindertagesbetreuung, um die Bewertung von Flexibilisierung, um den Umgang mit Qualitätsentwicklung und Leitlinien zur Bildungsarbeit und um Fragen von Management und Organisationsentwicklung. (vgl. zusammenfassend Altgeld / Klaudy / Stöbe-Blossey 2007)
- Im Herbst 2008 wurde diese Befragung durch eine Nachbefragung derselben Personen ergänzt. Schwerpunkte waren hier die Einschätzung aktueller Entwicklungen (insbesondere in Nordrhein-Westfalen, wo zum 01.08.2008 ein neues Kindergartengesetz in Kraft getreten war) sowie das Thema „Übergang Kindergarten – Grundschule“. In den sechs Familienzentren in Nordrhein-Westfalen wurden nicht mehr alle drei Interviewpartnerinnen aus der Erstbefragung, sondern jeweils nur eine Person angesprochen. Auf diese Weise ergab sich eine Gesamtzahl von 71 möglichen Interviews, von denen 56 realisiert werden konnten. 15 Personen konnten nicht erneut befragt wer-

den, größtenteils wegen Personalwechsel, teilweise wegen fehlender Bereitschaft zu einem zweiten Interview.

- Im Sommer 2007 wurde eine Interviewserie mit Mitarbeiter/inne/n in Offenen Ganztagschulen in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. In diesem Bundesland wurde die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern seit 2003 sukzessive und nahezu vollständig von den Horten als Bestandteil von Kindertageseinrichtungen in die Schulen verlagert. Dieses Feld war von besonderem Interesse, weil es ein Beispiel für ein neues Arbeitsfeld von Erzieher/inne/n bildet – außerhalb der Strukturen und des Regulierungskontextes der Jugendhilfe. Hier wurden insgesamt 40 Interviews durchgeführt. Interviewpartner/innen waren größtenteils Mitarbeiter/innen der Offenen Ganztagschule; ergänzend wurden zusätzlich zur Klärung der Rahmenbedingungen auch Vertreter/innen von Trägern der Offenen Ganztagschule sowie aus Kommunen befragt.

Darüber hinaus wurde im Sommer 2007 eine Email-Befragung aller Landesjugendämter zur Regulierung flexibler Betreuung im jeweiligen Bundesland durchgeführt. Im Herbst 2008 wurden die Ergebnisse durch eine Nachbefragung aktualisiert. Schließlich wurde eine Reihe von anderen Studien im Hinblick auf die Fragestellung des BOP-Projekts ausgewertet. Insbesondere ist hier zum einen ein Länderreport zu nennen, den die Bertelsmann Stiftung im Jahre 2008 publiziert hat und der im Kontext von BOP vor allem bezüglich der Daten zu Betreuungszeiten und Arbeitszeiten von Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung von Interesse war (Bertelsmann Stiftung 2008). Zum anderen wurden Synopsen hinzugezogen, die im Rahmen des Projekts zum Übergangsmanagement über Bildungsleitlinien der Länder und die Regulierung des Übergangs Kindergarten – Grundschule erstellt worden waren.³

Die Darstellungen in dieser Studie folgen einer thematischen Strukturierung; insofern bilden zwar einige Erhebungen den Schwerpunkt bestimmter Kapitel, die Ergebnisse anderer Erhebungen wiederum werden in unterschiedlichen thematischen Zusammenhängen angesprochen. Die Studie enthält folgende Kapitel:

³ Angesichts der Veränderungen, denen die Regulierung der Kindertagesbetreuung laufend – und in 16 Bundesländern mit unterschiedlichen Akzenten – unterliegt, kann nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass die Darstellung zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Studie vollkommen aktuell ist. Dies gilt sowohl für die Ergebnisse der Befragung der Landesjugendämter als auch für die Synopsen zum Thema Übergangsmanagement. Eine Aktualisierung aller Erhebungen zum Zeitpunkt des Abschlusses der Studie wäre mit zu großem Aufwand verbunden – und wahrscheinlich nach Ende der Aktualisierung an der einen oder anderen Stelle auch schon wieder überholt – gewesen. Daher wird in den einzelnen Kapiteln, in denen derartige Auswertungen angesprochen sind, jeweils der Stand der Informationen erwähnt.

Am Anfang steht ein Überblick über die aktuelle Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit (2). Im Anschluss erfolgt eine Beschreibung der Beschäftigungsentwicklung in der Kindertagesbetreuung anhand statistischer Daten (3). Die folgenden Kapitel setzen sich mit einigen inhaltlichen Entwicklungen in der Kindertagesbetreuung und ihren Auswirkungen für die Beschäftigten auseinander: Hier geht es um die Flexibilisierung (4), um die Funktionserweiterung von Kindertageseinrichtungen am Beispiel der Einrichtung von Familienzentren (5) und um die Entwicklung der Bildungsarbeit unter besonderer Berücksichtigung des Übergangs Kindergarten – Grundschule (6). Im folgenden Kapitel wird mit der Offenen Ganztagschule in Nordrhein-Westfalen ein neues Arbeitsfeld von Erzieher/inne/n untersucht (7). Das 8. Kapitel schließlich widmet sich Gestaltungsoptionen, die sich aus der Problemanalyse ergeben, und stellt dabei das Thema der Gestaltung von Dienstplänen in den Vordergrund (8). Abschließend wird die Bedeutung der Trägerqualität für die Organisationsentwicklung thematisiert (9). Dieses Kapitel stellt gleichzeitig einen Ausblick auf weitere Forschungs- und Entwicklungsperspektiven dar.

2 Die Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit und die Anforderungen an eine nachhaltige Familienpolitik

Umfang und Gestalt des Bedarfs an institutioneller Kinderbetreuung stehen in einem direkten Zusammenhang zur Entwicklung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie obliegt in Deutschland nach wie vor vorrangig den Müttern, die in der Mehrzahl nach der Geburt ihrer Kinder ihre Berufstätigkeit unterbrechen, wenn nicht sogar aufgeben, oder zumindest die Arbeitszeit reduzieren. Die Ansprüche vieler Frauen stehen einer solchen Entwicklung jedoch entgegen: Für die Mehrzahl ist die eigene Erwerbstätigkeit eine Selbstverständlichkeit geworden, und zwar ohne dabei auf eine eigene Familie verzichten zu wollen. Art und Umfang der Frauenerwerbsarbeit stellen also eine zentrale Bedingungsgröße bei der Bestimmung des Kinderbetreuungsbedarfes dar. Einleitend erfolgt in diesem Kapitel eine quantitative Darstellung der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (2.1). Im Folgenden stehen die Situation arbeitsloser und Arbeit suchender Mütter (2.2) sowie die Probleme des Wiedereinstiegs nach einer Familienpause (2.3) im Fokus. Die Problematik der Vereinbarkeit (2.4), die Arbeitszeitwünsche von Müttern (2.5) sowie die sich daraus ableitenden Anforderungen an eine nachhaltige Familienpolitik (2.6) schließen das Kapitel ab.

2.1 Zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen zeigt in Deutschland in den vergangenen Jahren einen klaren Aufwärtstrend: Lag die Frauenbeschäftigungsquote im Jahre 1997 noch bei 55 %, so war sie 10 Jahre später, zu Beginn des Jahres 2007, bis auf 63 % angestiegen (vgl. BA 2007/1). Die Erwerbsquoten zeigen jedoch ein verzerrtes Bild über den Integrationsgrad von Frauen in den Arbeitsmarkt, da eine Vielzahl von ihnen lediglich einer Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung nachgeht bzw. nachgehen kann. Die Quote sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung der Frauen im ersten Quartal 2008 lag mit 45,9 % deutlich niedriger als die der Männer mit 54,0 % (vgl. BA 12/08).

In Westdeutschland hat jede zweite Frau keine Vollzeitstelle; insofern kommt der in Vollzeitäquivalenten umgerechneten Erwerbsquote eine hohe Aus-

sagekraft zu. Für 2003 liegen diese Zahlen vor und es zeigt sich, dass hinter einer Frauenerwerbsquote von 59 % lediglich eine Quote von 46 % im Vollzeitäquivalent steht. Damit ist die Vollzeitäquivalentquote im Gegensatz zur einfachen Erwerbstätigenquote bei den Frauen von 1992 bis 2003 sogar um 2 Prozentpunkte gefallen (vgl. Cornelißen 2005). Dieser Effekt zeigt sich in Westdeutschland wesentlich deutlicher als in Ostdeutschland und betrifft insbesondere westdeutsche Frauen in der Altersgruppe 28 bis 35 Jahre, also in der Lebensphase, in die Familiengründung und Zusammenleben mit kleinen Kindern fällt (vgl. Grundig 2005).

Die Geburt des ersten Kindes bedeutet für viele Frauen nach wie vor den (temporären) Ausstieg aus dem Erwerbsleben oder zumindest eine Reduzierung der Arbeitszeit. Auch der Wiedereinstieg nach der Familienpause erfolgt in der Mehrzahl der Fälle nicht in einer Vollzeitstelle, um die Verpflichtungen aus Familie und Beruf miteinander verbinden zu können. Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung sind nach wie vor Frauensache. So ist jede vierte Frau lediglich geringfügig beschäftigt; sie stellen damit 2/3 dieser Gruppe am Arbeitsmarkt. Gingen Frauen im Jahre 2007 einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, so tat dies jede dritte von ihnen nur in Teilzeit. Im Vergleich dazu lag der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer nur bei 5 % (BA 2007/2).

Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen steht in einem direkten Zusammenhang mit der Anzahl ihrer Kinder im Alter von unter 12 Jahren. In der Gruppe der 20- bis 49-Jährigen lag im Jahr 2003 der Teilzeitanteil bei Frauen ohne Kinder bei 27 %, bei Frauen mit einem Kind bereits bei 54 % und bei Frauen mit zwei Kindern stieg er auf 66 % (vgl. Aliaga 2005). Der Einfluss der Anzahl der Kinder auf den Umfang der Arbeitszeiten von Eltern zeigt stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede (Angaben für 2006). Bei Männern steigt die Länge der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten von 39,6 Stunden (ohne Kinder) auf einen Umfang von 41,6 Stunden (3 oder mehr Kinder). Frauen arbeiten bei steigender Kinderzahl weniger, nämlich ohne Kinder durchschnittlich 32,8 Stunden und mit 3 und mehr Kindern 22,2 Stunden wöchentlich (vgl. Kümmerling et al. 2008: 5).

Signifikante Unterschiede zeigen sich auch bei der Teilzeitquote im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland: Mütter zwischen 25 und 64 Jahren arbeiten im Deutschland-West mit einem Kind zu 60 %, ab zwei Kindern zu 73 % in Teilzeit. Die Quote in Deutschland-Ost beginnt bei 30 % mit einem Kind, wächst marginal auf 32 % mit zwei Kindern und steigt auf 44 % ab drei Kindern (Datenbasis: Mikrozensus 2004). Hier machen sich die nach wie vor deutlich besser ausgebauten Strukturen der öffentlichen Kindertagesbetreuung in den

neuen Bundesländern und die damit verbundenen Traditionen und Einstellungen bemerkbar.

Einen großen Einfluss haben das Vorhandensein sowie das Alter von Kindern nicht nur auf die jeweiligen Arbeitszeitverteilungen, sondern ebenfalls auf die Erwerbsbeteiligung überhaupt. Während die Erwerbstätigenquote der Väter nur unwesentlich in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes variiert, zeigen sich bei den Müttern große Unterschiede. Die Quote bei Frauen mit Kindern unter 3 Jahren lag im Jahr 2006 lediglich bei 28 %, sie steigt bei Müttern mit 3- bis 5-jährigen Kindern bereits auf 55 % an, mit 6- bis 9-Jährigen auf 63 % und mit Kindern zwischen 10 und 14 Jahren auf 69 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2008a: 38f.).

Weitere Faktoren, welche die Arbeitszeitdauer von Müttern beeinflussen, sind, neben den Möglichkeiten der Kinderbetreuung, insbesondere bestehende betriebliche Bedingungen, der Grad der Qualifikation sowie die berufliche Orientierung der Frau (vgl. Klenner / Pfahl 2008). So sind höher qualifizierte Mütter stärker am Erwerbsleben beteiligt, ihre berufliche Orientierung ist ausgeprägter und auch ihre Arbeitszeiten länger als die weniger qualifizierter. Auch steigen sie seltener und auch für kürzere Zeiträume aus dem Erwerbsleben aus, was sicher auch darauf zurückzuführen ist, dass eine höhere Qualifikation oft einhergeht mit einem höheren Verdienst, der es den Frauen ermöglicht, auch kostspieligere, private Kinderbetreuungsangebote wahrzunehmen.

2.2 *Arbeitslose und Arbeit suchende Mütter*

Herstellung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen mit Kindern im Betreuungsalter sind – wie gezeigt wurde – in erheblichem Umfang abhängig von den Möglichkeiten und der Realisierung einer bedarfsorientierten Kinderbetreuung. Dies gilt nicht nur für Frauen, die bereits einer Beschäftigung nachgehen und damit im Erwerbssystem integriert sind, sondern auch – und vielleicht sogar in erhöhtem Maß – für die Frauen, die Arbeit suchend sind. Der Frauenanteil am Arbeitslosenbestand im Jahresdurchschnitt 2008 lag bei 49,0 % (2007: 49,6 %; 2006: 47,9 %); im Jahresdurchschnitt 2008 betrug die Arbeitslosenquote von Frauen 8,2 % und die der Männer 7,5 %. Damit sind Frauen nicht nur etwas häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer, sondern sie verbleiben auch häufiger für einen längeren Zeitraum in diesem Status. 36,5 % der Frauen, die im Dezember 2008 von Arbeitslosigkeit betroffen waren, müssen zu den Langzeitarbeitslosen (> 12 Monate arbeitslos) gezählt werden. Männer waren hiervon nur zu 30,6 % betroffen (vgl. BA 12/2008). Nach Rechtskreisen sortiert, ergab sich im Jahresdurchschnitt für 2008 bei den Frauen eine Verteilung von 68 %

Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II (Grundsicherung, insbesondere für Langzeitarbeitslose) und 32 % im Rechtskreis SGB III (Leistungen der Arbeitslosenversicherung) (vgl. BA 12/2008).

Alleinerziehende unter den Arbeitslosen sind in der Regel weiblich: Ihr Anteil an allen Arbeitslosen lag im Dezember 2007 bei den Frauen bei 16,5 %, bei den Männern hingegen lediglich bei 1,1 %.⁴ Neben den Arbeitslosenzahlen aus der offiziellen Statistik muss zudem die Zahl der nicht gemeldeten Arbeit Suchenden, die in der Mehrzahl ebenfalls weiblich sind, zur Problembeschreibung der Erwerbslosigkeit von Frauen mitgedacht werden. Deren Weg zurück in eine Existenz sichernde sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ist häufig blockiert.

Aktuelle Zahlen der Kundenbefragung im Rahmen der Wirkungsforschung zum SGB II belegen den Zusammenhang zwischen Kinderbetreuung und Arbeitslosigkeit noch einmal eindringlich: Selbst bei ansonsten gegebener Beschäftigungsfähigkeit geben 25 % der ALG II-Bezieher/innen an, dass sie eine „Betreuungsverpflichtung“ haben und sich dies als Vermittlungshemmnis auswirken kann (ZEW/IAQ/TNS Emnid 2007: 48). Insgesamt erklären 55 % der Befragten mit mindestens einem Kind unter 3 Jahren, dass sie an einer Arbeitsaufnahme gehindert sind. Der Anteil bei den Frauen liegt sogar bei 83 %; Männer sind lediglich zu 10 % betroffen (ZEW/IAQ/TNS Emnid 2007: 109).

Da die Regelungen des SGB II vorsehen, dass Leistungsbezieher mit einer Betreuungsverpflichtung gegenüber Kindern unter 3 Jahren nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen, wird damit die Auszeit für viele junge Mütter staatlicherseits zementiert. Ab dem dritten Lebensjahr der Kinder steht deren Erziehung nach den Bestimmungen des § 10 SGB II grundsätzlich nichts mehr der Zumutbarkeit einer Arbeitsaufnahme von Eltern entgegen. Darüber hinaus sind die Träger der Arbeitsvermittlung in § 10 SGB II aufgerufen, die erwerbsfähigen Erziehenden bei der Suche nach einer Kinderbetreuungsmöglichkeit zu unterstützen, die Beratungspraxis ist jedoch höchst unterschiedlich. Die Durchführungshinweise der BA zum SGB II greifen in den Regelungen zum § 10 Abs. 1 Nr. 3 „Kinderbetreuung“ zudem lediglich den Zumutbarkeitsaspekt auf und führen ihn aus. Keine Erwähnung und weitere Ausführung findet die Soll-Bestimmung dahingehend, die erwerbsfähigen Erziehenden bei der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit entsprechend zu unterstützen, ihnen vorrangig einen Platz zur Tagesbetreuung anzubieten und ihnen damit bei der Lösung des Betreuungsproblems behilflich zu sein.

⁴ Zahlen zur Betreuung der Kinder unter drei Jahren aus: Statistische Ämter des Bundes und der Länder. September 2007: Kindertagesbetreuung regional 2006. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2007

Eine Befragung im Rahmen der Wirkungsforschung zum SGB II zeigte, dass eine solche bevorzugte Berücksichtigung in 16 % der ARGEn und bei 26 % der kommunalen Träger praktiziert wird. Feste Platzkontingente halten nur sehr wenige Träger der Grundsicherung für SGB II-Klientinnen vor. Eine auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen in Maßnahmen abgestimmte Kinderbetreuung realisierten in den ARGEn nur 11 %, bei den kommunalen Trägern allerdings gut die Hälfte. Zusätzliche Plätze wurden kurzfristig bei ca. 30 % der ARGEn eingerichtet und bei 43 % der kommunalen Träger (IAW 2007: 127).

Wie oben beschrieben gehört es im Rechtskreis des SGB II zu den Aufgaben der Fallmanager/innen in der Arbeitsvermittlung, Arbeit suchenden Frauen bei der Lösung des Kinderbetreuungsproblems zu helfen und sie damit zurück in den Arbeitsmarkt und heraus aus dem Leistungsbezug zu bringen. Allerdings ist der Anreiz für die Grundsicherungsträger häufig gar nicht gegeben, da die Frauen, insbesondere wenn sie eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, auch weiterhin auf Transferleistungen angewiesen sind, weil die Entlohnung für den Lebensunterhalt nicht ausreicht (so genannte „Aufstocker“). So waren im Jahr 2005 knapp 70 % der teilzeitbeschäftigten Aufstocker weiblich, die Mehrzahl der langfristigen Aufstocker (> 9 Monate), die sogar einer Vollzeitberufstätigkeit nachgingen, lebten in einer Bedarfsgemeinschaft mit Kindern (vgl. BA 2007). Dementsprechend bewerten die für die Umsetzung des SGB-II zuständigen Stellen, gefragt nach dem Stellenwert arbeitsmarktpolitischer Instrumente, die Maßnahme „Betreuung von Kindern/Angehörigen“ im Durchschnitt als weniger wichtig (vgl. IAW 2007: 79). Diese Daten weisen darauf hin, dass das Thema „Kinderbetreuung“ in der Arbeitsvermittlung (noch) nicht den Stellenwert hat, der ihm zur Ausschöpfung der Potenziale zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen zukommen würde und der vom Gesetzgeber ursprünglich intendiert war.⁵

2.3 *Probleme des Wiedereinstiegs*

Unabhängig davon, ob Mütter eher auf eigenen Wunsch ihre frühere Berufstätigkeit zum Zwecke der Kindererziehung unterbrochen haben oder ob sie eher ungewollt aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, weil sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht realisieren konnten, ist die Lösung des Kinderbetreuungsproblems entscheidende Voraussetzung für einen Wiedereinstieg. Dies gilt in verstärktem Maße für Mütter mit Kindern unter drei Jahren, da hier die Versorgung mit öffentlichen Krippenplätzen bei etwa 12 % liegt und somit auf

⁵ Zu gleichen Ergebnissen sind wir in von uns im Sommer 2008 im Kontext eines Lehrforschungsprojekts an der Universität Duisburg-Essen durchgeführten Interviews mit Mitarbeiterinnen in einigen ausgewählten ARGEn im Ruhrgebiet gekommen.

kostspieligere Alternativen, wie zum Beispiel Tagesmütter, ausgewichen werden muss. Zum Stichtag 15.3.2006 lag die Betreuungsquote der Kinder unter 3 Jahren bundesweit bei 13,6 %. 12,1 % wurden in öffentlichen Tageseinrichtungen und 1,5 % in Tagespflege betreut. Hierbei sind große regionale Unterschiede zu berücksichtigen, insbesondere im Vergleich alte/neue Länder. In 40 % der Kreise in Deutschland wurden lediglich bis zu maximal 10 % der Kinder unter drei Jahren in einer Tageseinrichtung oder durch private Tagespflege betreut. Diese Kreise lagen ausschließlich in den alten Bundesländern. In den Kreisen, die in den neuen Ländern liegen, betrug die Quote mindestens 20 %, bei drei Viertel der Kreise sogar 35 %.

Auch mit älteren Kindern sehen sich viele Frauen nicht in der Lage, eine Vollzeitstelle aufzunehmen. Lediglich 25 % der arbeitslosen Frauen bejahen diese Möglichkeit, gegenüber 83 % der arbeitslosen Männer (ZEW/IAQ/TNS Emnid 2007: 109). Alleinerziehende, und das sind in der überwiegenden Mehrzahl Mütter, sind von der Problematik auch im Rechtskreis SGB II besonders betroffen: 62 % von ihnen geben an, wegen Kinderbetreuung dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung zu stehen (ZEW/IAQ/TNS Emnid 2007: 48).

Die skizzierte Situation ist nicht neu, sie wiegt allerdings umso schwerer, als die Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen die Notwendigkeit der aktiven Teilnahme am Erwerbsleben für Frauen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts immer dringlicher werden lassen. Das SGB II zielt darauf ab, geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf Verpflichtungen seitens der Erwerbslosen wie auch der Leistungen für Fördermaßnahmen zu eliminieren. Gleichzeitig setzt das neue Unterhaltsrecht, dessen Regelungen zum 1.1.2008 in Kraft getreten sind, neue Maßstäbe. Frauen können nicht mehr davon ausgehen, dass sie materiell über ihre Ehemänner abgesichert sind, auch dann nicht, wenn sie für die Kinderbetreuung ihren Beruf (temporär) aufgeben. Eine Unterhaltspflicht gegenüber dem geschiedenen Ehegatten besteht in Zukunft nur noch bis zum Ende des dritten Lebensjahres des jüngsten Kindes. Trotz Billigkeitsprüfung, bei der insbesondere „die Belange des Kindes, die Möglichkeiten der Kinderbetreuung, die Gestaltung von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit in der Ehe sowie die Dauer der Ehe insbesondere zu berücksichtigen“ (www.anwaltsseiten.de/law_blog/?p=78) sind, wird man in Zukunft dem betreuenden Elternteil früher als bisher die Aufnahme oder Aufstockung einer Erwerbstätigkeit zumuten können.

Gelingt der Wiedereinstieg nach einer Familienphase, so ist er für viele Frauen mit Einbußen bei der Bezahlung, dem Qualifikationsniveau und der sozialen Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses verbunden. Die mangelhafte soziale Absicherung bei geringfügiger Beschäftigung und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Teilzeit bei geringer Stundenzahl führt bei einer

Mehrzahl der Mütter zu Abhängigkeiten vom Partner oder von den sozialen Sicherungssystemen. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten eines beruflichen Aufstiegs, verbunden mit mehr Verantwortung, besserer Bezahlung und längerfristigeren Perspektiven in diesen prekären Beschäftigungsverhältnissen nicht gegeben. Die genannten Zahlen zeigen eindrucksvoll, inwieweit die Entwicklung weiblicher Erwerbsbeteiligung von Familienplanung und dem Leben mit Kindern unter den Bedingungen nach wie vor aufgrund lückenhafter öffentlicher Betreuungsstrukturen eingeschränkt wird.

2.4 *Differenzierte Arbeitszeiten*

Arbeitszeiten und Kinderbetreuungszeiten passen in Deutschland immer weniger zusammen. Die Arbeitszeitgestaltung einer modernen Dienstleistungsgesellschaft fordert von ihren Beschäftigten immer mehr Flexibilität ein: Heutige Arbeitszeiten – bei Voll- wie auch bei Teilzeitarbeitsplätzen – variieren nach Lage und Dauer stärker als noch vor einigen Jahren und entfernen sich berufsübergreifend mehr und mehr von den traditionellen Normalarbeitszeiten. Mehr als jede/ zweite Beschäftigte arbeitet in Deutschland mittlerweile zu „untypischen“ Arbeitszeiten, wie samstags und sonntags, nachts und in Wechselschichten (vgl. Böckler-Impuls 18/2006). Waren es 1991 erst 34 %, die zu Randzeiten arbeiten mussten, hat sich ihr Anteil bis zum Jahr 2007 auf 59 % erhöht (vgl. Seifert 2008). Besonders stark zugenommen hat die Arbeit an Samstagen; die Hälfte der Beschäftigten muss zumindest hin und wieder auf ein langes Wochenende verzichten. Neben der Zunahme an gesundheitlichen und sozialen Risiken für die Beschäftigten sind Konflikte und Belastungen im Familienalltag hier vorprogrammiert.

Betrachten wir die Arbeitszeiten der Frauen mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren, so zeigt sich eine Zunahme in allen Bereichen der atypischen Arbeitszeiten. Im Zeitraum zwischen den Jahren 2000 und 2007 haben die Nachtarbeit und die Arbeit am Wochenende deutlich zugenommen. Es ist anzunehmen, dass diese Arbeitszeitverteilung sich belastend auf das Zusammenleben mit Kindern in der Familie auswirkt.

Lag der Anteil derjenigen Mütter, die nie in der Nacht arbeiten, im Jahre 2000 noch bei 82,4 %, so sank er bis zum Jahr 2007 auf 77,3 %. Ähnlich verhält es sich mit der Sonntagsarbeit: Verneinten im Jahre 2000 noch 66,1 % der befragten Frauen mit Kindern die Frage, ob sie sonntags immer, teilweise oder gelegentlich arbeiten, so waren es im Jahre 2007 nur noch 60,9 %. Die Zahlen zeigen, dass der allgemeine Trend zu einer Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten

und Zunahme der so genannten Randarbeitszeiten bei Müttern ebenso gilt wie für alle.

Tabelle 1: Entwicklung atypischer Arbeitszeiten – Frauen in Haushalten mit mindestens 1 Kind < 13 Jahren (2007) bzw. 14 Jahren (2000)

	Abendarbeit	Nachtarbeit	Samstagsarbeit	Sonntagsarbeit
	%	%	%	%
	2000 / 2007	2000 / 2007	2000 / 2007	2000 / 2007
nie	56,6 / 54,6	82,4 / 77,3	45,9 / 43,0	66,1 / 60,9
teilweise	39,9 / 42,2	15,9 / 22,0	39,2 / 44,6	26,5 / 33,3
immer	3,5 / 3,2	1,7 / 0,7	14,9 / 12,4	7,1 / 5,8

Quelle: SOEP, Welle 2000 und 2007, Berechnungen durch Marcel Erlinghagen / eigene Berechnungen

Insbesondere im Dienstleistungsbereich, wie zum Beispiel dem Einzelhandel, in dem typischerweise viele Frauen tätig sind, ist geringfügige Beschäftigung in „Randzeiten“ weit verbreitet. Die ungünstige Lage der Arbeitszeit verschärft die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Beruf und Familie, wobei auch die sich in den letzten Jahren verstärkte entwickelnde Flexibilisierung der Arbeitszeiten nicht per se aus diesem Dilemma führt. Zum einen liegt der Anteil der berufstätigen Mütter (mit Kindern unter 12 Jahren) mit flexiblen Arbeitszeiten mit 10 Prozentpunkten deutlich unter dem der allein lebenden Frauen (vgl. Hardarson 2007: 4). Zum anderen, und dies ist ggf. auch schon eine Erklärung für das vorangegangene Datum, bedeutet Flexibilisierung nicht unbedingt einen größeren Gestaltungsspielraum für die abhängig Beschäftigten. Vielmehr kann es zu einer Verschärfung des Zeitproblems aufgrund von Verfügbarkeitsansprüchen seitens der Arbeitgeber „rund um die Uhr“ führen. Demgegenüber haben feste Gleitarbeitszeiten den großen Vorteil einer planbaren Größe für die Organisation eines Familienalltags mit den unterschiedlichen Zeitstrukturen der Systeme Beruf und Familie.

Entsprechend den Unterschieden in Umfang und Lage der Arbeitszeiten von Eltern sind die benötigten Betreuungszeiten von Familien mit Kindern. Die öffentliche Infrastruktur in den Kindertageseinrichtungen bietet aber nach wie vor ganz überwiegend nur Standardöffnungszeiten von 7.00/8.00 bis 16.00/17.00 Uhr an, und auch die Schulkindbetreuung – soweit überhaupt vorhanden – endet meistens im Nachmittag. Flexible Arbeitszeiten, die den Zeiterfordernissen von

Eltern eigentlich besser gerecht werden müssten, können Beschäftigte mit Kindern auch deshalb entgegen den Erwartungen seltener in Anspruch nehmen als Beschäftigte ohne Kinder (vgl. Hardarson 2007).

Dies stellt vor allem berufstätige Eltern – erst recht mit Kindern unter drei Jahren – vor Probleme. Die Familien müssen stets nach individuellen Lösungen suchen, um Kinderbetreuungserfordernisse und Arbeitszeiten in Einklang zu bringen. Das Spektrum dieser privaten Betreuungsmodelle ist darum auch breit gefächert: Mütter gehen dann arbeiten, wenn der Vater die Betreuung übernehmen kann; sie nutzen die öffentliche Kinderbetreuungsinfrastruktur und ergänzen sie um Großeltern und andere Familienangehörige, um Nachbarn, Freunde, aber auch um Tagesmütter und private Kinderfrauen. Wer ein solches privates Betreuungsnetz nicht aufbauen kann, muss andere Lösungen in Kauf nehmen.

So hat die Telefonbefragung im BeKi-Projekt (vgl. Esch / Klaudy / Stöbe-Blossey 2005), das von der Forschungsabteilung BEST für die Hans-Böckler-Stiftung zwischen 2003 und 2005 durchgeführt wurde (vgl. 1), zutage gefördert, dass viele Frauen mit Kindern unter 14 Jahren

- nicht im gewünschten Umfang beschäftigt sind (also teilweise und teilweise weniger Stunden arbeiten, als sie eigentlich wollten)
- in anderen Tätigkeiten arbeiten, als sie ausgebildet sind (vor allem als geringfügig Beschäftigte)
- freiwillig oder unfreiwillig in die Arbeitslosigkeit gehen oder
- sie sich ganz (zumindest zeitweise) aus ihrer Berufstätigkeit zurückziehen.

Kinderbetreuungsaufgaben beeinflussen also grundsätzlich die Erwerbstätigkeit von Eltern, insbesondere von Müttern. Sie sind es nämlich zumeist, die ihre zeitlichen Möglichkeiten, einer Beschäftigung nachzugehen, begrenzen. Das existierende Kinderbetreuungsangebot hat damit auch heute noch Auswirkungen auf Qualität und Umfang der Beschäftigung von Müttern. Die vorhandenen Lücken in der öffentlichen Infrastruktur beeinträchtigen ihre Beschäftigungsfähigkeit und damit auch ihre Chancen bei bestehender Arbeitslosigkeit wieder vermittelt zu werden.

2.5 *Arbeitszeitwünsche berufstätiger Mütter*

Der oben skizzierte Umfang sowie die Verteilung der Arbeitszeiten bei Müttern entsprechen häufig nicht ihren Arbeitszeitwünschen. Die von den weiblichen abhängig Beschäftigten gewünschten Wochenarbeitszeiten liegen in Deutschland im Durchschnitt bei knapp 30 Stunden (vgl. Holst 2007). Unabhängig von Ge-