

UNTERRICHTUNG

durch die Landesregierung

Stellungnahme der Landesregierung zur Studie „Erfolgsfaktoren und Hemmnisse bei der Einbeziehung junger Eltern in existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit in Mecklenburg-Vorpommern“

1. Einführende Bemerkungen

Gemäß Beschluss des Landtages vom 10.03.2010 zu Drucksache 5/3293 wurde die Landesregierung beauftragt, eine Studie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Auftrag zu geben, die untersuchen soll, welche Hemmnisse insbesondere für junge Mütter und junge Väter bestehen, um gleichberechtigt am Erwerbsleben teilzuhaben und einer existenzsichernden Beschäftigung nachzugehen.

Die gleiche Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Familienleben liegt landespolitisch im Interesse aller Ressorts. In der Koalitionsvereinbarung wurde unter Punkt 251 festgelegt, dass die Koalitionspartner sich für eine geschlechtergerechte Ausgestaltung der Arbeitsmarktinstrumente einsetzen und dafür Sorge tragen, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familientätigkeit sowie zur Integration von jungen Müttern und Vätern in den Arbeitsmarkt fortgeführt werden. Die Koalitionspartner setzen sich darüber hinaus dafür ein, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu verbessern. Dies nimmt auch Punkt 263 der Koalitionsvereinbarung auf, der bestimmt, dass die Koalitionspartner sich weiter für verbesserte Rahmenbedingungen einsetzen werden, um Familien- und Erwerbsleben besser vereinbaren zu können.

In den letzten Jahrzehnten ist es zu grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt gekommen. Charakteristisch hierfür sind zunehmende Globalisierungstendenzen, Rationalisierungsschübe, eine erhöhte Rolle des Tertiären Sektors in der Volkswirtschaft und neue Anforderungen an fachliche Qualifikationen, soziale Kompetenzen sowie die Flexibilität und Mobilität von Arbeitnehmenden. Parallel zu diesen Entwicklungen hat sich ein tiefgreifender Wandel der Familienstrukturen vollzogen. Wenngleich das traditionelle Modell der Kernfamilie, bestehend aus Ehepaar und Kind/ern, nach wie vor dominiert, ist - auch angesichts hoher Scheidungsraten - ein Anstieg alternativer familialer Lebensformen unübersehbar. Gemeint sind damit unter anderem Patchwork-Familien, alleinerziehende Mütter und Väter, aber auch nichteheliche Lebensgemeinschaften mit Kind/ern. Es existiert außerdem die Tendenz zur multilokalen Mehrgenerationenfamilie, durch die die alltägliche Funktionsfähigkeit verwandtschaftlicher Netzwerke oftmals eingeschränkt wird.

Angesichts der genannten Veränderungen in der Arbeitswelt und den Formen des familiären Zusammenlebens sowie der ungebrochen hohen Erwerbsneigung von Frauen nach der Gründung einer Familie ergeben sich neue Herausforderungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Diese ist eine der grundlegenden Voraussetzungen für die Beschäftigungsfähigkeit von Eltern beziehungsweise alleinerziehenden Müttern und Vätern.

Die vorliegende Studie zeigt Tendenzen auf, welche Erfolgsfaktoren und Hemmnisse für eine gleichberechtigte Teilhabe junger Eltern an existenzsichernder Erwerbsarbeit bestehen, um so den zuständigen Ressorts der Landesregierung, Unternehmen oder sonst Verantwortlichen die Ableitung von Handlungsempfehlungen für ihren Zuständigkeitsbereich zu ermöglichen. Somit soll die Entwicklung zu einer gleichen Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Privatleben gefördert werden.

2. Methodik der Studie

Der Landtag hatte seinen Auftrag zum Untersuchungsdesign nicht weiter konkretisiert. Es wurde daher davon ausgegangen, dass mit der Einbeziehung junger Eltern in existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit insbesondere die Situation der Eltern Beachtung finden sollte, die junge, d.h. betreuungsbedürftige, Kinder haben.

Daher konzentriert sich die Studie darauf, welche Hemmnisse und Erfolgsfaktoren es in Mecklenburg-Vorpommern im Hinblick auf die Integration von Eltern mit einem Kind beziehungsweise Kindern im Alter bis zu 15 Jahren in existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit gibt.

Zielgruppen der Untersuchung waren:

1. langzeitarbeitslose Eltern mit Arbeitslosengeld II-Bezug,
2. Eltern, die ihr aus Erwerbsarbeit stammendes Einkommen durch Transferzahlungen aus der Grundsicherung „aufstocken“ müssen (sogenannte Aufstocker/Aufstockerinnen)
[und]
3. Eltern, die in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen tätig sind.

Bei der Untersuchung von Hemmnissen und Erfolgsfaktoren für die Integration in existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit standen bei allen drei Gruppen jene Elemente im Mittelpunkt des Interesses, die mit der Beschäftigungsfähigkeit und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben verbunden sind.

Beschäftigungsfähigkeit, die eine zentrale Kategorie der Studie darstellt, lässt sich dabei nicht allein auf schulische und berufliche Qualifikationen und arbeitsmarktrelevante soziale Kompetenzen reduzieren. Sie ist darüber hinaus eng verbunden mit familiären Konstellationen und strukturellen Faktoren, auf die einzelne Erwerbspersonen keinen Einfluss nehmen können.

Die Studie ging daher insbesondere folgenden forschungsleitenden Fragen nach:

- Welche Bedeutung haben schulische und berufliche Qualifikationen (zertifizierte Abschlüsse, Berufserfahrung, weitere arbeitsmarktrelevante Kompetenzen) für die Integration in existenzsichernde Formen von Erwerbsarbeit?
- Welche Rolle spielen bestimmte familiäre Konstellationen (Familienstand, Familienform, Anzahl und Alter der Kinder, Existenz informeller Unterstützungsstrukturen in Gestalt verwandtschaftlicher Netzwerke und so weiter) für die Beschäftigungsfähigkeit von Eltern?
- Welche Faktoren haben Einfluss auf die Erfüllung gesteigerter Anforderungen an Flexibilität und Mobilität der erwerbstätigen beziehungsweise erwerbsfähigen Eltern?
- Welche Wirkungen haben bestimmte Zugeständnisse und Motivationsstrukturen der Eltern im Hinblick auf die Integration oder den Verbleib in Erwerbsarbeit?
- Welchen Stellenwert besitzen strukturelle Einflussfaktoren (die Rolle von institutioneller Kinderbetreuung, Arbeitszeitarrangements, Unterschiede zwischen städtischen Zentren und ländlichem Raum, branchenspezifische Besonderheiten sowie einige thematisch relevante Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarktes) für die Beschäftigungsfähigkeit der Eltern?

Die in der Studie enthaltenen Befunde wurden auf der Grundlage verschiedener sozialwissenschaftlicher Methoden generiert. Dazu gehörten nicht repräsentative qualitative und quantitative Befragungen in Form von Interviews und schriftlichen Befragungen von Experten und Expertinnen sowie Angehörigen der drei Zielgruppen.

Bestandteil des methodischen Vorgehens war auch die Auswertung thematisch relevanter Studien und Materialien (Dokumentenanalyse). Gleichzeitig konnten mit ihrer Hilfe Vergleiche angestellt, Bewertungsmaßstäbe gefunden sowie Interpretationsmöglichkeiten und Hintergrundinformationen erschlossen werden.

3. Wesentliche Ergebnisse der Studie (unterteilt nach den Vergleichsgruppen)

3.1 Langzeitarbeitslose Eltern

Ein generelles Merkmal der untersuchten langzeitarbeitslosen Eltern mit Arbeitslosengeld-II-Bezug besteht darin, dass sie über vergleichsweise geringes ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital verfügen und deshalb eine hohe soziale Verwundbarkeit aufweisen. Das bedeutet, dass sie von Einkommensarmut betroffen sein können, nur auf wenig leistungsfähige und ressourcenarme personale Unterstützungsstrukturen beziehungsweise soziale Netze zugreifen können und eine unter dem Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung liegende schulische und berufliche Qualifikation (kulturelles Kapital) besitzen. Dabei ist berufliche Qualifikation nicht nur als zertifizierter Abschluss einer entsprechenden Ausbildung zu fassen, sondern schließt auch Berufserfahrung und den Erwerb damit verbundener Schlüsselqualifikationen ein.

Ausgewählte Befunde der Untersuchung, die die Hemmnisse bei der Integration langzeitarbeitsloser Eltern in existenzsichernde Formen von Erwerbsarbeit erschweren, sind:

- Trotz dessen, dass die Mehrheit der befragten Eltern über einen Haupt- oder Realschulabschluss und eine berufliche Ausbildung verfügt, ist es aufgrund von längeren Phasen der Arbeitslosigkeit sukzessive zu einer immer weiteren Entfernung vom Arbeitsmarkt gekommen. Diese betrifft keineswegs nur das berufliche Fachwissen im engeren Sinne, sondern auch arbeitsmarktrelevante Schlüsselkompetenzen oder auch Schreib- und Lesefähigkeiten. Abgesehen von der zeitweisen Einbeziehung einiger Eltern in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit Bildungsanteil, verfügen die Langzeitarbeitslosen nicht über die Möglichkeiten, institutionalisierte Formen der Weiterbildung zu nutzen, wie sie für die Mehrheit der Erwerbstätigen auf der betrieblichen Ebene vorhanden sind.
- Die berufliche Ausbildung beziehungsweise die Einbeziehung in ein Beschäftigungsverhältnis der befragten langzeitarbeitslosen Eltern vollzog sich vor dem Verlust des Arbeitsplatzes überwiegend im Bereich der primären Dienstleistungen. Dieser ist in besonderem Maße durch hohe Flexibilitätsanforderungen, niedrige Entlohnung, instabile Beschäftigung und eine überdurchschnittliche Austauschbarkeit der Arbeitskräfte charakterisiert. Dadurch wird nach der Geburt von Kindern, deren Pflege und Betreuung nur in bestimmten Grenzen zeitlich und räumlich „flexibilisiert“ werden kann, die Beschäftigungsfähigkeit der Eltern (zumeist allerdings der Mütter) zusätzlich eingeschränkt. Das gilt in besonderem Maße für alleinerziehende Mütter und Väter. Von Alleinerziehenden und Frauen wird die Geburt eines Kindes am häufigsten als Ursache für die Arbeitslosigkeit angeführt.

- Die Befunde aus den Interviews und den Befragungen verdeutlichen, dass Vermittlungsbemühungen, die darauf gerichtet sind, langzeitarbeitslosen Eltern erneut Beschäftigung im Bereich der primären Dienstleistungen anzubieten, die strukturellen Rahmenbedingungen für die Einzelperson (Schichtbetrieb, Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, mangelnde Verkehrsinfrastruktur, kein familieneigener Pkw und so weiter) beachten müssen.
- Die Möglichkeit, im Familienmanagement und vor allem in der informellen Kinderbetreuung Unterstützungsleistungen durch Verwandte, Freunde und Freundinnen und Kollegen sowie Kolleginnen in Anspruch nehmen zu können, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Das gilt umso mehr für langzeitarbeitslose Eltern, die in der Regel Arbeitsangebote mit hohen Flexibilitätsanforderungen im Bereich der primären Dienstleistungen erhalten. Die Befunde aus den Interviews und Befragungen ergeben, dass die Netzwerke langzeitarbeitsloser Eltern klein und ressourcenarm sind und deshalb nur bedingt zur Entwicklung oder Festigung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen können. Bei langzeitarbeitslosen Eltern in Paarbeziehungen sind die Partner und Partnerinnen die wichtigsten Netzwerkglieder, gefolgt von Eltern und Freunden sowie Freundinnen. Eine Kompensation für den Ausfall von Unterstützungsleistungen des verwandtschaftlichen Netzwerkes durch den „Einkauf“ von haushaltsnahen Dienstleistungen oder kommerziellen Formen der Kinderbetreuung ist aufgrund der Einkommensverhältnisse langzeitarbeitsloser Eltern nicht möglich. Ungeachtet ihrer eingeschränkten Funktionsfähigkeit bilden die familiären Netzwerke die wichtigste und oftmals einzige Ressource, die den langzeitarbeitslosen Eltern verbleibt. Um diese nutzen zu können, wird ein berufsbedingter Ortswechsel seitens der langzeitarbeitslosen Eltern weitgehend abgelehnt.
- Autonome Formen der Mobilität in Gestalt eines familieneigenen Pkw sind im ländlichen Raum des dünn besiedelten Flächenlandes Mecklenburg-Vorpommern eine nahezu unabdingbare Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit und das Familienmanagement von Müttern und Vätern. Sie spielen jedoch auch in städtischen Zentren, die über eine besser ausgebaute Verkehrsinfrastruktur verfügen, eine nicht unwesentliche Rolle. Wie die Befunde aus der Untersuchung zeigen, sind nicht die prinzipielle Erreichbarkeit der öffentlichen Verkehrsmittel oder die geographische Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort das Hauptproblem, sondern die Verkehrsfrequenz, die in vielen Fällen die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und der eigenen Wohnung sowie wichtiger Infrastruktureinrichtungen (Behörden, Arztpraxen, Einkaufsstätten und so weiter) erschwert oder gar unmöglich macht. Da nur ein kleiner Teil der langzeitarbeitslosen Eltern über einen familieneigenen Pkw verfügt (einen Führerschein besitzt etwa die Hälfte der Befragten), ist damit ein gravierendes Hindernis für die Vermittlung in Beschäftigung oder auch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit gegeben.
- Die Befunde zeigen, dass seitens der langzeitarbeitslosen Eltern sowohl die Bereitschaft als auch die Fähigkeit, Zugeständnisse bei der zeitlichen und räumlichen Flexibilität zu machen, eher gering ausgeprägt sind. Das gilt vor allem im Hinblick auf Umzüge, Wochenpendeln, Schichtarbeit, Dienstreisen und das Arbeiten an wechselnden Orten. Dadurch verringern sich die Vermittlungschancen der langzeitarbeitslosen Mütter und Väter deutlich.

- Aufgrund vieler Antworten in den Gesprächen mit Experten und Expertinnen, Interviews und Fragebögen ist ferner davon auszugehen, dass die mit Langzeitarbeitslosigkeit verbundenen psychosozialen Belastungen bei zahlreichen betroffenen Eltern zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Depressionen, Soziophobie, Selbstwertverlust, Suchterkrankungen) geführt haben, die bei der Bewertung der Beschäftigungsfähigkeit und den Integrationsbemühungen Berücksichtigung finden müssen. Ursachen dafür sind Perspektivlosigkeit, Versagensängste, soziale Isolation, Stigmatisierung und nicht zuletzt eine durchweg gegebene prekäre Einkommenssituation, die eine den soziokulturellen Standards entsprechende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben kaum ermöglicht. Die daraus resultierende resignative Haltung, die sich auch darin zeigt, dass annähernd die Hälfte der Langzeitarbeitslosen ein absehbares Ende der Arbeitslosigkeit für nicht wahrscheinlich hält, trifft prinzipiell auf Väter ebenso zu wie auf Mütter, ist jedoch bei Alleinerziehenden besonders ausgeprägt.

Ausgewählte Befunde der Untersuchung, die Faktoren für eine (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsprozess aufzeigen, sind:

- Eine Grundlage dafür könnte die relativ große Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung sein, die allerdings so beschaffen sein muss, dass sie nachhaltig die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert.
- Hervorzuheben ist auch, dass es laut Studienergebnis keine überzogenen Vorstellungen im Hinblick auf ein zu erwartendes Erwerbseinkommen gab. Die meisten Interviewpartner und Interviewpartnerinnen sowie Befragten hatten aufgrund fehlender persönlicher Erfahrungen mit sozialversicherungspflichtiger und existenzsichernder Beschäftigung überhaupt keine Vorstellungen über die mögliche Höhe von Löhnen und Gehältern in bestimmten Branchen und Berufsfeldern. Gemeinsam war allen Befragten, dass sie sich an einem Erwerbseinkommen orientierten, das zumindest längerfristig ihre gegenwärtige finanzielle Situation verbessern würde. Das beinhaltet auch eine Vergütung, die „aufstockende“ Leistungen durch das Jobcenter nicht mehr erforderlich macht.
- Ein Ansatzpunkt für die (Wieder-) Eingliederung langzeitarbeitsloser Eltern in Erwerbsarbeit könnte auch der Schritt in die Selbstständigkeit sein, den sich prinzipiell etwa ein Drittel der Befragten bei Vorhandensein einer geeigneten Geschäftsidee vorstellen kann. Dabei wird keineswegs verkannt, dass sich vor langzeitarbeitslosen Eltern im Arbeitslosengeld II-Bezug enorme Hürden auftun, die diesen Schritt erschweren. Neben hohen Anforderungen an die zeitliche Flexibilität und räumliche Mobilität, die denen in den geschilderten Dienstleistungsbeschäftigungen oftmals in keiner Weise nachstehen, spielen auch Persönlichkeitsmerkmale, finanzielle, berufsbiographische und gesundheitliche Defizite sowie insgesamt rückläufige Fördermöglichkeiten durch die Jobcenter eine wesentliche Rolle. Ungeachtet dieser Hürden könnte in einigen Fällen über eine Existenzgründung der Ausbruch aus dem oben dargestellten Kreislauf gelingen und die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit in nachhaltige und existenzsichernde Formen von Erwerbsarbeit einmünden, die unter Umständen auch mehr Spielraum für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben eröffnen.

Eine wesentliche Schlussfolgerung aus den Befunden der Untersuchung besteht darin, dass der Kreislauf aus Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Vermittlung in ein instabiles Beschäftigungsverhältnis und erneuter Arbeitslosigkeit nachhaltig durchbrochen werden muss.

3.2 Aufstockende Eltern

Bei dieser Gruppe handelt es sich um Personen, die mit ihrer Erwerbsarbeit in abhängiger Beschäftigung oder selbstständiger Tätigkeit ein so geringes Einkommen erzielen, dass sie ergänzend finanzielle Leistungen aus der Grundsicherung vom Jobcenter erhalten. Es sind also erwerbstätige Arbeitslosengeld-II-Bezieher oder -Bezieherinnen, die umgangssprachlich als „Aufstocker oder Aufstockerinnen“ bezeichnet werden.

Im Hinblick auf ihre Position auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb der Sozialstruktur sind die Aufstocker und Aufstockerinnen zwischen den Langzeitarbeitslosen und den in Normalarbeitsverhältnissen Beschäftigten angesiedelt, tendieren aber hinsichtlich einiger Merkmale (zum Beispiel schulische und berufliche Qualifikation, Einkommensarmut, Mobilitätsdefizite) eher zur erstgenannten Gruppe. Insgesamt sind sie jedoch wesentlich heterogener als die Langzeitarbeitslosen oder die normal Beschäftigten, weshalb verallgemeinernde Aussagen schwieriger zu treffen waren.

Ausgewählte Befunde der Untersuchung, die eine Beendigung des Aufstockens erschweren, sind:

- Die schulischen und beruflichen Qualifikationen der aufstockenden Eltern sind zwar besser als die der langzeitarbeitslosen Eltern, liegen jedoch weit unter dem Durchschnitt der in die Untersuchung einbezogenen Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen. Dadurch wird in vielen Fällen die Integration in Berufsfelder erschwert, in denen höhere Einkommen erzielt werden, die wiederum zur Beendigung des Aufstockens führen könnten. Hinzu kommt, dass häufig die Möglichkeit fehlt, regelmäßig an Formen der betrieblichen Weiterbildung teilzunehmen, wodurch eine Verbesserung ihrer beruflichen Position innerhalb der Belegschaft beziehungsweise ihr Ausstieg aus gering qualifizierten „Einfachbeschäftigungen“ erschwert wird.
- Probleme der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sind zu einem nicht geringen Teil mit der beruflichen Tätigkeit im Bereich der primären Dienstleistungen und der Notwendigkeit der Kinderbetreuung verbunden. Da die für diesen Bereich charakteristischen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen häufig nicht mit den familiären Verpflichtungen zu synchronisieren sind, wird der Ausweg (gerade von Müttern) oftmals in Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung oder in „passgerechten“ und bisweilen ausbildungsfernen Erwerbsarbeitsformen mit niedriger Vergütung gesucht, die dann die Grundlage für das Aufstocken bilden. Gleiches gilt auch für Formen der selbstständigen Erwerbsarbeit, die zwar einerseits Spielräume in der Arbeitszeitgestaltung eröffnen, andererseits jedoch nicht selten (vor allem bei Solo-Selbstständigkeit in Verbindung mit fehlendem Eigenkapital und nicht „zündender“ Geschäftsidee) zu prekären Einkommen führen.
- Während zahlreiche Eltern (vor allem Mütter) aufstockende Leistungen beziehen, da sie aus familiären Gründen „freiwillig“ in Teilzeit arbeiten oder geringfügig beschäftigt sind, arbeiten andere aufgrund fehlender alternativer Jobangebote in atypischen Formen der Erwerbsarbeit. In zahlreichen Fällen ermöglicht auch eine Vollzeittätigkeit im erlernten Beruf kein existenzsicherndes Einkommen.

- Das Fehlen eines familieneigenen Pkw erschwert auch bei aufstockenden Eltern die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Die dadurch nicht oder nur kaum vorhandene autonome Mobilität erschwert das gesamte Familienmanagement, die Vermittlung in bestimmte berufliche Tätigkeiten sowie die Pflege von Netzwerkbeziehungen. In letzteren wird seitens der befragten Aufstocker und Aufstockerinnen neben dem Partner / der Partnerin (außer bei Alleinerziehenden) insbesondere den Eltern beziehungsweise Großeltern eine überaus wichtige Rolle zugesprochen. Diese bezieht sich in erster Linie auf die Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie bei finanziellen und persönlichen Problemen. Die existenzielle Bedeutung dieser Netzwerkbeziehungen (vor allem für Alleinerziehende) führt zu einer geringen Akzeptanz eines Ortswechsels, durch den diese Unterstützungsstrukturen nicht mehr oder nur sehr bedingt zur Verfügung stehen würden. Ausfälle im verwandtschaftlichen Netzwerk, wie sie etwa bei Alleinerziehenden anzutreffen sind, können von aufstockenden Eltern ebenfalls nicht durch bezahlte hauswirtschaftliche Dienstleistungen und kommerzielle Formen der Kinderbetreuung kompensiert werden, da ihr Einkommen zu niedrig ist.

Ausgewählte Befunde der Untersuchung, die Möglichkeiten für eine Beendigung des Aufstockens aufzeigen, sind:

- Ungeachtet der Tatsache, dass die aufstockenden Eltern im Hinblick auf ihre formale schulische und berufliche Qualifikation eher zu den langzeitarbeitslosen Eltern tendieren, haben sie diesen gegenüber einen entscheidenden Vorteil: Sie sind in der Regel durch eine stetige Integration in Erwerbsarbeit gekennzeichnet, haben Berufserfahrung sammeln und berufsrelevante Kompetenzen ausprägen können. Dadurch weisen sie eine höhere Erwerbsorientierung auf als die Langzeitarbeitslosen. Da das Aufstocken in vielen Fällen ein vorübergehendes und außerdem soziale Schichten übergreifendes Phänomen darstellt, ist es in dieser Gruppe auch noch nicht zur Herausbildung relativ fest gefügter Milieus gekommen, wie sie für einige soziale Brennpunkte städtischer Zentren charakteristisch sind.
- Die Bereitschaft zu Zugeständnissen, um eine Veränderung des beruflichen Status herbeizuführen, seitens der interviewten und befragten aufstockenden Eltern ist größer als bei den langzeitarbeitslosen Eltern mit Arbeitslosengeld II-Bezug. Primär gilt das für nahezu alle mit Mobilität und Flexibilität verbundenen Elemente des Arbeitslebens. Die vergleichsweise höhere Bereitschaft zu Zugeständnissen wird ohne Zweifel durch eine größere Erwerbsorientierung begünstigt. Diese zeigt sich auch darin, dass bei den nicht in Vollzeit tätigen Eltern mehrheitlich eine Verlängerung der Arbeitszeit angestrebt wird, da dadurch eine höhere Vergütung und die Beendigung des Aufstockens erreicht werden können.
- Die aufstockenden Eltern weisen von allen Befragten die höchste Bereitschaft zur Existenzgründung auf, dürften dabei jedoch vor ähnlichen Hürden stehen wie die langzeitarbeitslosen Eltern.

3.3 „Normalerwerbstätige“ Eltern

Normalarbeitsverhältnisse sind Formen der Erwerbsarbeit, die mit Vollzeittätigkeit, existenzsichernden Einkünften und unbefristeter Beschäftigung verbunden sind. Obwohl sie in den letzten Jahrzehnten einer zunehmenden Erosion ausgesetzt waren, ist gegenwärtig noch immer die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnisse eingebunden. Eine Zielstellung der Untersuchung bestand darin, die Faktoren zu ermitteln, die Eltern den Zugang zu und den Verbleib in Normalarbeitsverhältnissen ermöglichen beziehungsweise erleichtern und gleichzeitig Einfluss auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben nehmen.

Ausgewählte Befunde der Untersuchung zur Gruppe der „normalerwerbstätigen“ Eltern sind:

- Eine große Bedeutung kommt der Tatsache zu, dass die in Normalarbeitsverhältnissen tätigen Eltern im Durchschnitt eine höherwertige schulische und berufliche Qualifikation aufweisen. Hinsichtlich der schulischen und beruflichen Qualifikationen geht es aber keineswegs nur um formal zertifizierte Abschlüsse, sondern auch um das ganze Spektrum von berufsrelevanten sowie sozialen und kommunikativen Kompetenzen, die zusammen mit dem Fachwissen ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Berufsbiographie und die Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit sind.
- Neben einer hohen schulischen und beruflichen Qualifikation verfügen viele der in Normalarbeitsverhältnissen tätigen Eltern über spezielles betriebsinternes Wissen, das einer beliebigen Austauschbarkeit entgegensteht und durch überdurchschnittliche Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen noch erweitert wird. Dadurch eröffnen sich in diesen Beschäftigungsverhältnissen Aufstiegsmöglichkeiten, die in den „Einfachbeschäftigungen“ in keiner Weise gegeben sind.
- Die überwiegende Mehrheit der befragten Eltern in Normalarbeitsverhältnissen sind im Bereich der sekundären Dienstleistungen beschäftigt, die neben anspruchsvollen Tätigkeitsmerkmalen und existenzsichernden Erwerbseinkommen oftmals auch Arbeitnehmendenvertretungen, Tarifbindung und unkonventionelle Arbeitszeitarrangements (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Telearbeit von zu Hause) aufweisen, die eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben erleichtern. Außerdem finden sich im Bereich der sekundären Dienstleistungen (vor allem im öffentlichen Dienst und bei Organisationen ohne Erwerbszweck) sehr viele Arbeitsplätze mit traditionellen Standardarbeitszeiten, die das Alltagsleben von Familien planbarer machen und kompatibel mit den Regelöffnungszeiten der meisten Kinderbetreuungseinrichtungen sind.
- Die in Normalarbeitsverhältnissen im Durchschnitt wesentlich höheren Erwerbseinkommen ermöglichen nicht nur eine entsprechende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, sondern auch den Kauf und die Haltung eines familieneigenen Pkw, der den mit der beruflichen Tätigkeit verbundenen Aktionsradius erweitert und das gesamte Familienmanagement erleichtert.
- Das in der Regel höhere Erwerbseinkommen erlaubt darüber hinaus auch die Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen und kommerzieller Angebote der Kinderbetreuung.

- Außerdem erleichtern sowohl das Vorhandensein eines Pkw sowie höhere finanzielle Ressourcen die Pflege der Netzwerkbeziehungen (Familienfeiern, Besuche, finanzielle Zuwendungen).
- Die sozialen Netzwerke der Befragten umfassen – ähnlich wie auch bei den anderen Zielgruppen der Untersuchung – Verwandte, Freunde und Freundinnen, Bekannte und Nachbarn sowie Nachbarinnen. Unterschiede bestehen jedoch in der Gewichtung einzelner Netzwerkelemente. Bei den in Paarbeziehung lebenden Befragten spielt der Partner / die Partnerin die größte Rolle bei der wechselseitigen Unterstützung, gefolgt von Eltern beziehungsweise Großeltern. Die relativ geringe Bedeutung von Freunden und Freundinnen, Bekannten, weiteren Verwandten und Nachbarn sowie Nachbarinnen lässt auf kleinere Netzwerke schließen, die vor allem bei der Kinderbetreuung wirksam werden. Dabei spielen die Eltern beziehungsweise Großeltern die größte Rolle.

Die dargestellten Faktoren begünstigen die Integration von Eltern in Normalarbeitsverhältnisse, die vor allem in den oberen Segmenten des Arbeitsmarktes anzutreffen sind, existenzsichernde Einkommen bieten und den Familien auf der Grundlage einer relativ hohen Beschäftigungsstabilität eine gewisse Planbarkeit des Lebens gestatten.

Ungeachtet dessen, weisen Arbeitsplätze in diesem Bereich auch Merkmale auf, die einen negativen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und die Beschäftigungsfähigkeit besitzen:

- Die Integration in Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung stellt außerordentlich hohe Anforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Das gilt insbesondere für Alleinerziehende und Eltern, die beide voll erwerbstätig sind und die die familiären und hauswirtschaftlichen Regelleistungen außerhalb der Arbeitszeit zu erbringen haben. So gab mehr als die Hälfte der Befragten dieser Beschäftigtenkategorie an, zu wenig Zeit für die Familie zu haben.
- Bei der Herstellung einer Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben werden nach Aussagen der Befragten zuerst die beiden Bereichen immanenten „Pflichtleistungen“ (Aufgaben in der Erwerbsarbeit sowie der familiären Reproduktions- und Sorgearbeit) erfüllt, gleichzeitig jedoch zeitliche Abstriche bei Muße und Freizeitaktivitäten vorgenommen. Das betrifft ausdrücklich auch Hobbies und Urlaub, für die zwar (gerade bei den höheren Einkommensgruppen) die finanziellen, oftmals jedoch nicht die zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stehen. Erschwerend kommt hinzu, dass höhere Anforderungen an zeitliche und räumliche Flexibilität in zunehmendem Maße auch für Normalarbeitsverhältnisse zutreffen. So zeigen die Befunde der Untersuchung, dass Wochenendarbeit, Pendeln, Überstunden, Arbeit an wechselnden Orten und längere Dienstreisen zum Arbeitsalltag vieler Eltern gehören. Dieser umfasst nicht nur die eigentliche Arbeitszeit, sondern auch die Wege, die im Zusammenhang mit Einkaufen, Fahrten zur Kinderbetreuungsstätte, Behörden und so weiter vor oder nach der beruflichen Tätigkeit zu absolvieren sind und bei den Befragten bis zu drei Stunden am Tag ausmachen.

- Die Befunde aus der Untersuchung deuten darauf hin, dass angesichts der immer stärkeren Verdichtung der Arbeitsprozesse, hoher Erwartungen an die ständige Verfügbarkeit der Beschäftigten sowie der Anforderungen an zeitliche und räumliche Flexibilität das „Ernährer-Zuverdiener-Modell“ aufrechterhalten wird beziehungsweise sogar wieder an Boden gewinnt, um Vereinbarkeitsprobleme wenigsten auf der individuellen Ebene der Familie in den Griff zu bekommen.

4. Stellungnahme der Landesregierung

4.1 Bewertung der Studie im Allgemeinen

Auch wenn die vorliegende Studie nicht repräsentativ ist, so hat sie in qualitativer Hinsicht die jeweiligen Hemmnisse und Erfolgsfaktoren hinsichtlich der Einbeziehung in existenzsichernde Erwerbsarbeit der Zielgruppen detailliert untersucht. So stellt die Studie insbesondere die subjektiven Sichtweisen der jeweiligen Zielgruppen dar. Sie zeigt auf, welche Erfolgsfaktoren und Hemmnisse die Angehörigen der jeweiligen Zielgruppe für sich identifizieren. Dies ist vor dem Hintergrund, dass für diese Zielgruppen individuelle Lösungen erforderlich sind, besonders wertvoll. Nur durch die Betrachtung als Individuum mit den persönlichen Lebensumständen, wozu auch subjektiv empfundene Hindernisse gehören, können Maßnahmen für einen Personenkreis entwickelt werden, so dass es auch gelingt, die Zielgruppe für neue Maßnahmen aufzuschließen.

Jedoch hat dieses Studiendesign zwangsläufig zur Folge, dass es Diskrepanzen zwischen der subjektiven Wahrnehmung einerseits und den objektiven Rahmenbedingungen andererseits geben kann. Dies ist in der Zielsetzung und der damit verbundenen Herangehensweise der Studie begründet.

4.2 Ausgewählte Maßnahmen der Landesregierung und Handlungsempfehlungen

Zielgruppe 1 - Langzeitarbeitslose Eltern

Maßnahmen zur Förderung der Gruppe von Eltern im Arbeitslosengeld-II-Bezug sollten besonders die dargestellten Hemmnisse und Erfolgsfaktoren der Studie für diese Zielgruppe berücksichtigen. Dies betrifft besonders die Ausbildung eines nicht nur auf die Einzelperson gerichteten Ansatzes, sondern die Einbeziehung ihrer persönlichen erwerbsbiografischen, gesundheitlichen, familiären, sozialen und örtlichen Umstände.

Die Förderung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sollte den begonnenen Ansatz der Einbeziehung von Branchen mit Präsenzberufen (beispielsweise Hotel- und Gastronomiebranche, Handel, Gesundheitsberufe) weiter verfolgen. So konnten bereits im Projekt „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Unternehmen des Gastgewerbes“ (Träger Deutscher Hotel- und Gaststättenverband M-V) die Vorarbeiten für die Einrichtung einer 24-Stunden-Kita in Heringsdorf erfolgen.

Mit Blick auf die neue Förderperiode des Europäischen Sozialfonds 2014 bis 2020 sollten Projekte im Bereich des lebensphasenorientierten Personalmanagements (also einer Berücksichtigung von verschiedenen Lebensphasen wie beispielsweise der Familien Gründungsphase) initiiert werden, auch um zu verhindern, dass aus einer kurzfristigen Arbeitslosigkeit von jungen Eltern eine Langzeitarbeitslosigkeit entsteht.

Zielgruppe 2 - Aufstockende Eltern

Aufstockende Eltern sind aus unterschiedlichsten Gründen auf ergänzende Leistungen angewiesen. Teilweise können sie auch mit einer abhängigen Beschäftigung in Vollzeit kein existenzsicherndes Einkommen für sich und ihr Kind oder ihre Kinder erzielen, teilweise könnte mit einer Vollzeittätigkeit ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden, jedoch steht eine solche Beschäftigung nicht zur Verfügung oder kann aufgrund der dort gestellten Flexibilitätsanforderungen nicht mit den privaten Verpflichtungen vereinbart werden. Für Teile der aufstockenden Eltern würde die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns einen Schritt auf dem Weg hin zu einer existenzsichernden Beschäftigung darstellen. Unabhängig davon sollten jedoch zum Erhalt der Motivation dieser Zielgruppe, für die Ausübung einer Beschäftigung bereit zu sein, spezielle Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Jobcentern entwickelt und modellhaft erprobt werden. Diese sollten auch den Bereich der Mobilität sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben unter Beachtung des Quartiersaspekts, also im räumlichen Wohn- und Arbeitsumfeld berücksichtigen.

Insbesondere alleinerziehende Väter und Mütter bedürfen einer besonderen Unterstützung. Dies gilt über die Vergleichsgruppen hinweg gleichermaßen. Die heterogene Gruppe von Alleinerziehenden ist vor die Herausforderung gestellt, die jeweiligen Hemmnisse zumeist allein bewältigen zu müssen. Erfolgreiche Ansätze der Förderung, wie beispielsweise das gemeinsame Projekt des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales und der Jobcenter zur (besseren) Integration Alleinerziehender in den Arbeitsmarkt „AQuA“, sollte weitergeführt werden. Dies gilt ebenso für die erfolgte Übertragung in die Region Mecklenburg-Strelitz sowie die Erweiterung um einen quartiersbezogenen Ansatz im erfolgreichen Projekt Familiencoach („FC Dierkow“). Dieses Projekt richtet sich sowohl an Alleinerziehende als auch an andere Bedarfsgemeinschaften (das heißt Paare mit Kindern). Zudem gilt es, gerade für die Zielgruppe junger Väter Maßnahmen zur Akzeptanz gleichberechtigter Teilhabe an Familienarbeit von Männern und Frauen sowohl in Unternehmen als auch in der Gesellschaft zu ergreifen.

Gerade in einem Flächenland wie Mecklenburg-Vorpommern hat die Mobilität besondere Bedeutung sowohl für die Möglichkeit, einer existenzsichernden Beschäftigung nachzugehen, als auch für das Management des Familienalltags durch die Eltern. Dies kann nicht nur durch die Haltung eines eigenen Pkws sichergestellt werden, sondern ebenso bestehen Möglichkeiten in bedarfsgerechten Mobilitätskonzepten.

Die Absicherung einer bedarfsgerechten, qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung stellt einen existenziellen Faktor für Eltern dar, um einer existenzsichernden Beschäftigung nachzugehen. Für eine flexible Gestaltung des Erwerbs- und Privatlebens und damit für eine größtmögliche gleiche Teilhabe sind flächendeckende, bedarfsgerechte Betreuungsangebote in hoher Qualität und mit Beratungs- und Bildungskompetenzen für Eltern wünschenswert. Mecklenburg-Vorpommern verfügt über ein flächendeckendes Angebot qualifizierter Kindertageseinrichtungen. Im Jahr 2012 wurden im Land 21.030 Kinder unter 3 Jahren in einer Kindertagesstätte (16.139) oder bei einer Tagespflegeperson (4.891) gefördert. Vor allem in größeren Städten wie Schwerin, Neubrandenburg, Waren (Müritz), Demmin, Rostock und Greifswald gibt es Kindertageseinrichtungen mit besonderen Öffnungszeiten. Kindertagesförderung in Randzeiten von 5.45 Uhr bis 20.30 Uhr wird bereits in vielen Städten angeboten, um Eltern mit besonderen Arbeitszeiten die Möglichkeit zu geben, dieser Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben hat sich die Landesregierung mit zwei Aktionsprogrammen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben engagiert (Start des mittlerweile abgeschlossenen 1. Aktionsprogramms 2010, Start des 2. Aktionsprogramms 2012 mit Laufzeit bis Ende 2014) und hierfür insgesamt 2 Millionen Euro aus Mitteln des ESF bereitgestellt. Innerhalb dieser Aktionsprogramme wurden und werden auch Lösungen für eine möglichst flexible Kinderbetreuung erprobt. So wurden beispielsweise im Projekt „Fambeki“ des Trägers „Engelchen und Bengelchen Familienagentur“ Kinderferiencamps und Tagesangebote für die Ferienzeit und Schließzeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen durchgeführt. Die Angebote des Projektes bestehen auch nach dem Ende der Förderung weiter fort und werden genutzt.

Anders als in anderen Ländern Deutschlands gehen Vereinbarkeitsprobleme in Mecklenburg-Vorpommern nicht auf Defizite in der Kinderbetreuungsinfrastruktur zurück. Dennoch ist es insbesondere für Mütter und Väter in Schicht- beziehungsweise in Abend- oder Nachtarbeit wichtig, dass flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden sind, die in Randzeiten, an Wochenenden, während der Ferien oder auch bei Krankheit der Kinder sowie anderen Not-situationen einerseits dem Wohl ihrer Kinder als auch andererseits dem Erhalt ihrer beruflichen Chancen entsprechen. Dies bedeutet, dass Eltern eine flexible Kinderbetreuung in den frühen Morgen- oder frühen Abendstunden befürworten, eine außerfamiliäre Kinderbetreuung etwa in den Spätabend- oder Nachtstunden ablehnen.

Das Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales wird daher auch in der neuen Förderperiode des ESF 2014 bis 2020 weitere Initiativen im Bereich der flexiblen Kinderbetreuung unterstützen. Insbesondere sollen Mütter und Väter profitieren, die aufgrund von Problemen bei der Kinderbetreuung (Betreuung in Randzeiten und in Notfällen) Schwierigkeiten haben, den Zugang zu einer adäquaten Beschäftigung zu finden. Vorgesehen ist es, die Kinderbetreuung für Mütter und Väter durch konkrete Hilfen für Randzeiten und in Notfällen zu erleichtern und die entsprechenden Strukturen in den Regionen des Landes zu verbessern. Zudem sollen durch Beratungsangebote die Bereitschaft zu beruflicher Mobilität gestärkt werden. Zielgruppen sollen insbesondere Alleinerziehende, teilzeitarbeitende Eltern, die ihre Arbeitszeit ausweiten möchten, Berufsrückkehrer sowie Berufsrückkehrerinnen und nicht leistungsbeziehende arbeitssuchende Eltern sein.

Ein Potenzial für langzeitarbeitslose Eltern und für aufstockende Eltern könnte in der Gründung einer eigenen Existenz bestehen. Im Rahmen der Förderung von Existenzgründungen wäre daher zu prüfen, inwieweit spezielle Maßnahmen (auch Beratungs- und Begleitangebote) für diese Zielgruppen angeboten werden können.

Zielgruppe 3 - Eltern in Normalarbeitsverhältnissen

Für die Eltern in Normalarbeitsverhältnissen ist eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben von hoher Bedeutung. Dies betrifft beispielsweise Optimierungsmöglichkeiten im Bereich des Erwerbslebens, also durch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (für erwerbstätige Eltern flexible Organisation der Arbeit im Unternehmen beispielsweise durch Telearbeit). Das Land unterstützt mit dem Förderinstrument „Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen“ die Beschäftigungsfähigkeit in der neuen ESF-Förderperiode auch von Eltern in Normalarbeitsverhältnissen. Hier sollen in einem stärkeren Maße als bisher arbeitsmarktrelevante Aspekte, wie die Verzahnung von Weiterbildung mit der Organisations- und Personalentwicklung, auch im Hinblick auf Aspekte der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, Berücksichtigung finden. Auch im Rahmen der genannten Aktionsprogramme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben wurden Projekte initiiert, die beispielsweise eine bessere Nutzung von Telearbeit fördern oder durch unternehmensfinanzierte Serviceangebote für Mitarbeitende die Vereinbarkeit konkret für diese Zielgruppe erleichtern.

Jedoch auch innerhalb des Privatlebens haben Eltern neben ihren eigenen Verpflichtungen zusätzlich auch das Bedürfnis nach Familienzeit. Hier kann die Erledigung von Arbeiten hauswirtschaftlicher oder organisatorischer Art größere Zeiteile beanspruchen und so die Familienzeit vermindern. Unterstützend wirken dort Angebote von Projekten wie „Kids-Drive-and-Walk“ (KDW), in denen Kinder sicher zu ihren Freizeitaktivitäten durch geschulte Kids-Walker begleitet werden. Ebenso verbessern Maßnahmen, wie das unternehmensfinanzierte Serviceangebot, welches im Rahmen des Projektes „Annexus“ des Instituts für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH Neustrelitz (ISBW gGmbH) entwickelt und erprobt wurde, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. In diesem Projekt werden durch eine Servicemitarbeiterin den Mitarbeitenden mehrerer Unternehmen Erledigungen des Privatlebens (Einkauf, Post, Urlaubsrecherche etc.) abgenommen. Daher sollten auch in der neuen ESF-Förderperiode 2014 - 2020 weiterhin Maßnahmen im Bereich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privat-/Familienleben gefördert werden, um so die Entscheidungsfreiheit von jungen Männern und Frauen sowohl für Familie als auch für eine Erwerbstätigkeit (auch von Frauen in Vollzeit) zu stärken.

5. Fazit

Insgesamt weisen die in der Untersuchung der drei Zielgruppen erhobenen Befunde darauf hin, dass die Entwicklung und Festigung der Beschäftigungsfähigkeit von Eltern mit Betreuungspflichtigen Kindern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben eng miteinander verwoben sind und ihre jeweils konkrete Gestaltung von einem sehr komplexen Geflecht individueller Merkmale, Einstellungen und Verhaltensweisen sowie familiären Konstellationen und strukturellen Faktoren abhängt. Prinzipiell stehen dabei sowohl die langzeitarbeitslosen und aufstockenden Eltern als auch die in Normalarbeitsverhältnissen tätigen Mütter und Väter vor den gleichen Problemen.

Es geht bei allen drei Zielgruppen darum, Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Müttern und Vätern an existenzsichernden Formen der Erwerbsarbeit zu schaffen, die allerdings Raum lassen muss für die Erfüllung familiärer Verpflichtungen sowie für Muße, Erholung und Freizeit. Die Unterschiede zwischen den drei Zielgruppen zeigen sich in erster Linie in der sozialen Ausgangslage, in den individuellen und familiären Ressourcen und Bewältigungsstrategien sowie im Unterstützungsbedarf bei der Lösung der jeweils anders gelagerten Probleme durch sozial-, familien- und arbeitsmarktpolitische Akteure.

Hierbei leistet das Land Unterstützung und wird dies auch weiterhin tun. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sowie die Unterstützung von Alleinerziehenden sind als Maßnahmen in der neuen Förderperiode des Europäischen Sozialfonds 2014 bis 2020 vorgesehen.

Jedoch ist auch die Einbeziehung der Arbeitgeber erforderlich. Öffentliche und private Arbeitgeber gewinnen durch teilhabegerechte und familienbewusste Personalpolitik. So führt eine lebensphasenorientierte Unternehmens- und Personalpolitik mit den Bereichen Unternehmenskultur, Führung, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung und Serviceangebote für Familien zum Beispiel zur Verkürzung sorgebedingter Ausfallzeiten, zur Stärkung der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit des Personals und dadurch zu einer engeren Bindung an das Unternehmen. Das Image des Unternehmens und seine Attraktivität steigen. Die Region und einzelne Standorte können so und durch gute familienfördernde Konzepte entwickelt werden und weiter an Attraktivität gewinnen.

Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel unterstreichen die Notwendigkeit einer teilhabe- und familienorientierten Unternehmens- und Personalpolitik. Mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und der Teilhabechancen für Mütter und Väter kann dem mit dem demografischen Wandel einhergehenden Fachkräftemangel entgegengewirkt, die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen erhalten oder wieder hergestellt, die Arbeitsproduktivität gesteigert und somit die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern erhöht werden.

Eine der Voraussetzungen für eine bessere gleiche Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Privatleben ist eine erfolgreiche Politik für Familien und für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen. Das heißt, die Lebenssituationen von Frauen und Männern und von Familien ist bei allen Entscheidungen zu berücksichtigen. Die Förderung von Familien und die Gleichstellung der Geschlechter setzen aktives Handeln voraus.

In diesem Sinne ist bei allen Maßnahmen die Wirkung auf Frauen und Männer sowie auf Familien zu berücksichtigen, um Benachteiligungen von vornherein auszuschließen. Dieses unterstützt und befördert einen Wertewandel hin zu mehr Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Familienfreundlichkeit der Gesellschaft im Allgemeinen, aber auch der privaten und öffentlichen Arbeitgeber im Speziellen.

Erwerbsbeteiligung für alle Menschen sowie eine umfassende soziale Sicherung sind wesentliche Voraussetzungen für eine Entscheidung für Kinder und zur Familiengründung. Eine Elternschaft darf erwerbsbiografische Entwicklungen nicht behindern. Gezielte Maßnahmen sollten die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern, die Familienaufgaben leisten, fördern. Besonders Alleinerziehende sind dabei eine wichtige Zielgruppe. Eine gerechte Teilhabe beider Geschlechter am Erwerbs- und Privatleben kann nur dann nachhaltig sein, wenn auch die Väter bei der Wahrnehmung von Familienverantwortung gezielt unterstützt und Mütter damit entlastet werden. Die speziellen Bedarfslagen der Väter sollten analysiert und Konzepte zur Erhöhung gesellschaftlicher und unternehmerischer Akzeptanz für Männer, die Familienaufgaben wahrnehmen, entwickelt werden.

Die Einstellung der Unternehmen zu gesellschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Effekten einer familienfreundlichen Personal- und Unternehmenspolitik muss befördert und zunehmend als Leitbild des Unternehmens und der Unternehmenskultur verstanden werden. Bestehende Potentiale zum Beispiel einer qualitativ hochwertigen und sehr gut ausgebauten Kindertagesbetreuung, eines hohen Qualifizierungsgrades des Personals, insbesondere auch der Frauen, und eines hohen Beschäftigungsgrades der Frauen müssen genutzt und weiter optimiert werden.



Elternstudie

Erfolgsfaktoren und Hemmnisse
bei der Einbeziehung junger Eltern
in existenzsichernde Formen von Erwerbsarbeit
in Mecklenburg-Vorpommern

Die Erarbeitung der Untersuchung erfolgte im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern und wurde mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

AutorInnen:

Dipl. Demografin Ivonne Schwarz, geb. Pabst
PD Dr. habil. Detlev Wahl
Dipl. Volkswirt Christian Schwarz
Susanne Langner

www.Statistik-Consult.de

Unter Mitwirkung des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in Mecklenburg-Vorpommern (Projektträger: Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e.V.)

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Abkürzungsverzeichnis

AE	Alleinerziehende Eltern
Kita	Kindertagesstätte
KK	Eltern mit Kind/ern im Kleinkind- bis Vorschulalter
m	männlich
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
Pkw	Personenkraftwagen
PS	in Partnerschaft/Ehe lebende Eltern
SK	Eltern mit Kind/ern im Schulalter
TZ	in Teilzeit arbeitende Eltern
w	weiblich
ZG	Zielgruppe
*	schwach signifikant
**	signifikant
***	hoch signifikant

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Die Zielstellung der Studie	7
2.1	Die Segmentierung des Arbeitsmarktes und ihre sozialen Implikationen	8
2.2	Die Beschäftigungsfähigkeit	10
2.3	Merkmale und Faktoren der Langzeitarbeitslosigkeit	13
2.4	Atypische und/oder prekäre Erwerbsarbeit und das Aufstocken	16
2.5	Erwerbstätige in Normalarbeitsverhältnissen	20
3	Methodisches Vorgehen	22
3.1	Methoden der Datenerhebung	22
3.2	Arbeitsschritte zur Erstellung der Studie	22
3.3	Einteilung der Berufsbilder nach Sektoren	25
4	Zielgruppe 1: Langzeitarbeitslose Eltern	26
4.1	Aussagen aus den ExpertInneninterviews	26
4.2	Befunde aus den Interviews und der Befragung langzeitarbeitsloser Eltern	32
4.2.1.	Soziodemographische Angaben zu den interviewten und schriftlich befragten langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen mit Kindern	32
4.2.2.	Schulabschlüsse und berufliche Qualifikation	33
4.2.3.	Ursachen der Arbeitslosigkeit	43
4.2.4.	Die Bedeutung der Mobilität für langzeitarbeitslose Eltern	46
4.2.5.	Eigene Aktivitäten bei der Arbeitssuche und Reaktionen potenzieller ArbeitgeberInnen	52
4.2.6.	Arbeitsvermittlung aus Sicht der befragten Eltern	54
4.2.7.	Zugeständnisse der InterviewpartnerInnen und Befragten im Hinblick auf einen Arbeitsplatz	56
4.2.8.	Die sozialen Netze langzeitarbeitsloser Eltern	59
4.2.9.	Dimensionen erforderlicher Reintegrationsmaßnahmen	65
4.3	Zusammenfassung	67
5	Zielgruppe 2: Aufstockende Eltern	69
5.1	Das Phänomen des Aufstockens in Mecklenburg-Vorpommern und seine Widerspiegelung in einem Expertinneninterview	69
5.2	Befunde aus den Interviews und der schriftlichen Befragung aufstockender Eltern	70
5.2.1.	Soziodemographische Angaben zu den interviewten und befragten aufstockenden Eltern	70

5.2.2.	Schulabschlüsse und berufliche Qualifikation	71
5.2.3.	Ursachen für das Aufstocken	72
5.2.4.	Die Bedeutung der Mobilität	78
5.2.5.	Zugeständnisse der InterviewpartnerInnen in Hinblick auf eine existenzsichernde Tätigkeit	80
5.2.6.	Die sozialen Netzwerke der aufstockenden Eltern	84
5.2.7.	Was müsste gegeben sein, um eine existenzsichernde Beschäftigung zu ermöglichen	87
5.3	Zusammenfassung	91
6	Zielgruppe 3: Erwerbstätige Eltern	92
6.1	Befunde der ExpertInneninterviews	92
6.2	Befunde aus den Interviews und der schriftlichen Befragung normalerwerbstätiger Eltern	93
6.2.1.	Soziodemographische Angaben zu den interviewten und schriftlich befragten normalerwerbstätigen Eltern	93
6.2.2.	Schulabschlüsse und berufliche Qualifikation	94
6.2.3.	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	96
6.2.4.	Arbeitsweg und Mobilität	113
6.2.5.	Arbeitsbedingungen	121
6.3	Zusammenfassung	139
7	Die Zielgruppen in der Gegenüberstellung	141
7.1	Schulbildung und berufliche Qualifikation	141
7.2	Beschäftigungssektor und ausgeübte Berufe	141
7.3	Ursachen für die Arbeitslosigkeit oder das Aufstocken	142
7.4	Mobilität	142
7.5	Soziale Netze und institutionalisierte Unterstützungsstrukturen	143
7.6	Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen	144
7.7	Tabellarische Gegenüberstellung ausgewählter Befunde	146
8	Anhang	153
8.1	Datensatz und Methodik	153
8.2	Langzeitarbeitslose Eltern	154
8.3	Aufstockende Eltern	163
8.4	Normalerwerbstätige Eltern	165
9	Verzeichnis der Abbildungen, Tabellen und Übersichten	174
10	Literaturverzeichnis	180
11	Haftungsausschluss	187

1 Einleitung

In den letzten Jahrzehnten ist es zu grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt gekommen. Charakteristisch hierfür sind zunehmende Globalisierungstendenzen, Rationalisierungsschübe, eine erhöhte Rolle des Tertiären Sektors in der Volkswirtschaft, das Primat der Flexibilität und Mobilität sowie neue Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen und sozialen Kompetenzen von ArbeitnehmerInnen.

Im Gefolge dieser Veränderungen verstärkte sich die Segmentierung des Arbeitsmarktes, und das Angebot an gering qualifizierten „Einfachbeschäftigungen“ sank. Viele Menschen verloren temporär oder auch über längere Zeiträume ihren Arbeitsplatz. Außerdem kam es zu einer Erosion sogenannter Normalarbeitsverhältnisse zugunsten atypischer Formen der Erwerbsarbeit. Diese Entwicklungstendenzen haben zu einer Abnahme der Beschäftigungsstabilität, zu erwerbsbiographischen Unsicherheiten und Brüchen sowie zu völlig neuen Herausforderungen im Hinblick auf die Entwicklung bzw. Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen oder nicht in den Arbeitsprozess integrierten erwerbsfähigen Personen geführt.

Parallel zu diesen Entwicklungen hat sich auch ein tiefgreifender Wandel der Familienstrukturen vollzogen. Wenngleich das traditionelle Modell der Kernfamilie nach wie vor dominiert, ist ein Anstieg alternativer familialer Lebensformen unübersehbar. Gemeint sind damit u. a. Patchwork-Familien, alleinerziehende Mütter und Väter, aber auch nichteheliche Lebensgemeinschaften mit Kindern.

Die Gründung einer Familie hat Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten und die Beschäftigungsfähigkeit von Müttern und Vätern. Angesichts der genannten Veränderungen in der Arbeitswelt und einer ungebrochen hohen Erwerbsneigung von Frauen ergeben sich neue Herausforderungen an das Familienmanagement, die in der Regel nur durch eine solidarische innerfamiliäre Arbeitsteilung und informelle Unterstützungsleistungen durch ein bestehendes soziales Netzwerk aus Verwandten, Bekannten, FreundInnen und NachbarInnen zu bewältigen sind.

Vor dem Hintergrund der arbeitsmarktpolitischen Situation in Mecklenburg-Vorpommern geht die vorliegende Studie der Frage nach, welche individuellen, familiären und strukturellen Faktoren die Integration von Eltern in existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit erschweren oder begünstigen. Unter Herausarbeitung geschlechtsspezifischer Unterschiede steht dabei der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsfähigkeit von Müttern und Vätern sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Mittelpunkt.

Die für die Untersuchung relevanten drei Zielgruppen sind langzeitarbeitslose Eltern mit Arbeitslosengeld II-Bezug, Eltern, die ihr aus verschiedenen Formen der Erwerbsarbeit stammendes Einkommen durch Transferzahlungen aus der Grundsicherung „aufstocken“ müssen und deshalb gemeinhin als AufstockerInnen bezeichnet werden sowie Eltern, die in Normalarbeitsverhältnissen tätig sind.

In einem einführenden Kapitel, das den theoretischen Rahmen der Studie bildet, werden zunächst die Zielgruppen charakterisiert, voneinander abgegrenzt und im Hinblick auf ihre Entwicklungstendenzen und ihre Position in einem segmentierten Arbeitsmarkt analysiert. Ferner werden die verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit herausgearbeitet, die eine zentrale Kategorie der Studie darstellt und sich nicht auf schu-

lische und berufliche Qualifikationen und soziale Kompetenzen reduzieren lässt, sondern darüber hinaus eng mit familiären Konstellationen (Familienstand, Familienform, Anzahl und Alter der Kinder, informelle Unterstützungsstrukturen) und strukturellen Faktoren (Angebot an Arbeitsplätzen, Ausbau der Infrastruktur, institutionelle Formen der Kinderbetreuung, etc.) verbunden ist.

Da die Untersuchung sowohl aus einem theoretischen als auch empirischen Teil besteht, wird in einem weiteren Abschnitt ein Überblick über die Arbeitsschritte zur Erstellung der Studie sowie zum methodischen Vorgehen gegeben. Letzteres ist gekennzeichnet durch einen Mix aus ExpertInnengesprächen, Interviews mit und schriftlicher Befragung von Angehörigen der drei Zielgruppen sowie der Auswertung thematisch relevanter Publikationen (Dokumentenanalyse). Dem vorangestellt war die Entwicklung eines Gesprächsleitfadens für die ExpertInnen sowie eines Interviewleitfadens und Fragebogens für die Angehörigen der drei Zielgruppen. Da diese auf die spezifische Situation der zu untersuchenden Eltern-Gruppen zugeschnitten waren, sind sie nur bedingt vergleichbar.

In den drei nachfolgenden Kapiteln der Studie erfolgt die Darstellung und Interpretation der mit der empirischen Untersuchung gewonnenen Befunde. Die Identifizierung der Hemmnisse und Erfolgsfaktoren für die Einbeziehung von Eltern in existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit war dabei zentral. Bedeutsam war in diesem Zusammenhang auch die Frage nach Zugeständnissen, die die Angehörigen der untersuchten Zielgruppen bereit wären zu machen, um in Erwerbsarbeit zu kommen bzw. zu bleiben oder – wie im Fall der AufstockerInnen – die eigene soziale Situation nachhaltig zu verbessern. Diese Zugeständnisse umfassen sowohl Wochenpendeln, Schichtarbeit und Überstunden als auch berufsbedingte Ortswechsel, lange Arbeitswege, die Arbeit an wechselnden Orten und eine Neuorganisation der Kinderbetreuung. Von übergreifendem Interesse – insbesondere mit Blick auf die Beschäftigungsfähigkeit von Eltern – war außerdem die Frage, inwieweit die drei untersuchten Elterngruppen nicht nur in persönliche Netzwerke eingebunden sind, sondern auch durch Elemente institutioneller Netzwerke (Behörden, Schule, Hort, Kinderbetreuungseinrichtungen, Jobcenter, Jugendamt und Kirchen) Unterstützung erhalten.

In einem abschließenden Kapitel werden noch einmal die zentralen Befunde der Untersuchung der drei Zielgruppen angeführt und einander gegenübergestellt.

Die Firma Statistik-Consult möchte sich bei allen bedanken, die durch ihre Unterstützung Anteil an der Erstellung der vorliegenden Studie haben. Das gilt vor allem für die MitarbeiterInnen zahlreicher arbeitsmarktpolitischer Projekte und Jobcenter, die sich als ExpertInnen und KonsultationspartnerInnen zur Verfügung stellten sowie die vielen Bürgerinnen und Bürger, die an den Interviews und an der schriftlichen Befragung teilgenommen haben.

Ivonne Schwarz PD Dr. habil. Detlev Wahl Christian Schwarz Susanne Langner

Rostock im Februar 2013

2 Die Zielstellung der Studie

Die vorliegende Studie geht der Frage nach, welche Hemmnisse und Erfolgsfaktoren es in Mecklenburg-Vorpommern hinsichtlich der Einbeziehung von Müttern und Vätern in existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit gibt und inwieweit eine Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen zu realisieren ist.

Dabei stehen folgende forschungsleitende Fragen im Mittelpunkt:

- Welche Rolle spielen individuelle Einflussfaktoren wie bestimmte familiäre Konstellationen, die Einbettung in soziale Netzwerke, Flexibilität, Mobilität, Motivationsstrukturen sowie arbeitsmarktrelevante Qualifikationen und Kompetenzen?
- Welchen Stellenwert haben strukturelle Einflussfaktoren wie die Rolle von Kinderbetreuung und Arbeitszeitarrangements, Unterschiede zwischen städtischem und ländlichem Raum, branchenspezifische Besonderheiten sowie thematisch relevante Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarktes?¹

Den Gegenstand der Untersuchung bilden drei Zielgruppen, die im Hinblick auf die Segmentierung des Arbeitsmarktes und die Struktur der Arbeitslosigkeit besonders charakteristisch sind:

- **Langzeitarbeitslose Eltern mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren**
Frauen und Männer, die mindestens ein Jahr arbeitslos sind und ausschließlich Arbeitslosengeld II (Hartz IV) beziehen.
- **Aufstockende Eltern mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren**
Frauen und Männer, die in verschiedene Formen der Erwerbsarbeit eingebunden sind, aufgrund nicht existenzsichernder Einkünfte jedoch zusätzlich Arbeitslosengeld II² (Hartz IV) in unterschiedlicher Höhe beziehen.
- **Erwerbstätige Eltern mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren**
Frauen und Männer, die in ein existenzsicherndes Arbeitsverhältnis integriert sind.

1. Erste Studien, die einige dieser Aspekte für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern untersuchen, liegen vor: Prognos AG. Bericht zur Lebenssituation von Haushalten mit Kindern in Mecklenburg-Vorpommern. Berlin (2009); Wahl, Detlev. Starke Väter – starke Kinder. Studie zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie bei Vätern in Mecklenburg-Vorpommern. Rostock (2008); Wahl, Detlev. Zur Situation erwerbsfähiger Mütter in Mecklenburg-Vorpommern. Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in MV – Teil 1, Rostock (2009); Wahl, Detlev/ Höll, Thomas. Zur Situation erwerbsfähiger Mütter in Mecklenburg-Vorpommern. Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in MV – Teil 2, Rostock (2010).

2. In der Folge werden Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II mit ALG-I bzw. ALG-II abgekürzt.

Alle Befragten der drei Zielgruppen sollten außerdem

- die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen,
- in Mecklenburg-Vorpommern wohnen [und]
- nicht in Elternzeit sein.

Bei der Analyse der sozialen Situation der drei Zielgruppen spielen unterschiedliche Gesichtspunkte eine Rolle. Im Zusammenhang mit den langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen steht die Untersuchung jener persönlichen, familiären und strukturellen Faktoren im Mittelpunkt, die einer Integration in Erwerbsarbeit entgegenwirken und nicht selten zu sozialer Ausgrenzung oder Marginalisierung führen. Geschlossene Gesamtdarstellungen zur inneren Struktur der Gruppe der Langzeitarbeitslosen sowie zu Ressourcen und Hemmnissen bei ihrer (Wieder-) Eingliederung in Erwerbsarbeit liegen bislang noch nicht vor. Deshalb besteht ein Ziel der vorliegenden Studie darin, einen Beitrag zur Herausarbeitung arbeitsmarkt- und sozialpolitisch relevanter Lebenslagen, Einstellungsmuster und Bewältigungstechniken des Alltagslebens dieser Gruppe zu leisten und dabei die Besonderheiten der sozialen Situation von Eltern in den Mittelpunkt der Betrachtung zu rücken.

Bei den AufstockerInnen soll in erster Linie dargelegt werden, warum die zu dieser Gruppe gehörenden Mütter und Väter prekäre und/oder atypische Formen der Erwerbsarbeit (zu denen u. a. Leiharbeit, Midi- und Minijobs³ sowie befristete Beschäftigung zählen) aufnehmen und wie sich diese auf deren Lebens- und Einkommensverhältnisse auswirken.

Die Untersuchung der Erwerbstätigen in mehr oder minder ausgeprägten Normalarbeitsverhältnissen konzentriert sich auf die Frage, welche Faktoren existenzsichernde Einkommen, Beschäftigungsstabilität sowie eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bewirken. Bei dieser Gruppe geht es somit um die Suche nach Erfolgsfaktoren bzw. erfolgreichen Strategien zur Absicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und Männern, die sowohl berufliche als auch familiäre Anforderungen zu vereinbaren haben.

Die nun folgenden Ausführungen zur Segmentierung des Arbeitsmarktes, zur Beschäftigungsfähigkeit sowie zu Langzeitarbeitslosen, AufstockerInnen und Erwerbstätigen in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen bilden den theoretischen Rahmen für die anschließende empirische Analyse und liefern die Grundlage für die Einordnung und Interpretation zahlreicher Befunde.

2.1 Die Segmentierung des Arbeitsmarktes und ihre sozialen Implikationen

In den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass der Arbeitsmarkt nicht homogen ist, sondern verschiedene Segmente aufweist, die durch unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten, Qualifikationsanforderungen, Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und Erwerbseinkommen gekennzeichnet sind. Zahlreiche empirische Befunde stützen diese These. Allerdings existieren unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Anzahl der Segmente (Zwei- oder Dreiteilung des Arbeitsmarktes), ihrer Durchlässigkeit sowie der ihnen zuzuordnenden Gruppen der Erwerbstätigen bzw. Erwerbslosen.

3. Zum 01. Januar 2013 ist die Arbeitsentgeltgrenze im Bereich der geringfügig entlohnten Minijobs (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) von 400 Euro auf 450 Euro angehoben worden. Da der Untersuchungszeitraum der vorliegenden Studie vor der Neuregelung lag, wird im Zusammenhang mit diesem Beschäftigungsverhältnis weiterhin von einem „400-Euro-Job“ gesprochen.

Die in Übersicht 1 aufgeführte Darstellung der Segmentierung des Arbeitsmarktes weist, im Gegensatz zu anderen Strukturmodellen⁴, neben der Dreiteilung noch ein viertes Gliederungselement auf, dessen Angehörige eine nur marginale Position auf dem Arbeitsmarkt innehaben.

1. Übersicht: Segmentierung des Arbeitsmarktes

OBERES SEGMENT DES ARBEITSMARKTES	
<ul style="list-style-type: none"> • hohe Anforderungen an Qualifikation und Schlüsselkompetenzen • hohe Anforderungen an Flexibilität und Mobilität • überdurchschnittliche bzw. übertarifliche Bezahlung • Karrierechancen • hoher Anteil an Normalarbeitsverhältnissen 	<ul style="list-style-type: none"> • hoher Grad an Verrechtlichung der Arbeitsverhältnisse • stärkere Beschäftigungsstabilität und Arbeitnehmervertretungen • Beschäftigte bilden in der Regel die Stammebelegschaften • geringe „soziale Verwundbarkeit“ der ArbeitnehmerInnen
MITTLERES SEGMENT DES ARBEITSMARKTES	
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikationsanforderungen auf mittlerem Niveau >>> Ausbildungsberufe • Anforderungen an Schlüsselkompetenzen sind nicht so hoch wie im oberen Segment • Anforderungen an Flexibilität und Mobilität beziehen sich in erster Linie auf tägliche Arbeitszeiten und die Bereitschaft zu pendeln • keine oder nur geringe Karrierechancen 	<ul style="list-style-type: none"> • tarifliche oder untertarifliche Bezahlung • geringerer Anteil von Normalarbeitsverhältnissen • geringere Beschäftigungsstabilität • Arbeitnehmervertretungen sind seltener vorhanden als im oberen Segment • Beschäftigte bilden oftmals die leichter austauschbaren Randgruppen der Stammebelegschaften • höhere „soziale Verwundbarkeit“ der ArbeitnehmerInnen
UNTERES SEGMENT DES ARBEITSMARKTES	
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikationsanforderungen auf niedrigem Niveau >>> Un- und Angelernte • keine bzw. geringe Anforderungen an Schlüsselkompetenzen • unterdurchschnittliche Bezahlung • keine Karrierechancen • hoher Anteil an atypischer und/oder prekärer Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> • geringere Beschäftigungsstabilität, kaum Arbeitnehmervertretungen • Beschäftigte mit der höchsten „sozialen Verwundbarkeit“ • Anforderungen an Flexibilität und Mobilität beziehen sich in erster Linie auf tägliche Arbeitszeiten und die Bereitschaft zu pendeln
MARGINALES SEGMENT DES ARBEITSMARKTES	
<ul style="list-style-type: none"> • Gruppen von ALG-I-EmpfängerInnen • Langzeitarbeitslose ALG-II-EmpfängerInnen 	<ul style="list-style-type: none"> • bei der Agentur für Arbeit registrierte Langzeitarbeitslose ohne Zuwendungen • Angehörige der Stillen Reserve

Quelle: Übersicht erstellt von Statistik-Consult

4. Ein weiteres interessantes Modell des Arbeitsmarktes ist die von Klaus Dörre in Anlehnung an Robert Castel entwickelte Einteilung in Zonen mit einer entsprechenden Typologie der Beschäftigung. Vgl.: Friedrich-Ebert-Stiftung. *Die Zukunft des Sozialstaats. Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik*. In: WISO-Diskurs, Ausgabe November, Bonn (2007), S. 7; Dörre, Klaus. *Entsteht eine neue Unterschicht? Anmerkungen zur Rückkehr der sozialen Frage in die Politik*. Working-Papers des Lehrstuhls Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie (Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena), Nr. 1, Jena (2007), S. 8.

Während sich in dem vierten Segment die arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen konzentrieren, schrumpft auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes das dritte Segment⁵, das Gefahr läuft, in das vierte Segment abzurutschen.

Der in den letzten Jahren häufig konstatierte Fachkräftemangel gilt in erster Linie für das oberste, mit Abstrichen auch für das mittlere Segment des Arbeitsmarktes. Es liegt auf der Hand, dass fehlende Arbeitskräfte in den oberen Segmenten nicht ohne Weiteres durch Beschäftigte des dritten Segments oder durch Angehörige des marginalen Bereiches kompensiert werden können. Auf dieser Grundlage verwundert es nicht, dass – mit Unterschieden zwischen einzelnen Branchen und Regionen – eine relativ hohe Mismatch-Arbeitslosigkeit⁶ existiert und sich das vierte Segment zunehmend verfestigt.

Die Zielgruppen der vorliegenden Untersuchung entsprechen in ihrer Zuordnung zum Arbeitsmarkt annähernd

- dem marginalen vierten Segment → Langzeitarbeitslose,
- dem dritten Segment → AufstockerInnen [und]
- den oberen beiden Segmenten → Frauen und Männer in Normalarbeitsverhältnissen.

2.2 Die Beschäftigungsfähigkeit

Wie noch zu zeigen sein wird, sind die im Rahmen der Studie detailliert zu untersuchenden Hemmnisse und Erfolgsfaktoren bei der Eingliederung von Müttern und Vätern in existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit in vielfacher Weise mit dem Problem der Beschäftigungsfähigkeit und ihren unterschiedlichen Dimensionen verbunden.

Eine ganzheitliche Definition der Beschäftigungsfähigkeit könnte wie folgt lauten:

Beschäftigungsfähigkeit ist die Gesamtheit und wechselseitige Verflechtung aller individuellen, familiären und strukturellen Voraussetzungen für die Integration bzw. den Verbleib erwerbsfähiger Menschen in abhängige/r Beschäftigung oder selbstständige/n Formen der Erwerbsarbeit.

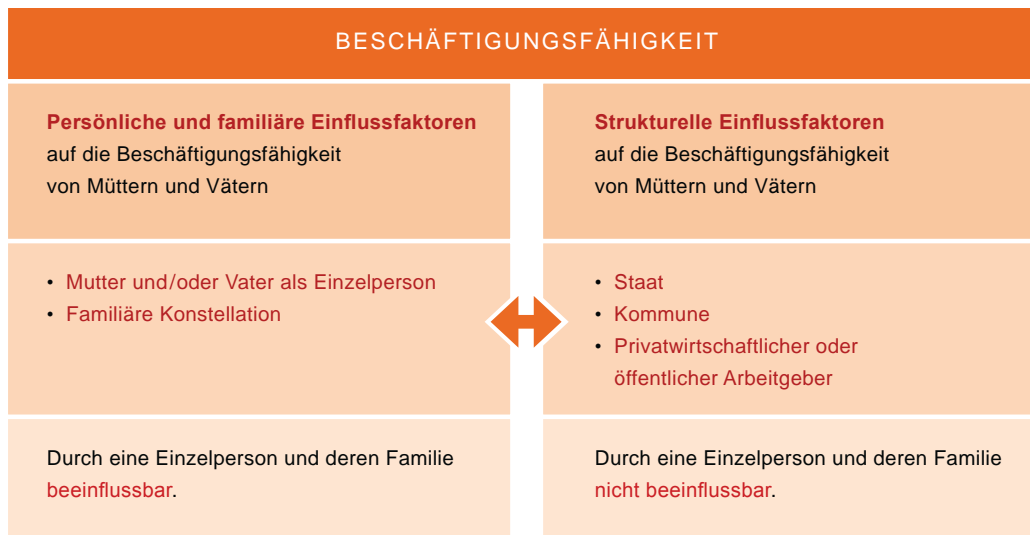
Eine solche Definition lässt Raum für die Betrachtung individueller Qualifikationen, Kompetenzen, Einstellungen sowie familiärer und sozialer Ressourcen. Sie verweist auf die Verantwortung der Unternehmen und der Politik für die Herstellung von Beschäftigungs-

5. In diesem Segment arbeiten viele Niedrigqualifizierte in einfachen Tätigkeiten. Eine differenzierte Bewertung der Perspektiven dieser Tätigkeiten findet sich in: Friedrich-Ebert-Stiftung. *Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland*. In: WISO-Diskurs, Ausgabe Juni, Bonn (2007); vgl. auch: Kotte, Volker/ Meier, Henning/ Stöckmann, Andrea. *Demografischer Wandel. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern*. In: IAB Regional, Nr. 3 (2010), S. 15ff.

6. Mismatch-Arbeitslosigkeit entsteht dann, wenn die Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitssuchenden nicht dem nachgefragten Arbeitskräfteprofil entsprechen.

fähigkeit⁷ und bezieht darüber hinaus sowohl abhängig Beschäftigte als auch Selbständige mit ein. Letzteres ist insbesondere deshalb von Bedeutung, da selbständige Tätigkeit in ihren verschiedenen Formen, Übergängen in und Kombinationen mit abhängige/r Beschäftigung zunehmend eine Rolle spielt.⁸

2. Übersicht: Determinanten der Beschäftigungsfähigkeit von Müttern und Vätern



Quelle: Übersicht erstellt von Statistik-Consult

Übersicht 2 zeigt die zwei wesentlichen Determinanten von Beschäftigungsfähigkeit. Dabei liegt die Herstellung und Erhaltung individueller Beschäftigungsfähigkeit weitgehend, jedoch nicht ausschließlich in der Verantwortung von Individuen bzw. ihren Familien. Die strukturellen Determinanten von Beschäftigungsfähigkeit entziehen sich dagegen den Einflussmöglichkeiten des Einzelnen. Sie werden vielmehr durch staatliche und kommunale Politikansätze sowie Strategien und Maßnahmen öffentlicher und privatwirtschaftlicher ArbeitgeberInnen bestimmt.

Übersicht 3 zeigt eine Auswahl einzelner Determinanten für Beschäftigungsfähigkeit im individuellen/familiären Bereich sowie hinsichtlich struktureller Rahmenbedingungen. Diese werden hier aus methodischen Gründen voneinander getrennt dargestellt, durchdringen sich jedoch in der sozialen Realität und verstärken sich teilweise auch wechselseitig.

7. Zur Verantwortung von Unternehmen und Politik vgl.: Kotte/ Meier/ Stöckmann (2010), S. 12; Blancke, Susanne/ Roth, Christian/ Schmid, Josef. *Employability* („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg (Hrsg.), *Arbeitsbericht 157*, Stuttgart (2000), S. 10/11; Brüssig, Martin/ Knuth, Matthias. *Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse*. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 6, Düsseldorf (2009), S. 288.

8. Vgl.: Kraus, Katrin. *Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen. Ein Beitrag zur Diskussion von neuen Leitlinien für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung*. In: *WISO Diskurs*, Ausgabe November, Bonn (2008), S. 11.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass in der neueren Literatur zur Beschäftigungsfähigkeit vermehrt folgende Entwicklungen in der Arbeitswelt diskutiert werden:

- die Erosion von Normalarbeitsverhältnissen und damit verbundenen berufsbiographischen Brüchen im Leben der Erwerbstätigen (z. B. der Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung, selbständiger Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit);
- der zunehmende Wechsel von Tätigkeiten/Berufen im Lebensverlauf mit jeweils spezifischen Arbeitsanforderungen;
- die ständig anwachsende Bedeutung wissensbasierter Formen der Erwerbsarbeit zu Ungunsten einfacher Tätigkeiten [sowie]
- die erhöhten Anforderungen an Flexibilität, Mobilität und Selbstorganisation der Erwerbstätigen.

Diese Entwicklungstendenzen der Arbeitswelt erfordern sowohl seitens der Erwerbstätigen als auch der Arbeitgeberseite und staatlichen Instanzen eine erweiterte Sicht auf Beschäftigungsfähigkeit. Diese soll nicht nur in Bezug auf ein eng begrenztes berufliches Feld, in dem ein Individuum ein Leben lang verbleibt, hergestellt oder erhalten werden. Erwerbstätige sollen vielmehr über bereits vorhandene schulische und berufliche Qualifikationen sowie lebenslange Weiterbildungen in die Lage versetzt werden, sich den neuen Anforderungen erfolgreich zu stellen⁹.

Neben den „traditionellen“ beruflichen Qualifikationen spielen dabei in immer stärkerem Maße sogenannte Schlüsselkompetenzen eine erhebliche Rolle. Ein Dilemma besteht allerdings darin, dass diese oftmals inflationär aufgeführt werden,¹⁰ widersprüchlich und definitorisch unscharf sind, sich dadurch der empirischen Untersuchung entziehen und nicht beliebig in Maßnahmen der formalen Bildung bzw. Weiterbildung vermittelt werden können.¹¹

9. Vgl.: Blancke/ Roth/ Schmid (2000), S. 7; vgl. auch: Eichhorst, Werner/ Marx, Paul/ Thode, Eric. *Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000–2009. Benchmarking Deutschland: Beschäftigungserfolge bei zunehmender Differenzierung*. Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), Gütersloh (2009), S. 8.

10. *Inzwischen gibt es eine unüberschaubare Menge an Kompetenzen, die Erwerbstätige möglichst alle besitzen sollten, darunter nebulöse Gebilde wie „berufsbiographische Gestaltungskompetenz“.*

11. Vgl.: Kleinert, Corinna. *Unschärf. Was sind denn eigentlich berufliche Kompetenzen?* In: *IAB-Forum*, Nr. 2, Nürnberg (2005), S. 28ff.; vgl. hierzu auch: Schaub, Günther. *Der Stellenwert des informellen Lernens bei der berufsorientierten Kompetenzfeststellung für benachteiligte Jugendliche*. Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier Nr. 2, München (2005), S. 10.

3. Übersicht: Individuelle und strukturelle Determinanten der Beschäftigungsfähigkeit von Müttern und Vätern



Quelle: Übersicht erstellt von Statistik-Consult

2.3 Merkmale und Faktoren der Langzeitarbeitslosigkeit

Langzeitarbeitslose Eltern, die Transferleistungen in Form von ALG-II beziehen, bilden die erste Zielgruppe der vorliegenden Studie. Dabei sei betont, dass sie keineswegs eine homogene Einheit bilden, sondern sehr unterschiedliche Lebenssituationen und Erwerbsbiographien aufweisen. Das betrifft sowohl die familiären Strukturen und Netzwerke als auch das Lebensalter, die schulischen und beruflichen Qualifikationen, den gesundheitlichen Status, die Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die Ressourcen für ihre Überwindung.¹²

12. Vgl.: Wenzel (2008), S. 55.

Dabei ist Langzeitarbeitslosigkeit ein Phänomen, das weit über die in der Studie anvisierte Zielgruppe der ALG-II-EmpfängerInnen hinausreicht und in seinem genauen Erscheinungsbild nicht durch die offizielle Statistik erfasst werden kann.

4. Übersicht: Die verschiedenen Kategorien von Langzeitarbeitslosen

LANGZEITARBEITSLÖSE	
1. Stille Reserve	Die sogenannte Stille Reserve, die überwiegend aus Langzeitarbeitslosen besteht, gehört zur verdeckten Arbeitslosigkeit. Darunter fallen alle Personen, die arbeitslos sind, jedoch keinen Eingang in die offiziellen Statistiken gefunden haben. Die Gründe dafür sind sehr unterschiedlich, hängen aber zumeist damit zusammen, dass Arbeitslose, die keinen Anspruch auf Transferzahlungen haben, sich nicht bei den Behörden melden oder sich aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher Vermittlungsprobleme resigniert vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben.
2. Langzeitarbeitslose Bezug von ALG-I	Charakteristisch für die Angehörigen dieser Gruppe von Langzeitarbeitslosen ist, dass sie zwar länger als ein Jahr arbeitslos sind, jedoch ALG-I beziehen, weil sie aufgrund ihrer Beschäftigungszeiten und ihres Lebensalters einen über 12 Monate hinausreichenden Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung erworben haben.
3. Langzeitarbeitslose ohne Leistungsbezug	Im Rechtskreis des SGB III ist eine Gruppe von Langzeitarbeitslosen registriert, die weder ALG-I noch ALG-II beziehen. Dabei handelt es sich um Menschen, die entweder niemals einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten oder nach dem Auslaufen des Leistungsbezuges wegen mangelnder Bedürftigkeit kein ALG-II erhalten.
4. De facto-Langzeitarbeitslose	Bei diesen langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen ist eine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit von mehr als sechs Wochen durch Erkrankungen, Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (Ein-Euro-Job), andere Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung usw. zu verzeichnen. Auch wenn nach der Unterbrechung erneut keine Integration in den ersten Arbeitsmarkt erfolgt, gilt der/die Betreffende nicht mehr als langzeitarbeitslos. Vielmehr wird die Arbeitslosigkeit als „neu beginnend“ behandelt.
5. Langzeitarbeitslose mit Bezug von ALG-II	Angehörige dieser Gruppe sind länger als ein Jahr arbeitslos und erfüllen alle Kriterien für den Bezug von ALG-II.
Die für diese Studie relevante Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Eltern ist der fünften Kategorie zuzuordnen.	

Quelle: Übersicht erstellt von Statistik-Consult

Übersicht 4 stellt den Versuch dar, eine Typologie von Langzeitarbeitslosen zu skizzieren, die einerseits deutlich macht, warum die Erfassung schwierig ist, die andererseits aber erlaubt, die für die Studie relevante Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Eltern genau abzugrenzen.

Die oben aufgeführten Kategorien¹³ verweisen auf die Vielgestaltigkeit sozialer Randlagen in der Arbeitsgesellschaft. Den Langzeitarbeitslosen gemeinsam ist allerdings, dass

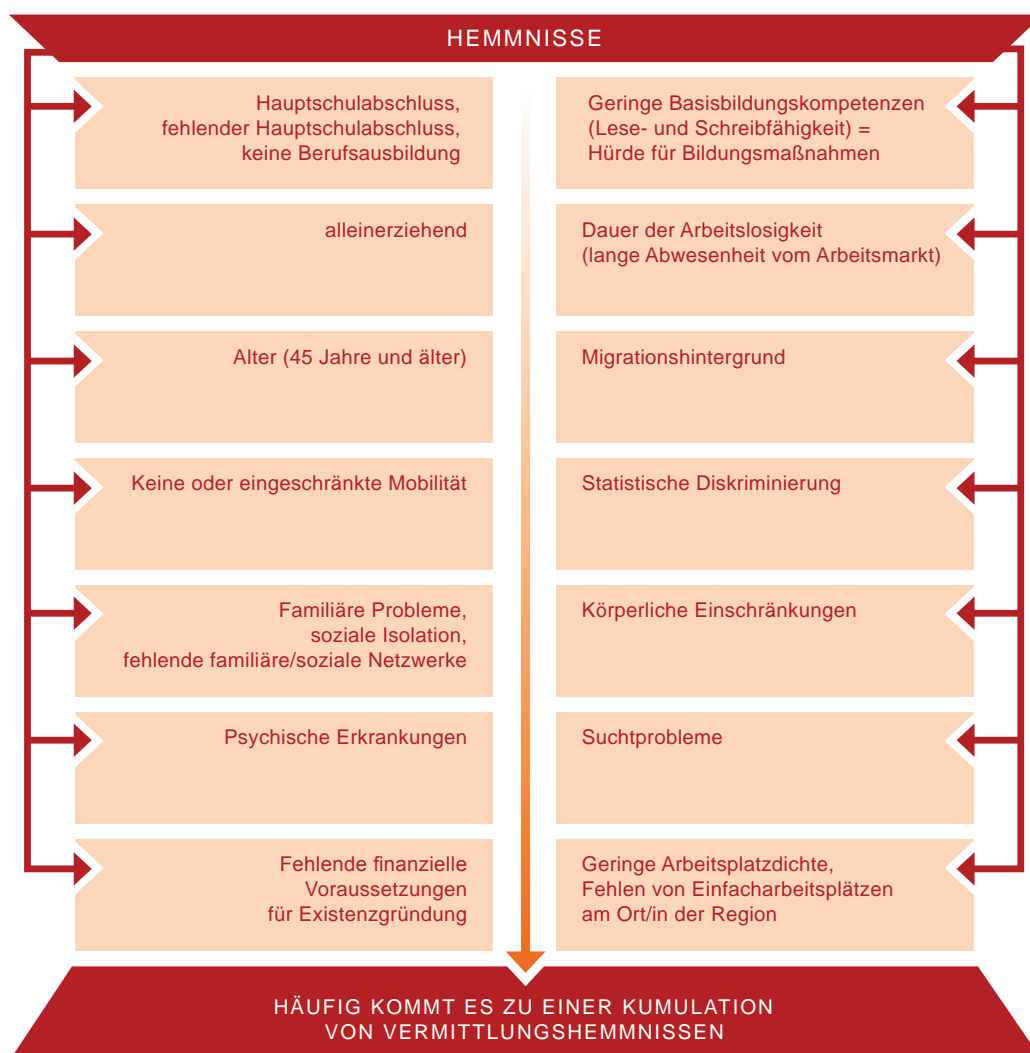
13. Bei der 4. Kategorie der De-facto Langzeitarbeitslosen handelt es sich nicht um eine offizielle Kategorie der Arbeitsmarktforschung und-statistik. Die Bezeichnung wurde von den Verfassern der vorliegenden Studie zur Kennzeichnung dieser Gruppe gewählt.

der Arbeitsmarkt ihnen gegenüber eine zusehends geringer werdende Integrationsfähigkeit aufweist.

Grundsätzlich können alle Personen, die einer abhängigen oder selbständigen Erwerbsarbeit nachgehen oder in eine Berufsausbildung eingebunden sind, von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sein. Besonders gefährdet sind jedoch Jugendliche, Ältere, Alleinerziehende, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Menschen mit Migrationshintergrund und Personen ohne Schulabschluss und/oder abgeschlossener Berufsausbildung.¹⁴

In diesem Zusammenhang zeigt folgende Übersicht die in der Literatur zur Langzeitarbeitslosigkeit angeführten Hemmnisse bei der Herstellung bzw. Erhaltung von Beschäftigungsfähigkeit, aus denen sich zahlreiche Untersuchungsfelder und Fragen für die empirische Analyse ableiten lassen.

5. Übersicht: Hemmnisse bei der (Wieder-) Eingliederung von langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen in Erwerbsarbeit



Quelle: Übersicht erstellt von Statistik-Consult

14. Schulz (2007), S. 82.

Angemerkt werden soll, dass sich die Anzahl von Langzeitarbeitslosen seit 2005 stark erhöht hat¹⁵ und sich zunehmende Tendenzen zur Verfestigung zeigen¹⁶. Dies zeichnet sich auch bei einem Vergleich der quantitativen Entwicklung von ALG-I- und ALG-II-EmpfängerInnen ab. In allen einschlägigen Studien wird darauf hingewiesen, dass der Anteil langzeitarbeitsloser Menschen an der Gesamtheit der Arbeitslosen deutlich höher liegt und – je nach Erfassungsjahr und Berechnungsgrundlage – zwischen 50% und 70% ausmacht.¹⁷

In Mecklenburg-Vorpommern waren im September 2012 von insgesamt 90.442 offiziell arbeitslos gemeldeten Personen 65.298 langzeitarbeitslose EmpfängerInnen von ALG-II. Das entsprach einem Anteil von 72,20% an allen Arbeitslosen.¹⁸

2.4 Atypische und/oder prekäre Erwerbsarbeit und das Aufstocken

Die zweite Zielgruppe der vorliegenden Studie bilden die aufstockenden Eltern. Bei AufstockerInnen handelt es sich um Menschen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, allerdings von den daraus bezogenen Einkünften (Lohn, Gehalt, Unternehmergewinn) ihren Lebensunterhalt im Sinne der Absicherung der Grundbedürfnisse bzw. des soziokulturellen Existenzminimums nicht bestreiten können. Diese Absicherung wird dadurch gewährleistet, dass die Angehörigen dieser Gruppe zusätzlich zu ihren Einkünften Transferleistungen in Form von ALG-II erhalten, die ihr Erwerbseinkommen ergänzen bzw. „aufstocken“.

Im Jahr 2005 lag die Zahl der erwerbstätigen ALG-II-EmpfängerInnen deutschlandweit bei 951.000, im Herbst 2009 bereits bei 1,366 Mio.¹⁹. Bis Juni 2010 stieg sie nochmals auf 1,404 Mio. an. Unter diesen 1,404 Mio. waren 1,285 Mio. abhängig beschäftigte LeistungsbezieherInnen und 128.000 Personen, die ausschließlich oder zusätzlich einer selbständigen Tätigkeit nachgingen.²⁰ Die Dunkelziffer dürfte allerdings noch höher liegen, da aus verschiedenen Gründen nicht alle Leistungsberechtigten ihre Ansprüche bei den Behörden geltend machen.

Die Zahlen verdeutlichen, dass ungeachtet sinkender Arbeitslosenzahlen die atypischen Beschäftigungen und mit ihnen das „Aufstocken“ eine immer größere Rolle spielen.

Die Zunahme der AufstockerInnen hängt ursächlich mit einem Anwachsen der sogenannten atypischen Beschäftigung zusammen. Obwohl im Hinblick auf deren Typologie und Bewertung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften durchaus unterschiedliche Auf-

15. Das hängt zum Teil mit der Einführung des Sozialgesetzbuches II ab 01.01.2005 zusammen, wodurch vielen ehemaligen erwerbsfähigen EmpfängerInnen von Sozialhilfe der Zugang zur Arbeitsförderung ermöglicht wurde, vgl.: ebenda, S. 81.

16. Vgl.: Eichhorst/ Marx/ Thode (2009), S. 19.

17. Vgl.: ebenda und Bundesagentur für Arbeit. Grundsicherung für Arbeitssuchende in Zahlen. In: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Ausgabe September, Nürnberg (2010), S. 33; vgl. außerdem: Wenzel, Ulrich. Hilfebedürftige Arbeitslose in der Fallberatung. Trainer trifft Mensch. In: IAB-Forum, Nr. 2, Nürnberg (2008), S. 54.

18. Bundesagentur für Arbeit. Statistik nach Regionen – Informationen für: Bundesland Mecklenburg-Vorpommern. Nürnberg (2012) (online unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/>).

19. Vgl.: DGB Bundesvorstand. Hartz IV – weil der Lohn nicht reicht. In: DGB Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 2, Berlin (2010), S. 1.

20. Vgl.: Bundesagentur für Arbeit. Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Oktober 2010, Nürnberg (2010), S. 21.

fassungen bestehen, bestätigen nahezu alle Studien ihre Ausbreitung.²¹ Während in den ersten vier Jahrzehnten nach Ende des Zweiten Weltkrieges Normalarbeitsverhältnisse den gesamten Arbeitsmarkt dominierten und auch heute noch charakteristisch für die Mehrheit der Erwerbstätigen sind, zeigen sich seit den 1990er Jahren in wachsendem Maße atypische Beschäftigungsformen, die im Hinblick auf ihre wirtschaftlichen und sozialen Implikationen ambivalent sind. Auf der einen Seite tragen sie zu einer von den Unternehmen gewünschten Flexibilisierung bei, machen den Arbeitsmarkt aufnahmefähiger und schaffen auch für ArbeitnehmerInnen zeitliche Freiräume sowie Beschäftigungs- und Zuverdienstmöglichkeiten. Auf der anderen Seite führen sie jedoch in vielen Fällen zu niedrigen Erwerbseinkommen, instabilen Beschäftigungsverhältnissen und langfristig zu erhöhter Altersarmut. Atypische Beschäftigungsformen tragen so dazu bei, dass die soziale Verwundbarkeit größerer Gruppen von Erwerbstätigen zunimmt, während die Möglichkeiten einer selbstbestimmten Lebensplanung und -gestaltung abnehmen.²²

Was sind nun atypische Beschäftigungen und in welcher Weise sind sie mit dem Phänomen des Aufstockens verbunden?

Atypische Beschäftigungsverhältnisse können nur mit Bezug auf Normalarbeitsverhältnisse bestimmt werden. Letztere sind durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

1. sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung (zumindest vollzeitnah)
2. existenzsichernde Erwerbseinkommen
3. unbefristete Beschäftigung
4. Integration in soziale Sicherungssysteme
5. Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis (das heißt, die ArbeitnehmerInnen sind direkt in dem Unternehmen tätig, mit dem sie einen Arbeitsvertrag geschlossen haben, werden also nicht über eine Leiharbeitsfirma beschäftigt)
6. hoher Grad an Verrechtlichung in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaub, Vergütung, Arbeitsschutz, Tarifverträge, Kündigungsschutz, Arbeitnehmervertretungen usw.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse weichen in einem oder in mehreren Aspekten von Normalarbeitsverhältnissen ab. Ihnen zuzurechnen sind Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse. Etwas weiter gefasst lassen sich auch prekäre Solo-Selbständigkeit (1-Personen-Unternehmen), Praktika,²³ und Beschäftigungsverhältnisse, die über die Agentur für Arbeit bzw. die Träger der Grundsicherung (z. B.

21. Vgl.: Statistisches Bundesamt. *Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Wiesbaden (2008), S. 12ff., und Dietz, Martin/ Walwei, Ulrich. *Erwerbsarbeit heute. Auf neuen Spuren unterwegs*. In: IAB-Forum, Nr. 1, Nürnberg (2008), S. 5ff.

22. Eichhorst/ Marx/ Thode (2009), S. 4; vgl. auch: Bechmann, Sebastian/ Dahms, Vera/ Fischer, Agnes/ Frei, Marek/ Leber, Ute. *20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009*. In: IAB-Forschungsbericht, Nr. 6, Nürnberg (2010), S. 47ff.

23. Dabei geht es nicht um Praktika, die vorgeschriebene Ausbildungsabschnitte innerhalb eines Studiums, einer Umschulung oder Fortbildungsmaßnahme sind, sondern um längerfristige, zumeist unbezahlte und nicht den sozialen Standards entsprechende Arbeitsformen von beruflich bereits ausgebildeten Personen bei öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Arbeitgebern. Zur Rolle der Praktika in Unternehmen vgl.: Hohendanner, Christian/ Janik, Florian. *Praktika und betriebliche Personalpolitik – Verbreitung und Nutzungsintensität von Praktika in deutschen Betrieben*. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Nr. 4, Nürnberg (2008), S. 475.

Ein-Euro-Jobs) vergeben werden, als atypische Beschäftigungsverhältnisse charakterisieren.

Übersicht 6 zeigt zusammenfassend die am weitesten verbreiteten Formen atypischer Beschäftigung und eine Auswahl ihrer sozialen und ökonomischen Konsequenzen.

6. Übersicht: Atypische Beschäftigungsformen und ihre sozialen Konsequenzen

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN	
Zeitarbeitsverhältnisse	
Befristete Arbeitsverhältnisse	
Teilzeitarbeit (ohne Minijobs)	
Arbeit auf Abruf (Sonderform der Teilzeitarbeit)	
Geringfügige Beschäftigung (Minijobs)	
Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs)	
Prekäre Solo-Selbständigkeit	
Praktika	
NACHTEILE KONSEQUENZEN	
(es treffen nicht alle Nachteile/Konsequenzen für alle Formen der atypischen Beschäftigung zu)	
Arbeitsplatz- und Einkommensunsicherheit	!
hoher Anteil diskontinuierlicher Erwerbsverläufe	
niedrige, nicht existenzsichernde Erwerbseinkommen	
häufiger Arbeitsplatz-, Betriebs- und Ortswechsel und dadurch bedingt das Fehlen längerfristiger sozialer Kontakte	
Gefahr der Altersarmut	
bietet keine / kaum Aufstiegschancen	
geringere Teilhabe an sozialen Sicherungssystemen	
schlechter Zugang zu betrieblichen Formen der Weiterbildung	
Druck auf das gesamte Lohngefüge	
Aushöhlung der Sozialversicherungssysteme, die auf Normalarbeitsverhältnissen basieren	

Quelle: Übersicht erstellt von Statistik-Consult

Mit Ausnahme der Leiharbeit und Solo-Selbständigkeit, die männliche Domänen darstellen, finden sich in allen anderen Formen der atypischen Beschäftigungsverhältnisse mehrheitlich Frauen. Dies gilt vor allem im Hinblick auf geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit. 2008 waren nahezu 46% der erwerbstätigen Frauen entweder in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit (bis zu 30 Wochenstunden) oder in Minijobs beschäftigt.²⁴ Gerade bei der letztgenannten Form wird die zuvor beschriebene Ambivalenz bei der Bewertung atypischer Beschäftigung deutlich. Während ein nicht geringer Teil Frauen

24. Vgl.: Eichhorst/ Marx/ Thode (2009), S. 11.

in Teilzeit arbeitet, um eine größere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erzielen, sind viele Frauen – und zunehmend auch Männer – zu dieser Beschäftigungsform gezwungen, da nicht genügend Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Ein bundesdeutscher Ost-West-Vergleich aller atypischen Beschäftigungen zeigt, dass in den neuen Bundesländern Leiharbeit, Befristungen und Formen der Solo-Selbständigkeit stärker vertreten sind, während in den alten Bundesländern Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung dominieren.²⁵

Die für die vorliegende Studie relevante Gruppe der AufstockerInnen ist überwiegend in atypische Beschäftigungsverhältnisse eingebunden. Im Folgenden soll anhand der Übersicht 7 eine Kategorisierung der AufstockerInnen vorgenommen werden.

7. Übersicht: Kategorien der AufstockerInnen

KATEGORIE
<p>> geringfügig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Minijobs bis zu 400 Euro = Sonderform der Teilzeitarbeit)</p>
<p>> sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit (darunter auch Midijobs von 400 bis 800 Euro)</p>
<p>> sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit (dabei handelt es sich um den sogenannten Niedriglohnbereich)</p>
<p>> Selbständige (freiberuflich Tätige und Gewerbetreibende) mit nicht existenzsichernden Gewinnen</p>
<p>Häufig wird noch eine weitere Gruppe genannt, die jedoch nicht zu den eigentlichen AufstockerInnen zählt, da ihre Angehörigen nicht erwerbstätig sind:</p> <p>> Personen, deren Arbeitslosengeld nicht ausreicht, um den Bedarf der Bedarfsgemeinschaft zu decken. Neben ALG-I erhalten diese Personen auch ALG-II. Das ALG-I wird um die entsprechenden SGB II-Leistungen „aufgestockt“.</p>

Quelle: Übersicht erstellt von Statistik-Consult

In den einzelnen Branchen sind die atypisch Beschäftigten und damit die AufstockerInnen höchst ungleich verteilt. Obwohl sich in nahezu allen Branchen Normalarbeitsverhältnisse tendenziell auf dem Rückzug befinden, dominieren sie mit Anteilen von 80% bis 90% noch in der öffentlichen Verwaltung, im produzierenden Gewerbe, in der Energie- und Wasserversorgung, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Der größte Rückgang von Normalarbeitsverhältnissen lässt sich in der Landwirtschaft, der Fischerei, dem Handel und Gastgewerbe sowie in zahlreichen Dienstleistungsberufen feststellen.

Hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt scheint es sinnvoll, den Dienstleistungssektor zu untergliedern. Geht man von einer prinzipiellen Zweiteilung aus, lassen sich so genannte primäre und sekundäre Dienstleistungen un-

25. Vgl.: DGB Bundesvorstand: *Der Arbeitsmarkt im Osten – 20 Jahre nach dem Mauerfall. Teil 1: Beschäftigung und Einkommen.* In: *DGB Arbeitsmarkt aktuell*, Nr. 6, Berlin (2009), S. 5ff.

terscheiden. Als Abgrenzungskriterium wird dabei die Standardisierbarkeit bzw. die Wissensintensität des Leistungsangebots herangezogen (siehe Übersicht 8 in Kapitel 5.3).

Der größte Teil der atypisch Beschäftigten und somit auch der AufstockerInnen arbeitet im Bereich der primären Dienstleistungen, in dem sogenannte „Einfachtätigkeiten“²⁶ vorherrschen.²⁷ Diese Tätigkeiten sind größtenteils im unteren Segment des Arbeitsmarktes angesiedelt, während die sekundären Dienstleistungen mehrheitlich dem oberen Segment zuzuordnen sind. Letzteres ist vor allem durch Normalarbeitsverhältnisse sowie die höhere schulische und berufliche Qualifikation der darin Beschäftigten charakterisiert.²⁸

Im Jahr 2011 gab es in Mecklenburg-Vorpommern 53.354 AufstockerInnen.²⁹ Diese hohe Zahl ist in erster Linie bedingt durch ein insgesamt niedriges Lohnniveau³⁰ und die Struktur des Dienstleistungssektors, in dem niedrig bezahlte Berufe und Tätigkeitsfelder überwiegen. So liegen nach Angaben der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes mehr als 50% der Angestellten unter der Niedriglohnschwelle. Geringe Löhne und Gehälter sind auch für die 16.500 Beschäftigten der Callcenter-Branche sowie für die 10.300 Leiharbeiter charakteristisch.³¹

2.5 Erwerbstätige in Normalarbeitsverhältnissen

Zur dritten Zielgruppe der vorliegenden Studie gehören Personen, die in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind oder eine selbständige Erwerbsarbeit ausüben, die hinsichtlich ihrer allgemeinen Merkmale diesem nahekommt.³²

Diese Gruppe ist keineswegs identisch mit den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten bzw. den Selbständigen an sich, da es in beiden Kategorien sehr viele Menschen gibt, die atypisch beschäftigt und/oder AufstockerInnen sind. Das erschwert ohne Zweifel die genaue Festlegung dieser Zielgruppe, weil mit Hilfe der offiziellen Statistik eine Abgrenzung nicht möglich ist. Als Beispiel mag die Tatsache angeführt werden, dass 2008 von den insgesamt 106.000 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen 75% (79.500) befristet beschäftigt waren und von diesen mehr als 40% (31.800) eine Teilzeitstelle hatten. Die Arbeitsmarktstatistik weist diese eigentlich atypisch Beschäftigten an einem bestimmten Stichtag der Erfassung jedoch als „normale“ Angestellte der Hochschulen aus. Ungeachtet dessen und der Tatsache, dass sich die atypischen Beschäftigungsformen immer stärker ausweiten und sich keineswegs nur in

26. Zu Struktur und Perspektiven einfacher Arbeitsformen vgl.: Friedrich Ebert Stiftung. *Perspektiven der Erwerbsarbeit. Einfache Arbeit in Deutschland*. In *WISO-Diskurs*, Ausgabe Juni, Bonn (2007).

27. Eine Übersicht zur Verteilung der AufstockerInnen auf Branchen findet sich u. a. bei: Bundesagentur für Arbeit. *Grundsicherung für Arbeitsuchende: Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher: Begriff, Messung, Struktur und Entwicklung*. In: *Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik*, Ausgabe März, Nürnberg (2010), S. 15, und *Statistisches Bundesamt* (2008), S. 9ff.

28. Vgl.: *Statistisches Bundesamt. Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden (2009), S. 12.

29. Vgl.: DGB Nord. *DGB: Niedriglohn belastet Haushalte der Städte und Kreise in Mecklenburg-Vorpommern mit vielen Millionen Euros*. Pressemitteilung vom 12.01.2011, Hamburg (2011).

30. Vgl.: *Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales. Tarifliche Niedriglöhne und -gehälter in M-V (Stand Februar 2012)*. Schwerin (2012) (online unter: <http://www.regierung-mv.de/>).

31. Lt. *Pressemitteilung der Arbeitsagentur Rostock*, vgl.: *Ostsee-Zeitung* vom 13.12.2011 und vom 25./26.02.2012.

32. Das bezieht sich vor allem auf existenzsicherndes Einkommen, Stabilität der Erwerbsarbeit und eine der beruflichen Qualifikation entsprechenden Tätigkeit. Die Arbeitszeiten sind bei Selbständigen durch keinerlei rechtliche Vorgaben geregelt und in der Regel länger als bei abhängiger Beschäftigung.

den unteren Segmenten des Arbeitsmarktes befinden, ist nach wie vor die Mehrheit der Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnisse integriert.

Eine wesentliche Aufgabe der Studie besteht darin, Faktoren für eine erfolgreiche Integration von Müttern und Vätern in existenzsichernde Formen von Erwerbsarbeit und deren wechselseitige Durchdringung herauszuarbeiten, die weit über die Analyse der formalen Qualifikationen der Erwerbstätigen und Elemente einer familienfreundlichen Unternehmenskultur hinausgehen.

In der nachfolgenden empirischen Analyse von Hemmnissen und Erfolgsfaktoren bei der Integration von Müttern und Vätern in existenzsichernde Formen von Erwerbsarbeit stehen folgende Aspekte im Mittelpunkt:

- soziodemographische Merkmale der Angehörigen der drei Zielgruppen;
- schulische und berufliche Qualifikation;
- erwerbsbiographische Besonderheiten;
- familiäre Konstellationen/Strukturen;
- die Bedeutung persönlicher Netzwerkbeziehungen und die Unterstützung durch institutionelle Netzwerke;
- Kinderbetreuung und Beschäftigungsfähigkeit;
- familieninterne und externe Ressourcen zur Bewältigung des Alltagslebens (vor allem in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) [sowie]
- die Akzeptanz oder Ablehnung bestimmter Berufsfelder, Arbeitszeitmodelle und beruflicher Veränderungen, Vorstellungen und Wünsche für die Zukunft.

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Methoden der Datenerhebung

Für die vorliegende Studie wurden sowohl Interviews als auch schriftliche Befragungen durchgeführt. Es wurden somit qualitative und quantitative Forschungsmethoden angewandt. Gründe für die Wahl dieses nichtrepräsentativen Methodenmix aus qualitativem Schwerpunkt und quantitativer Analyse ist der Anspruch, die Akteurperspektive der Befragten qualitativ zu erfassen und anhand größerer Fallzahlen abzugleichen und zu vertiefen. Die quantitativen Befunde dienen somit der Untermauerung, Bestätigung und Illustration der Interview-Ergebnisse. Die vertiefenden quantitativen Analysen sollen zusätzlich Tendenzen innerhalb der sowie in den gegenübergestellten Befragungsgruppen aufzeigen. Der qualitative Ansatz der Untersuchung befindet sich dagegen näher an den Untersuchungspersonen, den befragten Eltern. Er versucht sozialerwünschte Antworten zu vermeiden und erlaubt bei sensiblen Themen, bei denen der quantitativen Befragung Grenzen gesetzt sind, genauer nachzuforschen. Qualitative Methoden finden gerade dort ihre Begründung, wenn es sich noch um ein neues bzw. nicht gänzlich erfasstes Forschungsgebiet handelt. Eine Gegenüberstellung der qualitativ aufgedeckten Deutungsmuster und Handlungsorientierungen der befragten drei Zielgruppen mit quantitativer Unterfütterung soll so Erfolgsfaktoren und Hemmnisse der Eltern für eine existenzsichernde Arbeit aufzeigen. Aufgrund des qualitativen Untersuchungsansatzes erfüllen die gesammelten Daten das Kriterium der Repräsentativität nicht.

Befragt wurden zum einen verschiedene ExpertInnen, beispielsweise aus Arbeitgeberkreisen, Verbänden, Integrationsprojekten oder öffentlichen Institutionen, die sich beruflich mit Fragen und Themen von Langzeitarbeitslosigkeit, Aufstocken oder Erwerbstätigkeit beschäftigen. Die Befunde aus den ExpertInnen-Befragungen dienten wiederum als Basis für die Konzeption von Fragebogen und Interviewleitfäden der drei zu untersuchenden Zielgruppen. Die mündlichen Interviews von Angehörigen der drei Zielgruppen (langzeitarbeitslose, aufstockende und normalerwerbstätige Mütter und Väter) wurden auf Grundlage dieser Interviewleitfäden durchgeführt. Die Befragungen der Eltern aus diesen Zielgruppen wurden sowohl schriftlich (in Papierversion) als auch online umgesetzt. Die Ergebnisse der mündlichen Interviews und der schriftlichen Befragung wurden im Bericht zueinander in Beziehung gesetzt. Dabei wurden zumeist Ergebnisse der Interviews strukturleitend vorangestellt.

3.2 Arbeitsschritte zur Erstellung der Studie

Die Erstellung der Studie erforderte verschiedene Arbeitsschritte. Zunächst wurde der aktuelle Forschungsstand zum Thema im Rahmen einer umfangreichen Literaturrecherche erhoben und in Form eines Berichts verdichtet. Auf Grundlage dieser Recherche wurden Interviewleitfäden für die ExpertInneninterviews entwickelt. Insgesamt wurden dreizehn Interviews mit ExpertInnen für die für die Studie relevanten Zielgruppen durchgeführt. Vorwiegend konnten ExpertInnen für die Belange und Probleme von Langzeitarbeitslosigkeit zum Interview gewonnen werden. Die Interviews mit den ExpertInnen wurden in Form von Gedächtnisprotokollen verschriftlicht und ausgewertet. Die Ergebnisse wurden kommunikativ validiert und in einem Zwischenbericht verdichtet. Auf Grundlage der Interviews sowie der Ergebnisse der Literaturrecherche konnten zentrale Schwerpunkte

der mündlichen und schriftlichen Befragungen der drei Zielgruppen identifiziert werden. Es wurden entsprechend der Ergebnisse die Fragebogen und Interviewleitfäden entwickelt.

In der darauf folgenden Phase erfolgte die Datensammlung unter den drei Zielgruppenpersonen der Untersuchung mittels mündlicher und schriftlicher Befragung.

In Vorbereitung auf die Zielgruppeninterviews wurden auf Basis der in den ExpertInneninterviews gesammelten Informationen speziell auf die zu befragenden Gruppen abgestimmte Interviewleitfäden entwickelt. Im Rahmen der Zielgruppeninterviews konnten insgesamt 25 Eltern befragt werden, davon allein 13 mit langzeitarbeitslosen Eltern. Vier Interviews wurden mit aufstockenden Eltern geführt und acht weitere mit normalerwerbstätigen Eltern (siehe Tabelle 87 im Anhang).

Eine detaillierte Auswertung der Zielgruppen nach deren jeweiliger Sozialstruktur findet sich im Anhang (siehe Übersicht 89, 101 und 105 im Anhang).

Die Zielgruppeninterviews wurden, bis auf wenige Ausnahmen, elektronisch aufgezeichnet und wörtlich transkribiert. Die so gewonnenen Interviewtranskriptionen wurden in eine dafür entwickelte Software importiert und computergestützt analysiert. Die Interviews, die nicht mitgeschnitten werden konnten (weil beispielsweise die Zustimmung der Befragten nicht vorlag), wurden in Gedächtnisprotokollen verschriftlicht und so zur Auswertung aufbereitet.

Parallel dazu entstanden die Fragebogen für die schriftliche Befragung. Inhaltlich orientierten sich die darin enthaltenen Fragen an den Ergebnissen der ExpertInneninterviews sowie an den Interviewleitfäden für die qualitative Befragung und deren ersten vorläufigen Befunden. Der Aufbau der Fragebogen ermöglichte eine Gegenüberstellung der Zielgruppen, sodass später Faktoren identifiziert werden konnten, welche die Zielgruppen voneinander unterscheiden. Zu diesem Zweck erhielten die drei Fragebogen im Querschnitt, so weit möglich, vergleichbare Themenkomplexe.

Während der Umsetzung der schriftlichen Befragungskampagne wurden mehrere Möglichkeiten und Herangehensweisen genutzt, um die Zielgruppen zu erreichen. Die Befragung konnte unter anderem durch die Unterstützung von sechs Jobcentern Mecklenburg-Vorpommerns, vielen Vereinen und Unterstützungsorganisationen speziell für Langzeitarbeitslose und AufstockerInnen durchgeführt werden. Die Befragung erfolgte außerdem über das Internet in Form einer Onlinebefragung. Die Verlinkung auf die Befragung wurde in verschiedenen Print und Onlinemedien Mecklenburg-Vorpommerns publiziert und erreichte vor allem die normalerwerbstätigen Eltern.

Schließlich wurden insbesondere die normalerwerbstätigen Eltern gemäß dem sogenannten Schneeballprinzip befragt. Dazu wurden, angefangen im Freundes- und Bekanntenkreis, die Fragebogen in Papierform oder die Verlinkung auf die Onlinebefragung verteilt und von diesen an weitere, den Auswahlkriterien entsprechende Personen weitergegeben. Im Ergebnis der schriftlichen Befragung lagen drei Datensätze vor. Insgesamt konnten 463 Personen befragt werden. Davon sind 177 langzeitarbeitslose, 35 aufstockende und 251 normalerwerbstätige Mütter und Väter (siehe Übersicht 88 im Anhang).

Der nun folgende Arbeitsschritt bestand darin, die gesammelten Interviews und Befragungsergebnisse zu strukturieren, um die Voraussetzungen für die Erstellung des Berichtes zu schaffen.

Die Datensätze der langzeitarbeitslosen und normalerwerbstätigen Eltern lassen mit ihren ausreichenden Fallzahlen vertiefende statistische Analysen zu. In der Gruppe der aufstockenden Eltern waren die Fallzahlen dafür jedoch zu gering. Daher wurde auf Kreuzungen der Variablen innerhalb dieser Gruppe gänzlich verzichtet. Für die Zielgruppen der langzeitarbeitslosen und erwerbstätigen Eltern wurden dagegen durchgehend Korrelationen zum Geschlecht und zur Familienform³³ durchgeführt. An einigen Stellen des Berichtes wurden ergänzend verschiedene mögliche Einflussfaktoren auf bestimmte Variablen in den Analysen herangezogen. So wurden unter anderem Untersuchungen zum Einfluss der Anzahl oder des Alters der Kinder der Befragten³⁴, der Familienform und Wohnregion durchgeführt. Auch Merkmale, die nur die jeweilige Gruppe kennzeichnen, wie z. B. Arbeitszeitmodelle der Normalerwerbstätigen oder die Dauer der Arbeitslosigkeit von langzeitarbeitslosen Eltern etc. wurden in den Analysen zur Erschließung von Hemmnissen und Erfolgsfaktoren der verschiedenen Elterngruppen eingebunden.

Für Fragen nach Meinungen zu beruflichen und privaten Aspekten wurden in den Fragebogen in der Mehrzahl Skalen mit sechsfach unterteilten Antwortvorgaben verwendet. Diese wurden nur an ihren Polen mit verbalen Ausprägungen versehen, beispielsweise „trifft voll und ganz zu“ (Ausprägung 1) und „trifft gar nicht zu“ (Ausprägung 6). Durch Umkodierungen dieser Antworten wurde es möglich, Neigungen der Befragten zu einem der beiden Pole auszumachen und zur besseren Darstellung zusammenzufassen. Damit liegen der Untersuchung häufig Gruppierungen in Zwei- oder Dreier-Gruppen zugrunde, je nach Verteilung, die die statistischen Parameter aufzeigen.

Um die Ergebnisse der Korrelationsanalysen besser bewerten zu können, wurden zusätzliche Signifikanztests durchgeführt. Wird statistische Signifikanz in den Analysen festgestellt, deutet das auf einen überzufälligen Zusammenhang hin. Das heißt, die Wahrscheinlichkeit, dass es sich bei dem Zusammenhang um ein zufälliges Ergebnis handelt, ist geringer als wenn keine statistische Signifikanz besteht. Ein derart signifikantes Ergebnis kann dennoch prinzipiell zufällig zustande gekommen sein, ebenso wie im Umkehrschluss ein statistisch nicht signifikantes Ergebnis nicht zwangsläufig dem Zufall unterworfen sein muss. Die statistische Signifikanz ist in diesem Zusammenhang als erster Indikator für die Aussagekraft der Ergebnisse zu sehen.

Aus diesem Grund, und um den qualitativen Charakter der Untersuchung sowie den Anforderungen des Auftraggebers nach einer umfassenden Darstellung der Befunde zu entsprechen, wurden in der vorliegenden Untersuchung durchgehend auch Analysen integriert, bei denen sich Unterschiede und damit Tendenzen ergeben, die jedoch nicht immer statistisch signifikant sind. Ergibt sich in den Analysen statistische Signifikanz, wird diese in den Tabellen und Grafiken durch Sternchen (*) gekennzeichnet. Dabei steht ein Sternchen (*) für schwache, zwei Sternchen (**) für mittlere und drei Sternchen (***) für hohe Signifikanz.

33. Die Befunde zur „Familienform“ der Befragten wurden so gruppiert, dass alleinerziehende Eltern und Eltern in Paarbeziehungen gegenübergestellt werden konnten.

34. Die Eltern wurden in der schriftlichen Befragung nach der Anzahl und dem Alter der Kinder befragt. Für einen besseren Überblick wurde in den Analysen der vorliegenden Untersuchung in „Eltern mit einem Kind“ und „Eltern mit zwei und mehr Kindern“ unterschieden. Diese Unterscheidung erfolgte unter der Annahme, dass Familien mit mehreren Kindern einen größeren Aufwand im Alltag betreiben müssen als kinderärmere Eltern. Ebenfalls wurde das Alter des Kindes/der Kinder in einer Einstufung von „Klein- und Vorschulkinder (bis sechs Jahre)“ und „Schulkinder (ab sechs Jahre)“ vorgenommen. Hier liegt ebenfalls die Vermutung zugrunde, dass Kleinkinder im Leben der Eltern größere zeitliche Anforderungen an die Eltern stellen als bereits ältere Kinder im schulfähigen Alter.

3.3 Einteilung der Berufsbilder nach Sektoren

Die Lebens- und Arbeitsumstände der befragten Eltern sind häufig eng mit den jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen verbunden. Diese Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich zum Teil grundlegend, wenn die einzelnen Wirtschaftssektoren verglichen werden. Die klassische Unterteilung der Wirtschaft umfasst dabei die in der folgenden Übersicht dargestellten Sektoren, wobei der Tertiäre Sektor zweigeteilt wurde:

8. Übersicht: Wirtschaftssectoren

PRIMÄRER SEKTOR	SEKUNDÄRER SEKTOR	TERTIÄRER SEKTOR	
		PRIMÄRER SEKTOR	SEKUNDÄRER SEKTOR
Landwirtschaft Forstwirtschaft Fischerei Bergbau	Industrie Bauwesen Handwerk Energie- und Wasserversorgung	Einzelhandel Büroarbeit Reinigen Bewirten Lagern Transportieren Bewachen Pflegen	Organisation Management Forschung Entwicklung Lehrtätigkeit Beratung Betreuung Verwaltung
Tendenz: Im Hinblick auf seinen Anteil am Bruttoinlandsprodukt und an Beschäftigung stark abnehmend	Tendenz: Im Hinblick auf seinen Anteil am Bruttoinlandsprodukt und an Beschäftigung abnehmend	Tendenz: Im Hinblick auf seinen Anteil am Bruttoinlandsprodukt und an Beschäftigung stark zunehmend	

Die wachsende Bedeutung des Tertiären Sektors (Dienstleistungssektor) bildet die Grundlage für eine zunehmende Tertiarisierung des Wirtschaftslebens und der Erwerbsarbeit. Dabei ist von einer prinzipiellen Zweiteilung dieses Prozesses auszugehen. Auf der einen Seite wächst die Bedeutung **primärer Dienstleistungen**. Sie sind, wie im vorausgegangenen Kapitel bereits angedeutet, in der Regel mit einfachen Tätigkeiten und Routinearbeiten verbunden (Einzelhandel, Büroarbeit, Reinigen, Bewirten, Lagern, Transportieren, Sichern/Bewachen usw.). Hier dominieren atypische Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigen Erwerbseinkommen und instabiler Beschäftigung bei zum Teil hohen Flexibilitätsanforderungen. In diesem Bereich macht sich der Fachkräftemangel noch wenig bemerkbar.

Auf der anderen Seite wächst der Bereich der **sekundären Dienstleistungen**, der charakterisiert ist durch überdurchschnittliche schulische und berufliche Qualifikation der Arbeitskräfte, wissensintensive Tätigkeit und vergleichsweise hohe Erwerbseinkommen (Organisation, Management, Forschung, Entwicklung, Lehrtätigkeit, Beratung, Betreuung, Verwaltung). Hier dominieren noch Normalarbeitsverhältnisse mit relativ starker Betriebsbindung. In diesem Bereich zeichnet sich ein Fachkräftemangel deutlich ab.

4 Zielgruppe 1: Langzeitarbeitslose Eltern

4.1 Aussagen aus den ExpertInneninterviews

Wie in Kapitel 5 zur Untersuchungsmethodik dargelegt, bildeten ExpertInneninterviews die Grundlage für die Erstellung von Interviewleitfäden und Fragebogen. Zusätzlich gaben die in Gesprächen mit ExpertInnen gewonnenen Erkenntnisse einen wichtigen Überblick über charakteristische Merkmale der untersuchten Zielgruppen und nahmen so bereits einige spätere Befunde vorweg.

Hinsichtlich der Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Eltern wurden insgesamt neun ExpertInnen befragt. Darunter waren sieben Frauen und zwei Männer. Zur Klientel der Befragten gehörten sowohl Langzeitarbeitslose aus der Großstadt Rostock als auch aus mittleren und kleinen Städten sowie dem ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommerns. Sofern möglich, wurde in den Interviews speziell auf die Elternschaft eingegangen. Der größte Teil der ExpertInnen äußerte sich jedoch zu Themen, die für Langzeitarbeitslose im Allgemeinen und nicht nur für Eltern gelten. Im Mittelpunkt standen dabei die komplexe Arbeitsmarktentwicklung für langzeitarbeitslose ALG-II-EmpfängerInnen, Vermittlungshemmnisse, Akzeptanzprobleme im Zusammenhang mit Integrationsbemühungen, die Existenz von persönlichen Netzwerken bzw. Unterstützungsstrukturen, Reaktionen der ArbeitgeberInnen auf Bewerbungen sowie die bisherige Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

Die ExpertInnen wurden zu Vermittlungshemmnissen gefragt, welche die Integration von langzeitarbeitslosen Eltern in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt behindern oder zumindest erschweren. Einig waren sich die Befragten darin, dass in nahezu allen konkreten Fällen der Langzeitarbeitslosen multiple Hemmnisse eine Rolle spielen, die nicht selten ineinander greifen und sich wechselseitig verstärken. Dabei wurden sowohl strukturelle als auch individuelle und familiäre Hemmnisse für die Integration langzeitarbeitsloser ALG-II-EmpfängerInnen in den ersten Arbeitsmarkt benannt, die in ihrem Zusammenwirken die Beschäftigungsfähigkeit³⁵ entscheidend beeinflussen.

Im Folgenden soll zunächst auf einige wichtige Hemmnisse verwiesen werden, die mit individuellen bzw. familiären Faktoren verbunden sind. In erster Linie werden gesundheitliche Probleme in Form psychischer Erkrankungen benannt, die die ExpertInnen ausdrücklich nicht als Grund für die Langzeitarbeitslosigkeit betrachten, sondern vielmehr als deren Folge. Die lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, der fehlende Umgang mit KollegInnen und die daraus resultierende soziale Isolation, die nicht mehr gegebene zeitliche Strukturierung des Alltags wie auch Gedanken eigener Sinn- und Nutzlosigkeit führen nach Ansicht der ExpertInnen zu Resignation, Pessimismus, Depressionen, Ängsten, Scheu, Demotivation und in einigen Fällen auch zu Suchterkrankungen. Durch diese negative psychosoziale Situation der Langzeitarbeitslosen, die sich häufig im weiteren Verlauf der Arbeitslosigkeit verfestigt und verstärkt, entwickeln sich nach Einschätzung einiger ExpertInnen zusätzlich familiäre Konflikte, die sich entsprechend zu „Rucksackproblemen“ bündeln und nicht ohne Einfluss auf das Funktionieren und die Wirksamkeit familiärer Netzwerke bleiben. Die Störung familiärer Netzwerke durch Konflikte, deren

35. Zum Problem der Beschäftigungsfähigkeit vgl. die Ausführungen im 4. Kapitel.

Ursachen häufig mit einer Langzeitarbeitslosigkeit und daraus resultierenden psychosozialen Problemen verknüpft sind, kann bei Eltern zu einem Problem bei der Betreuung der Kinder führen. Für den Fall, dass diese familiären Unterstützungsstrukturen nicht mehr funktionsfähig oder nutzbar sind, bleibt Eltern für die Kinderbetreuung nur der Zugriff auf institutionelle Betreuungsmöglichkeiten. Da deren Öffnungszeiten zumeist nicht mit den stark angewachsenen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt korrespondieren, können die Beschäftigungsfähigkeit und damit die Vermittlungschancen von Eltern in dieser Zielgruppe eingeschränkt sein. Wie im Folgenden noch zu zeigen sein wird, kommt der informellen Kinderbetreuung durch verwandtschaftliche Netzwerke eine besondere Bedeutung zu, da die Chancen langzeitarbeitsloser ALG-II-EmpfängerInnen, in ein Normalarbeitsverhältnis mit „traditionellen“ Arbeitszeitanforderungen (Standardarbeitszeit) vermittelt zu werden, gegen Null tendieren. Nach Ansicht der ExpertInnen können Ausfälle in verwandtschaftlichen Netzwerken auch kaum durch Freunde oder Nachbarn kompensiert werden, da dieser Personenkreis innerhalb der Unterstützungsstrukturen der Langzeitarbeitslosen nur eine äußerst geringe Rolle spielt.

Die erwähnten Befunde zu psychosozialen Problemlagen langzeitarbeitsloser Menschen, wie Resignation und Gefühle grundlegender Sinn- und Nutzlosigkeit, treffen sowohl auf Väter als auch auf Mütter zu. Sie zeigen jedoch nach Ansicht einiger InterviewpartnerInnen bei Männern deutlich stärker negative Auswirkungen, da diese ihre Identität weitaus mehr als Frauen aus der Erwerbsarbeit und (eingestanden oder nicht) aus der Rolle des „Ernährers“ beziehen. Damit verbunden ist auch die Tatsache, dass der Wechsel von Frauen in die Rolle der Hausfrau und Mutter eine gesellschaftlich akzeptierte und lebbare Alternative darstellt, dies für Männer jedoch weniger zutrifft.

Die psychosozialen Belastungen, die mit der Lebenssituation Langzeitarbeitsloser einhergehen, werden in einem Großteil der Interviews als sehr schwerwiegendes und elementares Problem und Hemmnis benannt. Daneben verweisen die ExpertInnen auf Mobilitätshemmnisse, die sich nicht allein in einem Unwillen ausdrücken, den Ort, die Region oder gar das Bundesland zugunsten einer erfolgreichen Erwerbstätigkeit zu verlassen. Immobilität bei Langzeitarbeitslosen entsteht nach Auffassung einiger ExpertInnen u. a. auch dadurch, dass die finanzielle Auszehrung der Betroffenen selbst sowie ihrer familiären Unterstützungsstrukturen den Erwerb und/oder die Haltung eines Pkw unmöglich macht.³⁶ Gerade jüngeren Langzeitarbeitslosen fehlt zudem nicht selten ein Führerschein, was z.T. auf finanzielle Engpässe in ganzen Familien zurückgeführt werden kann. Die bei Langzeitarbeitslosen oftmals konstatierte Immobilität sollte also nicht allein als nicht vorhandene oder verlernte „Mobilitätskompetenz“ verstanden werden. Sie ist nach Meinung einiger ExpertInnen in erster Linie Ausdruck der erwähnten finanziellen Nöte und Engpässe innerhalb ganzer Familien, durch die (in Gestalt von Auto und Führerschein) eine wichtige Grundlage für Mobilität nicht (mehr) gegeben ist. Sofern es innerhalb der betroffenen Familien zu keiner finanziellen Verbesserung durch existenzsichernde Erwerbsarbeit kommt, bleibt es auch für die Kinder dieser Familien unwahrscheinlich, einen Führerschein und Pkw zu erwerben, die aber vor allem im ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommerns eine wichtige Voraussetzung für eine aktive Teilhabe am Arbeitsmarkt darstellen.

In diesem Sinne wird die in verschiedenen Regionen des Bundeslandes schwach ausgebaute Infrastruktur von den ExpertInnen als weiteres Hemmnis für die Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt genannt. Da diese, wie soeben beschrieben, oftmals

36. Dabei muss in Rechnung gestellt werden, dass die Preise für den Kauf und Unterhalt eines Pkw in Deutschland zwischen 2002 und 2012 um nahezu 30% gestiegen sind. Die Preise im öffentlichen Personennahverkehr legten im gleichen Zeitraum mit 42% noch stärker zu. Vgl.: Statistisches Bundesamt. Preise rund ums Auto in zehn Jahren um fast 30% gestiegen. Pressemitteilung vom 11.09.2012, Wiesbaden (2012).

keinen Führerschein und/oder Pkw besitzen, sind sie auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen. Gerade in ländlichen Regionen mit schwacher Infrastruktur ist es für die Betroffenen nur schlecht realisierbar, einen möglichen Arbeitsplatz rechtzeitig, regelmäßig und ohne übermäßig lange Wartezeiten zu erreichen. Wie die ExpertInnen hervorhoben, ist die fehlende oder auch schrumpfende Verkehrsinfrastruktur aber nicht nur mit dem Problem der Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes verbunden. Die Kinder müssen zusätzlich in entsprechende Betreuungseinrichtungen (z. B. Kita, Tagesmutter) gebracht und auch wieder abgeholt werden. Dadurch wird das „Erreichbarkeitsproblem“ für Eltern noch einmal verschärft, da in ländlichen Regionen häufig eine beträchtliche Distanz zwischen Wohnort und Betreuungseinrichtungen besteht. Gleiches gilt für Behörden, Einkaufsstätten, Arztpraxen usw.

Weiterhin werden von den ExpertInnen Bildungsdefizite als Vermittlungshemmnis gesehen. Damit sind u. a. ein nicht vorhandener oder niedriger Schulabschluss, eine nicht abgeschlossene Berufsausbildung, aber auch das Phänomen des funktionalen Analphabetismus³⁷ gemeint.

Bei der Beschreibung der individuellen und familiären Hindernisse für die Integration in Erwerbsarbeit treffen die ExpertInnen eine Unterscheidung der Langzeitarbeitslosen nach Altersgruppen. Jüngere Arbeitslose (die Grenze zwischen „jung“ und „alt“ liegt nach Ansicht der ExpertInnen bei einem Lebensalter von etwa 40 bis 45 Jahren) haben ihrer Meinung nach eine andere Einstellung zur Erwerbsarbeit als ältere. Langzeitarbeitslose mit einer sogenannten „Wendebiographie“, die also bereits vor den gesellschaftlichen Transformationsprozessen von 1989 eine berufliche Ausbildung hatten, erwerbstätig waren und mehrheitlich ein durch die Berufstätigkeit beider Elternteile geprägtes Familienleben kannten, äußern ein vergleichsweise hohes Bedürfnis zu arbeiten. Bei ihnen stellt sich jedoch mitunter die Schwierigkeit ein, dass sie – noch zu Zeiten der DDR – Berufe erlernt haben, für die es aufgrund verschiedener ökonomischer Entwicklungsprozesse heute kein Betätigungsfeld mehr gibt. Insofern unterliegen diese Langzeitarbeitslosen Dequalifizierungsprozessen. Vielen, oftmals jüngeren Langzeitarbeitslosen wiederum fehlen jenseits schulischer und beruflicher Abschlüsse zum Teil elementare Kulturtechniken, wie Lesefähigkeit, soziale Umgangsformen, die Kompetenz zur selbsttätigen Tageseinteilung, Verantwortungsbewusstsein und Selbstdisziplin. Hinzu kommt eine sehr schwach oder auch gar nicht ausgeprägte Orientierung hinsichtlich einer Integration in das Berufsleben.

Die ExpertInnen wurden deshalb auch konkreter zu Einstellungen langzeitarbeitsloser ALG-II-EmpfängerInnen zur Erwerbsarbeit befragt. Zunächst wurde von der Annahme ausgegangen, dass die überwiegende Mehrheit der von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen arbeiten will. Dennoch zeigen sich, wie die Befunde aus den ExpertInneninterviews belegen, bei konkreten Vermittlungsangeboten häufig verschiedene Akzeptanzprobleme. Diese beziehen sich beispielsweise auf die Lohnhöhe, den Inhalt der Arbeit, die Arbeitsbedingungen und/oder die erforderliche Mobilität.

In Bezug auf die Spezifik alleinerziehender Mütter und Väter (wobei vornehmlich von Müttern ausgegangen wird) wurden zwei besondere Vermittlungshemmnisse hervorgehoben. Zum einen stellte eine Expertin dar, dass Alleinerziehende überdurchschnittlich oft Kinder haben, die Entwicklungsstörungen (meist Verhaltensauffälligkeiten) aufweisen.

37. „Funktionale Analphabeten“ sind Menschen, die so große Defizite in der Beherrschung der Schriftsprache aufweisen, dass sie nicht in einer den sozialen Mindestanforderungen entsprechenden Weise am gesellschaftlichen Leben teilhaben können und gravierende Probleme bei der Integration in Erwerbsarbeit aufweisen. Die Zahl der funktionalen Analphabeten in Mecklenburg-Vorpommern wird mit 85.000 Personen im Alter über 15 Jahre angegeben, vgl.: Ostseezeitung, 28.02./01.03.2009.

Zum anderen unterliegen alleinerziehende Mütter aus Sicht von ExpertInnen nicht selten dem Gefühl, ihr Kind/ihre Kinder zu vernachlässigen, sofern sie einer Erwerbsarbeit nachgehen. Dieser Aspekt kommt insbesondere dann zum Tragen, wenn die potenzielle Tätigkeit mit Schichtdiensten bzw. atypischen Beschäftigungszeiten verbunden ist. Das Gefühl stelle sich jedoch auch bei Angeboten mit Vollzeittätigkeit und Standardarbeitszeit ein, auf die eigentlich die Mehrheit der Alleinerziehenden aufgrund ihrer Einkommenssituation angewiesen ist.

Neben multiplen Hemmnissen auf der individuellen Ebene (formale Qualifikation, gesundheitlicher Status, soziale Kompetenzen usw.), die bei den jeweiligen Gruppen langzeitarbeitsloser ALG-II-EmpfängerInnen unterschiedlich zum Tragen kommen, wurden von den ExpertInnen auch strukturelle Hindernisse angeführt. Hierzu gehören die für die Studie besonders relevanten, bereits erwähnten Unterbringungs- und Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Dabei scheint es nach Aussage der ExpertInnen großflächig zwar keine Kapazitätsprobleme zu geben (von einigen Ausnahmen im städtischen Raum abgesehen). Als problematisch werden jedoch durchgehend die regulären Öffnungs- und Schließzeiten dieser Einrichtungen erachtet, die mit den wachsenden Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderung potenzieller ArbeitgeberInnen (gerade im expandierenden Dienstleistungssektor) nicht übereinstimmen. Das gilt nach Aussage einiger ExpertInnen sogar für Ein-Euro-Jobs, die häufig auch außerhalb von „Normalarbeitszeiten“ angesiedelt sind. Vor allem für Alleinerziehende stellt die fehlende Kompatibilität von regulären Betreuungszeiten auf der einen und geforderter Arbeitszeitflexibilität auf der anderen Seite oftmals ein unlösbares Problem dar.

Neben konkreten Vermittlungshemmnissen (z. B. Kinderbetreuung) gibt es nach Aussage der ExpertInnen zahlreiche „vorgeschobene“ Hemmnisse, die aber in der Regel nichts mit einer generellen Arbeitsunwilligkeit zu tun haben. Häufig sind Ängste, die mit der Integration in das Arbeitsleben und den zugehörigen tatsächlich oder vermeintlich hohen Anforderungen verbunden sind, ausschlaggebend. Versagensängste und mangelndes Selbstbewusstsein, die in Bezug zur langen Arbeitslosigkeit stehen sowie die zuvor genannte Angst, das Kind/die Kinder im Falle der Berufstätigkeit zu vernachlässigen, sind nach Auffassung nahezu aller ExpertInnen als konkrete Ursachen der Akzeptanzprobleme zu benennen. Hinzu kommt eine Scheu vor möglichen Wohnortwechseln (die die ExpertInnen gerade bei jungen männlichen Langzeitarbeitslosen wahrnehmen), die ein Verlassen aller vertrauten Strukturen und den Verlust des verbliebenen sozialen Netzwerkes bedeuten. Letzteres stellt in vielen Fällen eine der letzten Ressourcen dar, über die die langzeitarbeitslosen Eltern noch verfügen.

Weiterhin halten viele Langzeitarbeitslose an Berufen bzw. Berufsfeldern fest, die ihnen aus vergangenen Zeiten durch Ausbildung und/oder Beschäftigung vertraut sind. Insofern fehlt Langzeitarbeitslosen zum Teil die Offenheit und Flexibilität gegenüber neuen Inhalten und Anforderungen der in Aussicht stehenden Arbeitsangebote. Auch dieses Problem wird von den ExpertInnen auf die genannten Ängste zurückgeführt.

Einige ExpertInnen stellen auch Akzeptanzprobleme in Verbindung mit der Höhe der zu erwartenden Vergütung fest. Nicht selten wird die Entlohnung von Langzeitarbeitslosen als zu gering empfunden. Die meisten angebotenen Stellen bewegen sich im Niedriglohnbereich. Hinzu kommt, dass sie oftmals nicht auf Dauer angelegt sind, sodass sich weder im Hinblick auf die finanzielle Situation noch die Planbarkeit des (Familien-) Lebens ein echter Durchbruch für die Betroffenen abzeichnet. Es ist zu vermuten, dass dieser Aspekt Tendenzen der Demotivation befördert. Hervorgehoben wurde ferner, dass alle finanziellen Vergünstigungen, die ALG-II-EmpfängerInnen haben, bei Eintritt in die Erwerbsarbeit entfallen, sodass es unter Umständen dazu kommen kann, dass den

Langzeitarbeitslosen in der vermittelten Arbeitsstelle lediglich ebenso viel oder weniger Geld zur Verfügung steht, als während des ALG-II-Bezuges.

In diesem Zusammenhang wurde von einigen ExpertInnen betont, dass die oftmals geringe Entlohnung noch durch lange Arbeitswege, die gerade in ländlichen Regionen einen zum Teil beträchtlichen finanziellen Mehraufwand mit sich bringen, weiter reduziert wird.

Für Eltern stellt eine größere Entfernung zum Arbeitsplatz, die mit langen Wegezeiten verbunden ist, ein weiteres Problem dar, da die für die familiäre Reproduktions- und Sorgearbeit³⁸ erforderliche Zeit entweder drastisch reduziert oder in Tagesabschnitte verlagert wird, die anderen Beschäftigungen (u. a. Zeit für die Familie) vorbehalten sein sollten. Hinzu kommt, dass die regulären Öffnungszeiten von Einrichtungen der Kinderbetreuung bei notwendigem Pendeln die Möglichkeit von informellen Betreuungsarrangements (über Großeltern, andere Verwandte, Nachbarn und Bekannte) voraussetzen, die jedoch in vielen Fällen nicht oder nur sporadisch gegeben sind.

Die ExpertInnen verweisen darauf, dass sich Langzeitarbeitslose häufig mit ihrer Lebenssituation arrangieren, was nicht mit einem etwaigen Wohlfühlen oder Glücklichen in und mit der gegebenen Lebenslage zusammenhängt, sondern vielmehr zwangsweise aus der häufig seit Jahren unveränderten Lage resultiert. Pessimismus sowie Perspektiv- und Hoffnungslosigkeit führen zu einer pragmatischen Akzeptanz der Verhältnisse. Viele langzeitarbeitslose ALG-II-EmpfängerInnen haben ihren Lebensstandard bzw. ihr Anspruchsniveau an die ihnen zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel angepasst, im Glauben, dass sich daran kaum etwas ändern kann und wird. Es handelt sich um eine Art des „sich Abfindens“ bzw. des „sich Einrichtens“. Dieses Arrangement scheint bei älteren Langzeitarbeitslosen stärker ausgeprägt zu sein als bei jüngeren Generationen. Außerdem tritt es, nach Meinung der ExpertInnen, im ländlichen Raum häufiger auf als in städtischen Zentren, weil hier nicht selten Hausbesitz, Viehhaltung und etwas Hobbylandwirtschaft nicht nur die finanzielle Situation entlasten, sondern auch sinnvolle Beschäftigung bieten und dem Tag eine zeitliche Struktur verleihen.

Alleinerziehende Frauen sind wie keine andere Gruppe auf existenzsichernde Löhne in Vollerwerbstätigkeit angewiesen, da ihnen im Familienbudget die Einkünfte eines (Ehe-) Partners nicht zur Verfügung stehen. Das bedingt objektiv eine relativ hohe Erwerbsneigung dieser Gruppe und lässt insgesamt auf ein geringes Arrangement mit der Situation der Langzeitarbeitslosigkeit schließen. Gleichzeitig weisen die ExpertInnen darauf hin, dass auch die Alleinerziehenden keine homogene Gruppe bilden und sich sowohl in ihrer Erwerbsorientierung als auch in ihrem Arrangement mit der Lebenssituation unterscheiden.

Für Eltern ist es vorteilhaft, über ein möglichst stabiles familiäres und/oder aus FreundInnen, Bekannten, KollegInnen und NachbarInnen bestehendes Netzwerk zu verfügen, um bei Bedarf auf personelle Unterstützungsstrukturen zurückgreifen zu können. Insbesondere für Alleinerziehende sind Netzwerke für die Herstellung bzw. den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit von großer Bedeutung. Aus diesem Grund wurde nach den Unterstützungsstrukturen von Langzeitarbeitslosen mit betreuungspflichtigen Kindern gefragt. Nicht nur im Hinblick auf Alleinerziehende wurde von den ExpertInnen betont, dass die sozialen Unterstützungsnetzwerke von Langzeitarbeitslosen fast ausschließlich mit dem engsten Familienkreis identisch sind. Alleinerziehende unterscheiden sich von partnerschaftlich lebenden Eltern jedoch insofern, als dass eine Seite der Familie (meist ist es der Vater und seine Verwandten) für die Bewältigung des Alltagslebens, insbesondere für die Kinderbetreuung, nicht zur Verfügung steht. Folglich bleiben die mit dem familiä-

38. *Familiäre Reproduktions- und Sorgearbeit umfasst alle mit der Führung des Haushaltes, der Erziehung der Kinder sowie der Pflege von kranken und alten Menschen verbundenen Tätigkeiten.*

ren Netzwerk verbundenen Ressourcen auf die enge Verwandtschaft des erziehenden Elternteils beschränkt. Es sei an dieser Stelle noch einmal betont, dass das in der Regel sehr kleine Netzwerk von Langzeitarbeitslosen deren einzige Ressource ist, die nur dann nutzbar ist, wenn sie am Wohnort verbleiben. Das erklärt die mit einem Ortswechsel verbundenen Ängste und Verunsicherungen, die die Grundlage für die geringe Mobilitätsbereitschaft vieler Langzeitarbeitsloser bilden.

Vor dem Hintergrund einer wachsenden Anzahl von Familien, in denen Langzeitarbeitslosigkeit gleich mehrere Familienmitglieder betrifft, wurde von einigen ExpertInnen darauf hingewiesen, dass eine zunehmende finanzielle Auszehrung dieser familiären Netzwerke zu beobachten ist. Dadurch kommt es auch zu Veränderungen in der Struktur der Unterstützungsleistungen, innerhalb derer finanzielle Transfers an Bedeutung verlieren. Das gilt vor allem dann, wenn sich die Langzeitarbeitslosigkeit über viele Jahre hinzieht und nur wenige Mitglieder der Netzwerke in regulärer Erwerbsarbeit tätig sind. Dadurch werden die Möglichkeiten wechselseitiger finanzieller Unterstützung bei krisenhaften Ereignissen oder wirtschaftlichen Engpässen stark eingeschränkt.

Ein weiterer Interviewkomplex befasst sich mit der Reaktion privatwirtschaftlicher und öffentlicher ArbeitgeberInnen auf Bewerbungen bzw. Vermittlungen von langzeitarbeitslosen Eltern. Nach Erfahrung vieler ExpertInnen ist die Integration von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt besonders schwierig.

Laut Aussagen einiger InterviewpartnerInnen ist ein großer Teil der ArbeitgeberInnen davon überzeugt, dass Langzeitarbeitslose nach 3 Jahren der Erwerbslosigkeit ungeeignet für eine reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt sind. Als Gründe dafür sehen ExpertInnen eine durch lange Zeiten der Arbeitslosigkeit hervorgerufene und stetig zunehmende Entwertung einstmals erworbener Qualifikationen und Kompetenzen, nicht mehr existente oder nachgefragte Berufe und nicht zuletzt zahlreiche gesundheitliche Einschränkungen, die die Beschäftigungsfähigkeit tatsächlich oder auch nur vermeintlich mindern. Die Reaktionen der ArbeitgeberInnen auf Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen werden als entsprechend skeptisch und ablehnend bezeichnet.

Elternschaft wird nach Auffassung der InterviewpartnerInnen auf Arbeitgeberseite oftmals als zusätzliche Einschränkung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen gesehen, da mit ihr – bedingt durch mögliche Krankheitsfälle des Kindes/der Kinder – ein erhöhtes Ausfallrisiko der potenziellen Arbeitnehmer assoziiert wird. Gleiches gilt im Hinblick auf eine geringere Flexibilität im Zusammenhang mit von Unternehmen gewünschte Arbeitszeiten oder örtlicher Einsetzbarkeit (letzteres spielt vor allem in der Zeitarbeit eine Rolle). Einige ExpertInnen betonten, dass Unternehmen gewährte Lohnkosten- bzw. Eingliederungszuschüsse bisweilen die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung erleichtern. Allerdings seien Vermittlungen dieser Art von geringer Nachhaltigkeit, da in nahezu allen Fällen befristete Arbeitsverhältnisse entstehen, die laut Erfahrung der ExpertInnen nach bestenfalls zwei Jahren enden. Vermittlungen sehen die InterviewpartnerInnen entweder in befristeten „Einfachbeschäftigungen“ oder in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Die abschließenden Fragen an die ExpertInnen zu langzeitarbeitslosen Eltern beschäftigten sich mit Möglichkeiten und Grenzen bisheriger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Instrumente im Vergleich. Konkret wurde nach den geeignetsten Maßnahmen zur Erhaltung oder auch Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit, nach ihren „Klebeeffekten“ sowie nach ihren statistischen Auswirkungen gefragt. Wenn auch eine generelle Einschätzung bereits ausgelaufener und noch praktizierter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für die ExpertInnen schwierig oder sogar unmöglich war, da die Beschäftigungsfelder, die Laufzeiten der Projekte und Maßnahmen sowie die konkreten

Bedürfnisse der TeilnehmerInnen sehr unterschiedlich sind, lassen sich folgende Aussagen ableiten: Die Maßnahmen werden im Hinblick auf die Erfüllung ihrer eigentlichen Funktion, der Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt, kritisch gesehen. Moniert werden fehlende Zielbestimmung, die mangelnde spezielle Ausbildung der MaßnahmenleiterInnen, eine zu geringe Ausrichtung auf die jeweils konkrete Situation der TeilnehmerInnen sowie die wechselnden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Wünschbar wären hier z. B. Maßnahmen, die auf die speziellen Bedürfnisse der Gruppe langzeitarbeitsloser Eltern zugeschnitten sind.

Dass ein „Klebeeffekt“ einsetzt und sich TeilnehmerInnen einer Maßnahme durch ihre Leistung einem Arbeitgeber derart empfehlen, dass es zu einer Weiterbeschäftigung kommt, wird außerdem weitgehend ausgeschlossen. Eine besonders negative Bewertung erfahren dabei die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (Ein-Euro-Jobs).

Neben dieser mehrheitlich geäußerten Kritik am Zielerreichungsgrad arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen werden ihnen von den ExpertInnen zum anderen auch positive Wirkungen zuerkannt. Danach besitzen sie für die Langzeitarbeitslosen eine Art „soziale Erziehungsfunktion“ und eine nicht gering zu veranschlagende „therapeutische“ Bedeutung. So werden sie durch besagte Maßnahmen zu einem geregelten Tagesablauf geführt, aus sozialer Isolation herausgelöst, mit Sinn stiftender Tätigkeit konfrontiert und erfahren im günstigsten Fall Anerkennung und sogar eine Verbesserung ihrer finanziellen Situation. Insofern erfüllen die Maßnahmen – zumindest ansatzweise und zeitlich begrenzt – verschiedene Funktionen eines sozialen Arbeitsmarktes, dessen Entwicklung zahlreiche ExpertInnen als eine strategische Aufgabe für die Zukunft ansehen.

4.2 Befunde aus den Interviews und der Befragung langzeitarbeitsloser Eltern

4.2.1. Soziodemographische Angaben zu den interviewten und schriftlich befragten langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen mit Kindern

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde eine Streuung im Hinblick auf die geographische Region, das Alter und den Familienstand bzw. die Familienform als wichtig erachtet, da ein Zusammenhang zwischen diesen Merkmalen und Besonderheiten der individuellen Situation und der Beschäftigungsfähigkeit zu vermuten war. Eine Übersicht zur quantitativen Verteilung der soziodemographischen Merkmale der 13 InterviewpartnerInnen sowie der 177 schriftlich befragten langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen findet sich im Anhang (siehe Übersicht 89).

Für die Interviews und die Befragung konnten vorrangig Frauen erreicht werden. Mit einem Verhältnis von 1:6 (ca. 86% Mütter; 14% Väter) überwiegt der Frauenanteil der Befragung.

Zudem gibt es bei den Interviewten und den Befragten einen hohen Anteil an alleinerziehenden Eltern, welcher damit zwangsläufig vorrangig aus Müttern (64,2%) besteht. In den weiteren Analysen wird daher größtenteils eine Unterscheidung nach „alleinerziehenden“ und „in Partnerschaft/Ehe lebenden“ Eltern vorgenommen. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu bewältigen, haben alleinerziehende Eltern im Alltag mit anderen und teilweise größeren Herausforderungen zu tun als Eltern mit einem Partner/einer Partnerin.

9. Abbildung: „In welcher Familienform leben Sie?“, nach Geschlecht** (ZG 1)



Annähernd jeder Zweite der schriftlich befragten Mütter und Väter ist zwischen 26 und 35 Jahre alt und gehört damit in die Kategorie der jüngeren langzeitarbeitslosen Eltern mit ALG-II-Bezug (siehe Abbildung 90 im Anhang).

Die meisten der schriftlich befragten Eltern leben in einer Mittelstadt³⁹ im Postleitzahlengebiet 18, welches die Landkreise Vorpommern-Rügen und Rostock umfasst (siehe Abbildung 90 im Anhang). Dabei zeigen sich keine statistisch signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede. Hinsichtlich anderer Wohnortgrößen ist aber zu erkennen, dass die befragten Mütter gegenüber den Vätern eher in einer Großstadt wohnen (w: 20,8%; m: 13%), während bei den Vätern der Anteil derer, die in einer Kleinstadt leben gegenüber den Müttern (w: 14,6%; m: 21,7%) überwiegt (siehe Abbildung 92 im Anhang).

4.2.2. Schulabschlüsse und berufliche Qualifikation

Vier der interviewten langzeitarbeitslosen Mütter und Väter haben durch den Besuch der Sonderschule der DDR (1) bzw. der Hauptschule (3) einen Sonderschul- bzw. Hauptschulabschluss erworben. Neun haben einen POS⁴⁰- oder Realschulabschluss gemacht.

Von den an der schriftlichen Befragung teilnehmenden langzeitarbeitslosen Eltern haben fünf (3,0%) keinen Schulabschluss. 64 (37,9%) verfügen über einen Hauptschul- bzw. Förderschulabschluss, 85 (50,3%) besitzen die Mittlere Reife (POS bzw. Realschule) und 15 (8,9%) haben das Abitur gemacht. Statistisch signifikante Unterschiede bei der Verteilung der einzelnen Abschlussarten auf Männer und Frauen sind nicht vorhanden. Unter den Befragten besteht jedoch bei den Hauptschul- bzw. Förderschulabschlüssen ein leichtes Übergewicht der Männer, während mehr Frauen die mittlere Reife absolviert haben. Damit besitzen nahezu 60% der befragten Langzeitarbeitslosen einen Schulab-

39. Bei Mittelstädten handelt es sich um Städte mit 20.000 bis 100.000 Einwohnern. Demgegenüber haben Großstädte mehr als 100.000 Einwohner und Kleinstädte zwischen 5.000 bis 20.000 Einwohner.

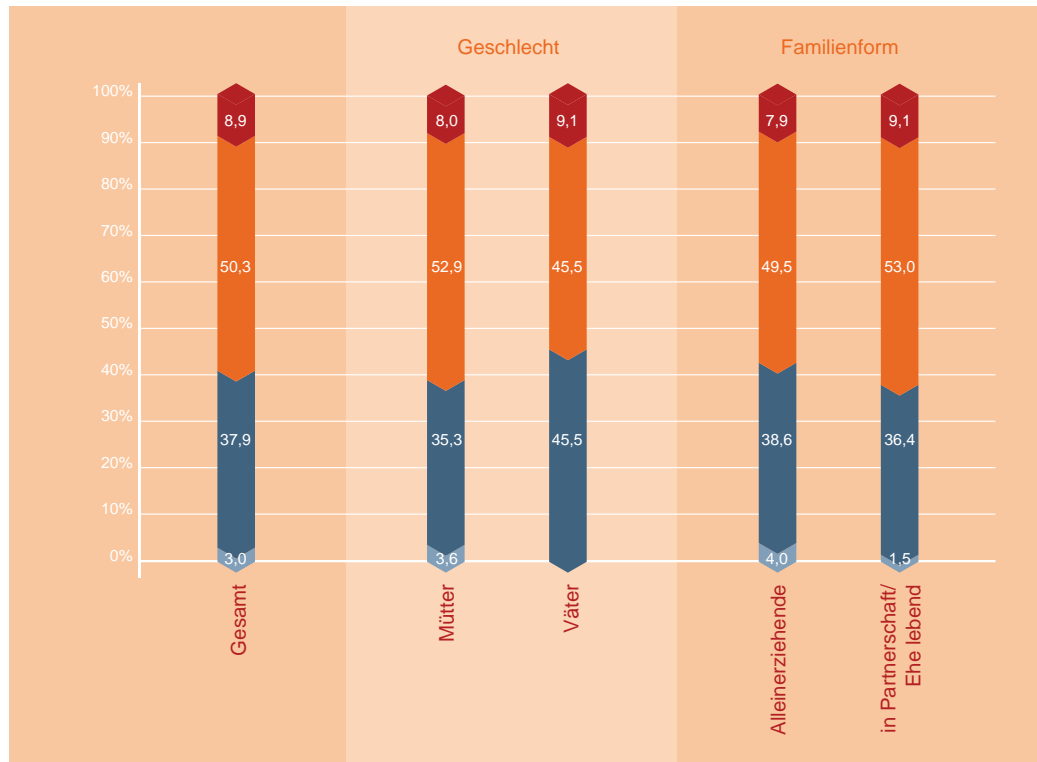
40. Dabei handelt es sich um die „Zehnklassige allgemeinbildende polytechnische Oberschule“, die 1959 in der DDR als einheitlicher Schultyp für alle Schüler eingeführt wurde. Der Abschluss dieses Schultyps berechnete zur Aufnahme einer Lehre oder eines Fachschulstudiums.

schluss, der formal eine ausreichende Grundlage für eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt darstellt. Ein ähnliches Verhältnis ergibt sich auch zwischen alleinerziehenden und in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern. Hier besteht bei den Abschlüssen der Mittleren Reife ein leichtes Übergewicht an Eltern mit PartnerIn (53% gegenüber 49,5% ohne PartnerIn).

10. Abbildung: Höchster Schulabschluss; nach Geschlecht und Familienform (ZG 1)

Höchster Schulabschluss

- > Abitur/Fachabitur/ EOS
- > Mittlere Reife/ Realschule/POS
- > Hauptschulabschluss (Förderschulabschluss, einfacher Hauptschulabschluss)
- > kein Schulabschluss



Die Mehrheit der befragten langzeitarbeitslosen Eltern hat die Mittlere Reife oder einen Hauptschulabschluss gemacht.

Bei der Betrachtung möglicher Hemmnisse für eine existenzsichernde Erwerbsbeteiligung spielen schulische Abschlüsse eine eher geringe Rolle, zumal der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern viele sogenannte „Einfachbeschäftigungen“ offeriert, die lediglich ein geringes Qualifikationsniveau erfordern. Dieser Beschäftigungstypus findet sich vor allem in den Bereichen Tourismus, Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel, Transport, Verkehr und Kommunikation (bei letzterem sind vor allem Tätigkeiten in der Callcenter-Branche gemeint).

Wie in den Interviews deutlich wird, haben erwerbsbiographische Brüche oder gar der längerfristige Ausschluss von Erwerbsarbeit ihre Ursache zumeist in anderen Faktoren. Dazu zählen in erster Linie defizitäre berufliche Qualifikationen und Erfahrungen, die Geburt von Kindern, bestimmte familiäre Konstellationen (z.B. alleinerziehend) sowie schwach entwickelte und ressourcenarme soziale Unterstützungsstrukturen (Netzwerke). In einigen Fällen sind die Vermittlungschancen auch durch einen schlechten gesundheitlichen Status eingeschränkt.

Von den 13 InterviewpartnerInnen haben 8 eine abgeschlossene Berufsausbildung, 3 verfügen über eine Teilausbildung und 2 besitzen keinerlei zertifizierte berufliche Qualifikation. Dieser auf den ersten Blick positive Befund wird allerdings durch eine Reihe von Besonderheiten relativiert. Dazu gehört die Tatsache, dass die jeweiligen Ausbildungsberufe in zahlreichen Fällen nicht mit den späteren Erwerbsberufen identisch waren bzw. überhaupt keine Integration in Erwerbsarbeit erfolgt ist. Dadurch konnten die im Ausbildungsberuf erworbenen Kompetenzen weder in der beruflichen Praxis umgesetzt noch erweitert oder vertieft werden. Damit eng verbunden ist nicht nur eine beträchtliche Entwertung einmal erworbener Qualifikationen, sondern auch das Fehlen einschlägiger beruflicher Erfahrungen, die bei Einstellungsentscheidungen von ArbeitgeberInnen eine wesentliche Rolle spielen.

Hinsichtlich der beruflichen Qualifikation der schriftlich befragten Langzeitarbeitslosen zeigt sich Folgendes: 26,1% der Befragten verfügen über keine berufliche Ausbildung, 6,1% waren vor der Arbeitslosigkeit in einem Anlernberuf beschäftigt oder weisen einen Teilfacharbeiterabschluss auf. Eine abgeschlossene berufliche Ausbildung besitzen insgesamt 107 und damit nahezu 65% der Befragten (Facharbeiterzertifikat: 54,5%, Fachhochschule: 7,3%, Hochschule/Universität: 3,0%). Im Bereich der beruflichen Qualifikation sind statistisch keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede festzustellen. Dennoch ist zu erkennen, dass der Anteil der Väter, die entweder gar keine berufliche Qualifikation besitzen oder einen Teilfacharbeiterabschluss bzw. einen Anlernberuf haben, höher ist (insgesamt 36,3%) als bei den Müttern (insgesamt 31,4%). In der Betrachtung des beruflichen Abschlusses nach der Familienform wird ersichtlich, dass der Anteil alleinerziehender Eltern ohne berufliche Qualifikation höher ist (29,9%) als bei Eltern, die in Partnerschaft/Ehe leben (21,5%).

11. Abbildung: Beruflicher Abschluss; nach Geschlecht und Familienform (ZG 1)



Der größte Teil der befragten langzeitarbeitslosen Eltern verfügt über eine Berufsausbildung. Etwa ein Viertel hat keinen beruflichen Abschluss.

Betrachtet man die Ausbildungsberufe der Interviewten, aber mehr noch ihre Erwerbsberufe vor der Arbeitslosigkeit, zeigt sich außerdem, dass instabile und niedrig entlohnte Tätigkeiten im Dienstleistungssektor dominierten (Einzelhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe). Diese Tätigkeiten weisen nicht selten Merkmale atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse auf und sind in der Regel mit extrem flexiblen Arbeitszeitarangements verbunden, die nach Gründung einer Familie häufig zum Ausschluss von Erwerbsarbeit führen (können), von dem insbesondere Frauen betroffen sind. Die zwei männlichen Interviewpartner aus der ersten Zielgruppe haben beide eine berufliche Ausbildung im Bauwesen abgeschlossen, konnten jedoch aus gesundheitlichen Gründen zu keinem Zeitpunkt in dieser Branche arbeiten. Während der eine vor der Arbeitslosigkeit im Einzelhandel tätig war, konnte der andere bislang keinen Zugang zu regulärer Erwerbsarbeit finden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass einige InterviewpartnerInnen vor der Erwerbslosigkeit im erlernten Beruf arbeiteten, andere in der nachfolgend ausgeübten Tätigkeit eher einen beruflichen „Abstieg“ erlebten und eine letzte Gruppe niemals in reguläre Erwerbsarbeit, sondern bestenfalls in unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen integriert war.

Eine Interviewpartnerin äußerte sich diesbezüglich wie folgt:

„Ja, ich hatte überall gearbeitet, also war im Aushilfsjob bei [SC: Name entfernt] Pizzaservice, mal irgendwo im Kauf oder mal in der Drogerie, also so was. Oder im Altenheim auch mal.“ (Interview ZG 1 WT).

Eine andere Interviewpartnerin antwortete auf die Frage nach der Dauer ihrer Erwerbslosigkeit:

„Naja, seit wann ich arbeitslos bin? Seit 1991 und dann habe ich zwischendurch bloß mal ne Schulungsmaßnahme oder mal Ein-Euro-Jobs gehabt. Aber sonst richtig feste Arbeit hatte ich seitdem nie wieder.“ (Interview ZG 1 JL)

Der berufliche „Abstieg“ zeigt sich vor allem darin, dass die zu dieser Gruppe Gehörenden – in der Statistik formal als „Personen mit Berufsabschluss“ geführt – letztendlich Arbeitsplätze innehaben, die entweder keine berufliche Qualifikation erfordern oder Anlern Tätigkeiten sind.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den schriftlich befragten Langzeitarbeitslosen, die vor Beendigung ihrer Erwerbsarbeit in unterschiedlichen Tätigkeiten bzw. Berufen beschäftigt waren, die aber zum größten Teil in den Bereich der primären Dienstleistungen gehörten. Charakteristisch für diesen Bereich sind niedrige Löhne, Schichtarbeit, zahlreiche Überstunden, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie eine relativ hohe Instabilität der Beschäftigung. Die nachfolgende Übersicht zeigt die von den Befragten genannten Tätigkeiten entsprechend der Häufigkeit der Nennungen:

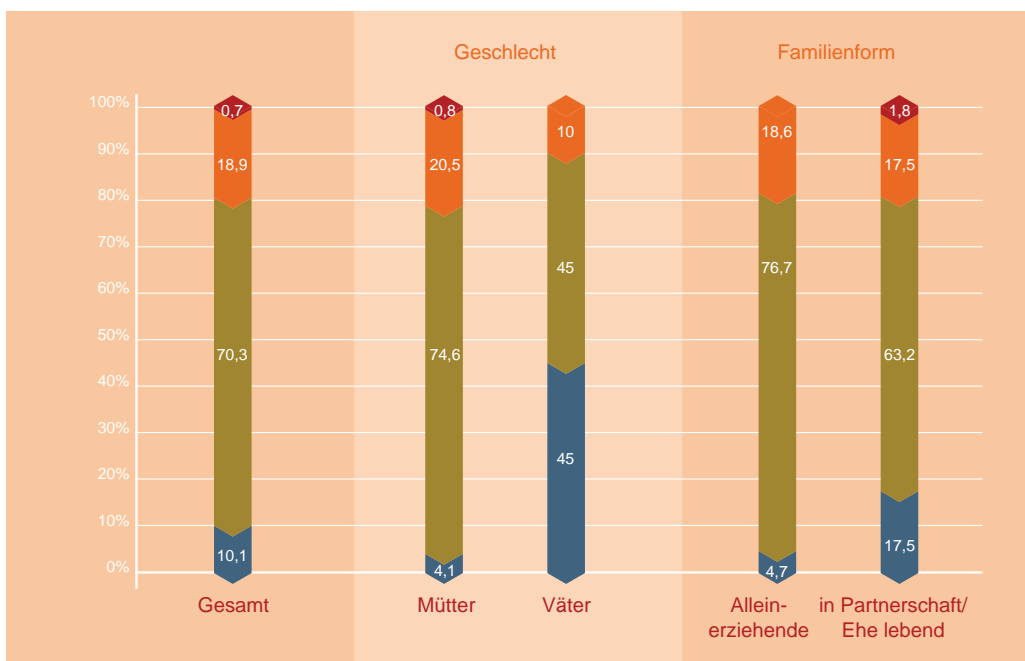
12. Übersicht: Die acht am häufigsten genannten Berufe/Tätigkeiten vor der Arbeitslosigkeit

BERUF TÄTIGKEIT	HÄUFIGKEIT DER NENNUNGEN
Einzelhandel (als VerkäuferIn bzw. KassiererIn)	1. Stelle
Hotel- und Gaststättengewerbe (teilweise als Hilfskraft)	2. Stelle
Baugewerbe/gärtnerische Tätigkeit	3. Stelle
Büroarbeit (teilweise Hilfsarbeit)	4. Stelle
Hauswirtschaftliche Tätigkeit	5. Stelle
Callcenter	6. Stelle
Reinigungsgewerbe	7. Stelle
Pflegeberufe (teilweise als PflegehelferIn)	8. Stelle

Von den schriftlich befragten Müttern und Vätern arbeiteten 89,2% im Tertiären Sektor, davon 70,3% im Bereich der primären und 18,9% im Bereich der sekundären Dienstleistungen. In der geschlechtsspezifischen Betrachtung stellt sich dabei ein statistisch hoch signifikanter Zusammenhang dar. Denn während vor allem die befragten Mütter (75%) im Bereich der primären Dienstleistungen tätig waren, war dies bei lediglich 45% Vätern der Fall ist.

Dagegen sind es vor allem Letztere, die vor der Arbeitslosigkeit einen Beruf im Sekundären Sektor ausgeübt haben (45%). Statistisch signifikant ist ebenfalls die „Familienform“ der Eltern. Demnach sind es vorrangig alleinerziehende Eltern (ca. 77%), die im Bereich der primären Dienstleistungen tätig waren. Von den Müttern und Vätern mit PartnerIn waren es dagegen ca. 14 Prozentpunkte weniger.

13. Abbildung: Branchen- und Berufseinteilung in Wirtschaftssektoren; nach Geschlecht*** und Familienform* (ZG 1)



- > Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt
- > Tertiärer Sektor – sekundäre Dienstleistungen
- > Tertiärer Sektor – primäre Dienstleistungen
- > Sekundärer Sektor

Eine weitere Auffälligkeit der primären Dienstleistungen ist, dass die zu diesem Bereich gehörenden Berufe und Tätigkeiten sogenannte „Einfachbeschäftigungen“ sind, die oftmals ohne Berufsausbildung bzw. in Anlern­tätigkeit ausgeübt werden können. Entsprechend hoch ist sowohl die Austauschbarkeit der Beschäftigten als auch ihre Fluktuation. Die Untersuchungsergebnisse zeigen darüber hinaus, dass es bei zahlreichen Befragten vor der Arbeitslosigkeit eine Rotation der Beschäftigung gab, die durch die charakteristisch hohe Austauschbarkeit in diesem Beschäftigungssektor gefördert wurde. Es ist zu vermuten, dass es vor der Zeit nicht nur häufig zu einer solchen Rotation der Beschäftigung kam, sondern auch zu einem Wechsel zwischen Phasen der Erwerbsarbeit und Phasen der Arbeitslosigkeit.

Der deutlich größte Teil der befragten Mütter hat vor der Arbeitslosigkeit im Bereich der primären Dienstleistungen gearbeitet, der häufig erschwerte Bedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aufweist.

72% der befragten Eltern waren innerhalb der letzten drei Jahre nicht berufstätig. Am häufigsten gingen Väter, Eltern in Partnerschaft/Ehe lebend, Eltern mit Kleinkindern und Eltern mit einem Kind innerhalb der genannten Zeitspanne einer Beschäftigung nach. Mütter, Alleinerziehende, Familien mit Schulkindern sowie Eltern mit zwei und mehr Kindern unterbrechen die Arbeitslosigkeit seltener. Der Zusammenhang zwischen der Erwerbslosigkeit der Eltern und dem Alter der Kinder ist in dieser Analyse statistisch signifikant. Demnach haben befragte Eltern mit älteren Kindern bereits länger Schwierigkeiten, in den Arbeitsmarkt eingebunden zu werden, als Eltern mit jüngeren Kindern. Das deutet darauf hin, dass das Vorhandensein von Kindern an sich ein Hemmnis für die Integration in Erwerbsarbeit darstellt und das Alter der Kinder häufig mit der Dauer der Arbeitslosigkeit korrespondiert.

14. Abbildung: „Beschäftigung während der letzten 3 Jahre“; nach Geschlecht, Familienform, Alter* und Anzahl der Kinder (ZG 1)

Haben Sie während der letzten drei Jahre in einem Angestelltenverhältnis gearbeitet oder waren Sie während dieser Zeit selbstständig?

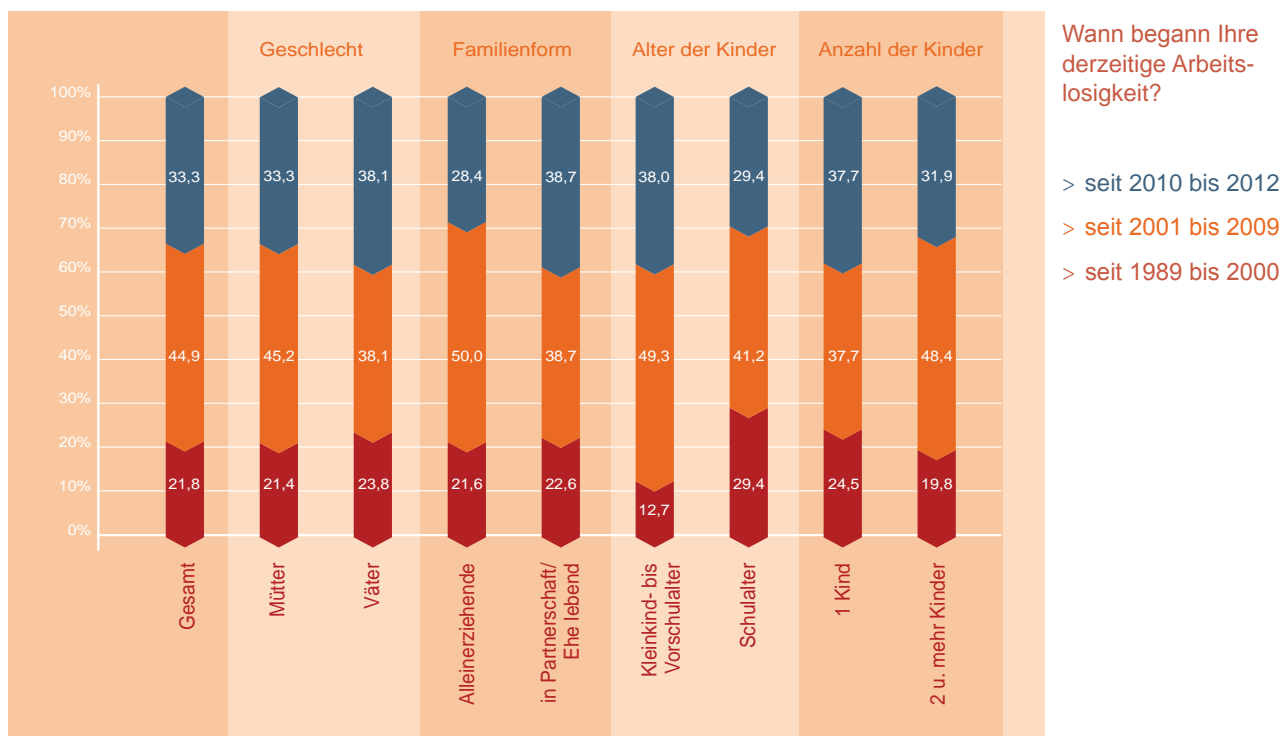
- > Ja, einmal.
- > Ja, zwei- bis dreimal.
- > Ja, mehr als dreimal.
- > Nein, nicht während der letzten 3 Jahre.



Die Dauer der Arbeitslosigkeit schwankt bei den einzelnen InterviewpartnerInnen beträchtlich und hängt in starkem Maße vom eigenen Alter, von der Anzahl der Kinder, dem gesundheitlichen Zustand und der früher ausgeübten Tätigkeit ab. Sieben Interviewte waren zwischen einem und zehn Jahren ohne Beschäftigung, sechs Interviewte zwischen 11 und 20 Jahren. Große Schwankungen in der Dauer der Arbeitslosigkeit zeigten sich auch bei den schriftlich Befragten. Während sich einige etwas mehr als ein Jahr in keinem Beschäftigungsverhältnis befanden, waren andere bis zu 11 Jahre ohne Arbeit. Eine derart lange Erwerbslosigkeit führt nicht nur zur Entwertung fachlicher Kompetenzen, sondern behindert auch die Entwicklung sogenannter Schlüsselqualifikationen, ohne die ein erfolgreiches Agieren auf dem Arbeitsmarkt unter heutigen Bedingungen nicht denkbar ist.

Die Ergebnisse der Befragung weisen leichte Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit auf, die allerdings statistisch nicht signifikant sind. Betrachtet man den Zeitraum von 1989 bis 2009, so haben tendenziell eher die Mütter (66,6%) als die Väter (61,9%) Transferleistungen bezogen. Berücksichtigt man zusätzlich noch die Familienform, waren es vor allem die Alleinerziehenden (71,6%), die von längerer Arbeitslosigkeit betroffen waren als in Partnerschaft/Ehe lebende Mütter und Väter (ca. 61%). Auch Eltern mit derzeit bereits älteren Kindern (70,6%) und mit mehr als zwei Kindern (68,2%) sind von 1989 bis 2009 häufiger arbeitslos gewesen als Eltern mit gegenwärtig jüngeren (62%) Kindern und nur einem Kind (62,2%).

15. Abbildung: „Wann begann Ihre derzeitige Arbeitslosigkeit?“; nach Geschlecht, Familienform, Alter* und Anzahl der Kinder (ZG 1)



Der bei den Befragten häufig auftretende lange Verbleib in Arbeitslosigkeit führt zu einem Abbau von Kompetenzen, die für eine Integration in Erwerbsarbeit erforderlich sind.

Für die vorliegende Studie war auch die Frage nach den Wunschtätigkeiten langzeitarbeitsloser Eltern von Interesse. Im Fragebogen erhielten sie deshalb mittels einer offenen Frage die Möglichkeit, ihre präferierten Tätigkeiten und Berufsfelder anzugeben. Durch die Verknüpfung der dabei gewonnenen Aussagen mit Angaben zu ausgeübten Berufen vor der Arbeitslosigkeit konnte ermittelt werden, ob die Eltern zukünftig gern einer anderen Tätigkeit nachgehen möchten. Aufgrund der langen Arbeitslosigkeit war zu vermuten, dass viele Eltern eine andere bzw. neue Tätigkeit anstreben, um ihre Chancen auf einen neuen Job zu erhöhen.

Wie die Analyse zeigt, wünscht sich annähernd jeder Zweite, eine andere Tätigkeit als vor der Arbeitslosigkeit auszuüben. 45,8% der Befragten gaben allerdings an, in ihrem ursprünglichen Beruf arbeiten zu wollen. Für 5% der Eltern spielt es hingegen keine Rolle, ob sie in ihrem alten oder in einem neuen Beruf tätig werden. Zwischen dem Geschlecht, der Familienform, dem Alter und der Anzahl der Kinder sowie der Dauer der Arbeitslosigkeit konnte hinsichtlich der Wunschtätigkeiten langzeitarbeitsloser Eltern kein statistisch signifikanter Zusammenhang ermittelt werden. Unter den Befragten sind es jedoch vor allem die Väter, die eine andere Tätigkeit anstreben (Männer: 62,5%; Frauen: ca. 47,0%). Zwischen alleinerziehenden und in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern sowie Eltern mit Schul- und Kleinkindern gibt es diesbezüglich nur geringe Unterschiede.

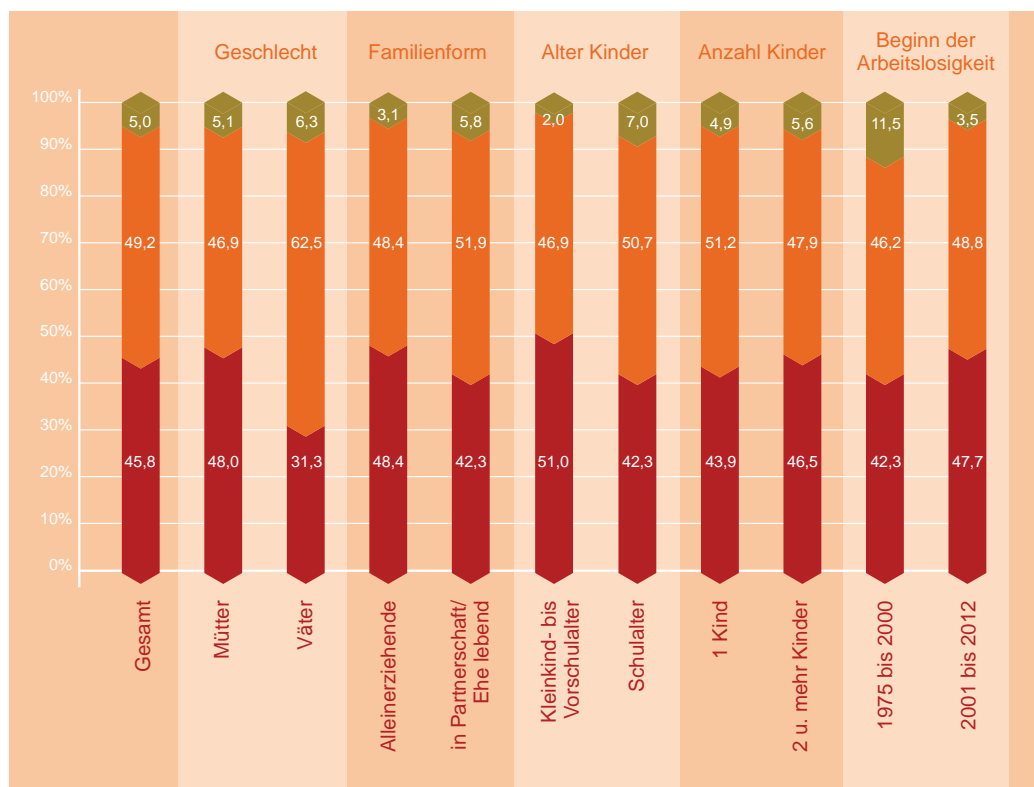
16. Abbildung: „Zukunfts-/Wunschtätigkeit“ gruppiert (offene Frage); nach Geschlecht, Familienform, Alter und Anzahl der Kinder, Beginn der Arbeitslosigkeit (ZG 1)

Zukunfts-/Wunschtätigkeit im alten Job oder in einem anderen Job

> alter oder neuer Beruf/Hauptsache Arbeit

> neuer/anderer Beruf als vor der Arbeitslosigkeit

> im alten Beruf, wie vor der Arbeitslosigkeit

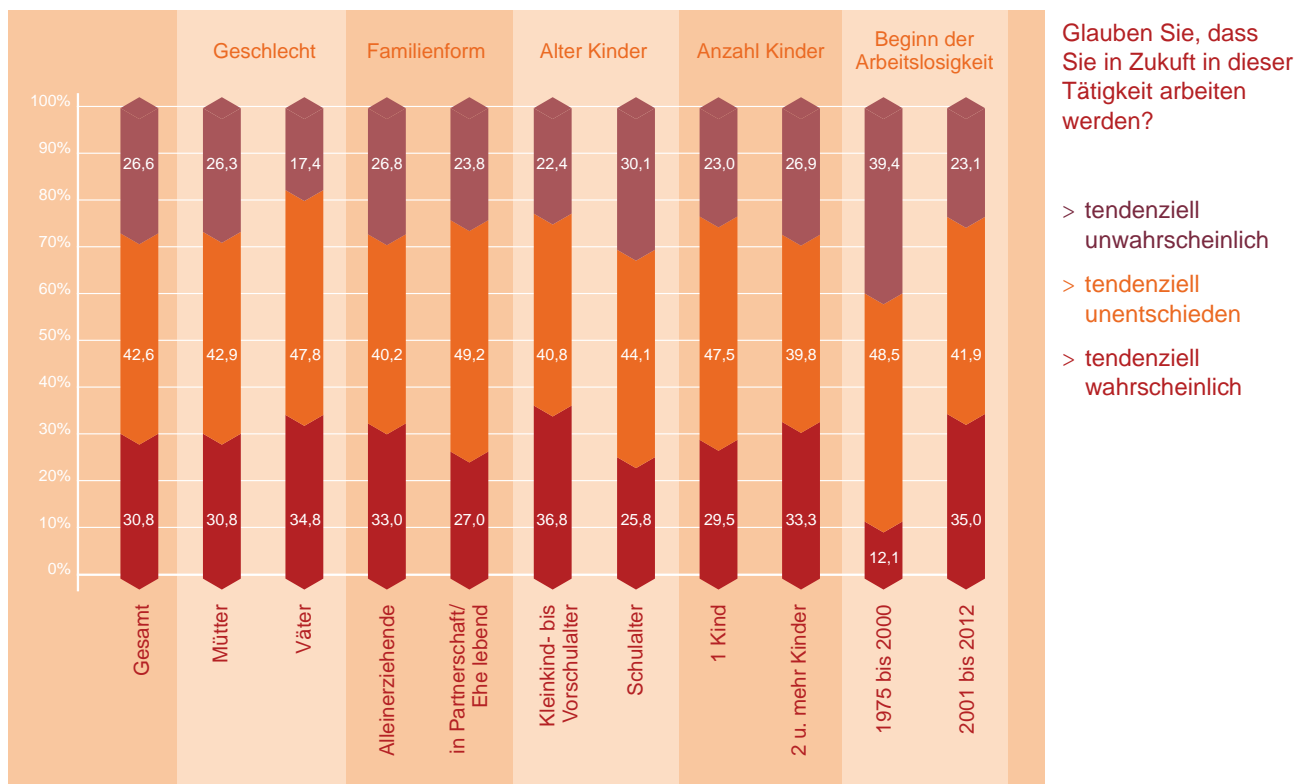


Die Aussage „Hauptsache ist, dass ich wieder eine Arbeit habe“ wird darüber hinaus eher von langzeitarbeitslosen Müttern und Vätern mit einem/r ebenfalls arbeitslosen PartnerIn bestätigt als von Eltern, deren PartnerIn nicht auch langzeitarbeitslos ist.

Um Hinweise auf Erwartungen und Hoffnungen der befragten Eltern zu erhalten, konnten diese außerdem angeben, wie realistisch sie ihren Wunsch nach einer zukünftigen Tätigkeit einschätzen.

Annähernd jeder Dritte sieht es als tendenziell wahrscheinlich an, in der zukünftigen Wunschtätigkeit arbeiten zu können. 42,6% waren im Hinblick auf diese Frage unentschieden. Die befragten langzeitarbeitslosen Väter sind aber tendenziell etwas zuversichtlicher eingestellt als die Mütter. Eine positivere Einschätzung zur Realisierbarkeit der beruflichen Vorstellungen gaben zudem eher Alleinerziehende (33%) als Eltern mit einem Partner/einer Partnerin (27%) an. Eltern mit jüngeren Kindern (36,8%) scheinen weniger häufig pessimistisch zu sein als Eltern mit älteren Kindern (25,8%). Eltern mit einem Kind bewerteten die Realisierbarkeit häufiger als ungewiss (47,5%) als Eltern mit mehreren Kindern (39,8%). Dagegen ordneten sich Eltern mit mehreren Kindern eher in die Bereiche „tendenziell wahrscheinlich“ und „tendenziell unwahrscheinlich“ ein. Die obigen Zusammenhangsanalysen zeigten statistisch jedoch keine Signifikanz. Die „Dauer der Arbeitslosigkeit“ ergibt einen schwach signifikanten Einfluss auf die Bewertungen zur Einschätzung der Eltern. Damit schätzen Eltern, die seit mehr als 12 Jahren arbeitslos sind, die Verwirklichung des Wunschberufs tendenziell weniger optimistisch ein als Mütter und Väter, die sich weniger lange in dieser Situation befinden.

17. Abbildung: „Glauben Sie, dass Sie in Zukunft in dieser Tätigkeit arbeiten werden?“; nach Geschlecht, Familienform, Alter und Anzahl der Kinder, Beginn der Arbeitslosigkeit* (ZG 1)



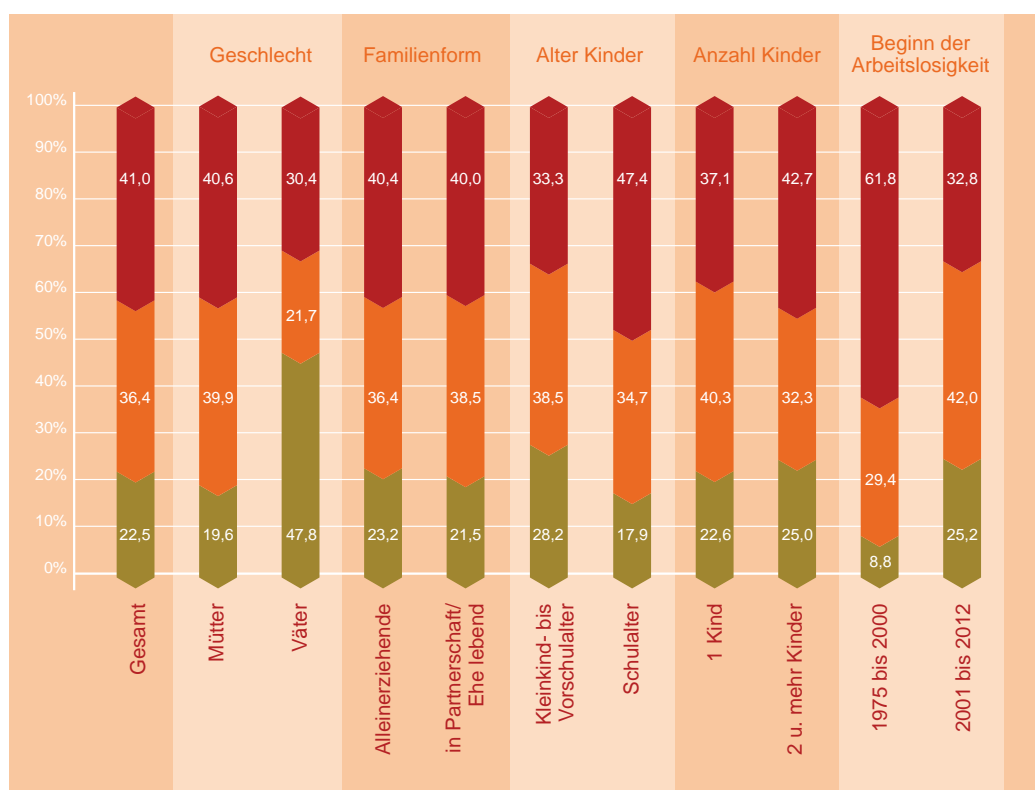
Befragt nach der Wahrscheinlichkeit, innerhalb der nächsten drei Jahre in langfristige Erwerbsarbeit zu kommen, zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts und der Dauer der Arbeitslosigkeit der Befragten. So halten es ca. 48% der erwerbslosen Männer für eher wahrscheinlich, in den nächsten drei Jahren eine längerfristige Arbeit zu erhalten. Die Mütter dieser Zielgruppe sind dagegen zurückhalten-

der: Nur 19,6% sehen sich zukünftig in einer längerfristigen Tätigkeit. 40,6% halten dies sogar für tendenziell unwahrscheinlich. Auch die bereits vor dem Jahr 2000 in Arbeitslosigkeit befindlichen Eltern halten eine Erwerbstätigkeit in den nächsten drei Jahren für eher unwahrscheinlich (61,8%) als Eltern, die höchstens seit der Jahrtausendwende arbeitslos sind (32,8%). Die Familienform, die Anzahl und das Alter der Kinder ergeben keinen statistisch belegbaren Zusammenhang. Befragte Eltern mit Kleinkindern sind jedoch häufiger optimistisch, die Arbeitslosigkeit beenden zu können (28,2%), als Eltern mit Kindern im Schulalter (17,9%).

18. Abbildung: „Was glauben Sie, wie wahrscheinlich es ist, dass Sie in den nächsten drei Jahren in eine langfristige Erwerbsarbeit kommen?“; nach Geschlecht**, Familienform, Alter und Anzahl der Kinder, Beginn der Arbeitslosigkeit*** (ZG 1)

Was glauben Sie, wie wahrscheinlich es ist, dass Sie in den nächsten drei Jahren in eine langfristige Erwerbsarbeit kommen?

- > tendenziell unwahrscheinlich
- > tendenziell unentschieden
- > tendenziell wahrscheinlich



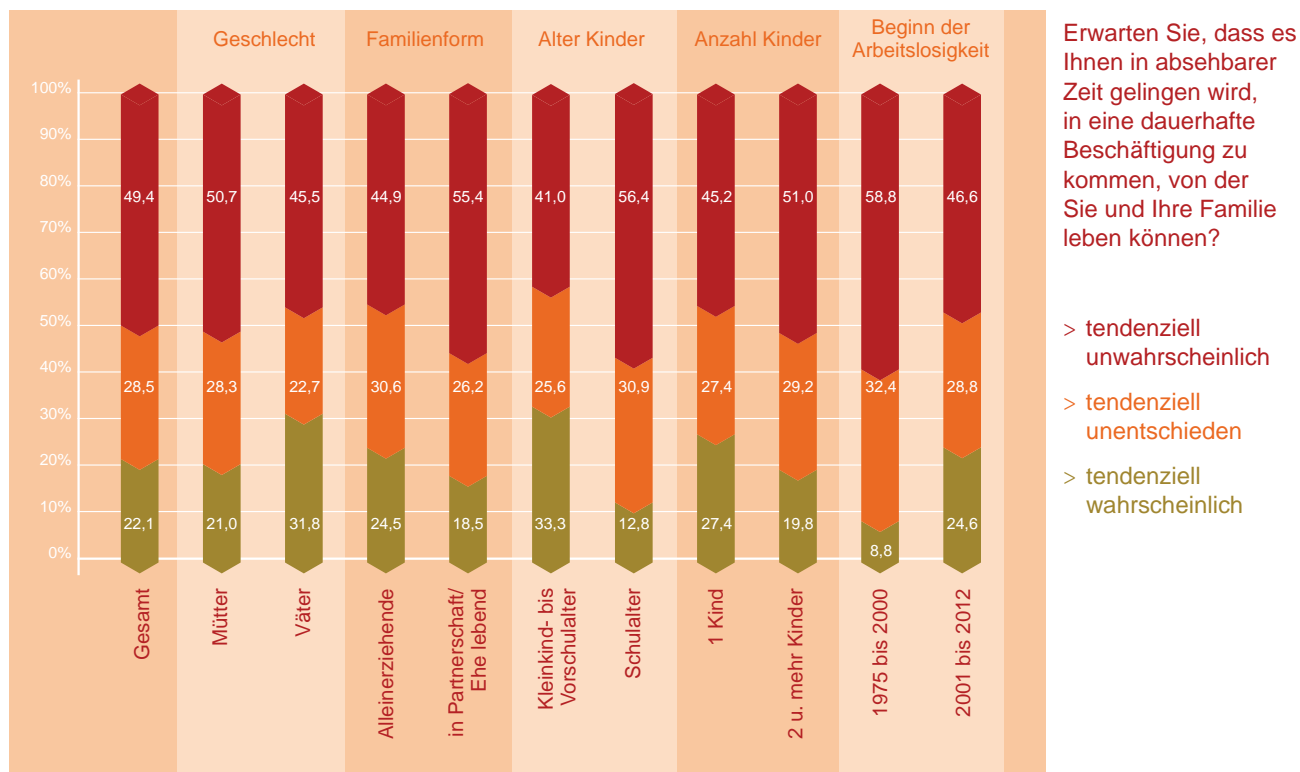
Nur ca. 22% der erwerbslosen Eltern aus der Befragung zeigten sich optimistisch, zukünftig überhaupt in eine existenzsichernde Arbeit zu kommen. Dabei wird erkennbar, dass vor allem Väter, Eltern mit Kleinkindern, Ein-Kind-Familien und Eltern mit kürzerer Arbeitslosigkeit noch am ehesten zuversichtlich antworteten. Dabei kann zwischen dem Alter der Kinder und der Dauer der Arbeitslosigkeit ein Zusammenhang angenommen werden, so dass diese beiden Ausprägungen als voneinander abhängige Größen gesehen werden können.

44,6% der Befragten geben an, dass der Partner/die Partnerin ebenfalls arbeitslos ist. 35,4% der befragten Eltern haben einen Partner/eine Partnerin mit einer Vollzeitbeschäftigung und 12,3% mit einer Teilzeitbeschäftigung.⁴¹ Eltern mit einem vollerwerbstätigen Partner/einer vollerwerbstätigen Partnerin zeigen sich tendenziell etwas optimistischer

41. Alleinerziehende wurden in dieser Analyse nicht betrachtet.

hinsichtlich der zukünftigen Integration in Arbeit als Eltern, deren PartnerIn ebenfalls langzeitarbeitslos ist.

19. Abbildung: „Erwarten Sie, dass es Ihnen in absehbarer Zeit gelingen wird, in eine dauerhafte Beschäftigung zu kommen, von der Sie und Ihre Familie leben können?“; nach Geschlecht, Familienform, Alter*** und Anzahl der Kinder, Beginn der Arbeitslosigkeit (ZG 1)



Die befragten Väter und Eltern mit Klein- und Vorschulkindern sind hinsichtlich der Integration in Erwerbsarbeit am ehesten zuversichtlich. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt die Zuversichtlichkeit, zukünftig wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

4.2.3. Ursachen der Arbeitslosigkeit

Die Gründe für den Ausschluss von regulärer Erwerbsarbeit und einem z.T. äußerst langen Verbleib in Arbeitslosigkeit sind vielgestaltig. Zunächst kann festgehalten werden, dass der Verlust des Arbeitsplatzes bei den InterviewpartnerInnen (soweit überhaupt Erwerbsarbeit ausgeübt wurde) nicht mit Entlassungswellen oder Betriebsschließungen verbunden war. Lediglich in einem Fall bildete die Schließung einer Gaststätte die Ursache für die Arbeitslosigkeit (Interview ZG 1 KH).

Ein wesentlicher Grund, der bereits angedeutet wurde, liegt in den flexiblen Arbeitszeitarrangements zahlreicher Dienstleistungsberufe. Für diese sind nicht planbare Überstunden und Schichten, Arbeit auf Abruf, Einsatz an Sonn- und Feiertagen sowie Saisonarbeit charakteristisch.

Für Singles oder in Partnerschaft/Ehe lebende Personen ohne Kinder, die hinsichtlich ihres Tagesablaufs über zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten verfügen, sind solche Flexibilitätsanforderungen verkraftbar. Die Situation ändert sich jedoch grundlegend, sobald Kinder geboren werden. Der Tag erhält eine andere Struktur, wodurch die Beschäftigungsfähigkeit der Eltern eingeschränkt wird. Das gilt in besonderem Maße für alleinerziehende Frauen und Männer, die die zumeist vorhandenen personelle Lücken in ihrem sozialen Netz nicht oder nur sehr schwer kompensieren können.

Eine Interviewpartnerin beschreibt die Schwierigkeiten, berufliche Tätigkeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren:

„Na, ich hab mal in einer Spedition gearbeitet nach meiner Ausbildung zur Speditionskauffrau und da wusste ich vormittags, als ich zur Arbeit ging, noch nicht, wer mein Kind nachmittags abholt. Das geht nicht. Das geht gar nicht. Mein Mann konnte da zu der Zeit nicht, weil er irgendwo auf Lehrgang war, weiß ich jetzt nicht, und in der Spedition da kann immer mal was kommen, wo man da sitzen muss bis abends um sechs, sieben, acht.“ (Interview ZG 1 WT).

Die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, die sich am Modell des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses mit Standardarbeitszeit orientieren, stehen den erhöhten Flexibilitätsanforderungen im Erwerbsleben weitgehend entgegen. Während der Sommerzeit und an Feiertagen sind aus Urlaubsgründen Kindertagesstätten und Tagesmütter-Einrichtungen oftmals gar vollständig geschlossen, sodass Arbeitslose mit Kind/ern für die Deckung des saisonalen Arbeitskräftebedarfs von ArbeitgeberInnen im Hotel- und Gaststättengewerbe, in den verschiedenen Segmenten des Tourismus, im Bauwesen und in der Landwirtschaft nicht oder nur bedingt in Frage kommen.

Auch wenn die konkreten Wege in die Arbeitslosigkeit sehr viele individuelle Nuancen aufweisen, so bleibt doch aufgrund der Befunde aus den Interviews folgendes festzuhalten: zehn Befragte mussten aufgrund der Geburt von Kindern ihren Arbeitsplatz aufgeben bzw. konnten erst gar nicht in Erwerbsarbeit gelangen, da die existenten oder zu erwartenden Flexibilitätsanforderungen sich nicht mit der Betreuung der Kinder vereinbaren ließen. Besonders gravierend zeigt sich eine solche Situation bei einer alleinerziehenden Interviewpartnerin, die einen behinderten Sohn hat, dessen institutionelle Betreuung nur während einiger Stunden des Tages abgesichert ist, wodurch die Aufnahme regulärer Erwerbsarbeit für die Mutter praktisch unmöglich wird (Interview ZG 1DI).

In einem weiteren Fall war zwar die Schließung der Betriebsstätte Ursache für die Arbeitslosigkeit. Dass der Wiedereinstieg nicht gelungen ist, ist jedoch auch mit dem Dienstleistungsberuf im Gaststättengewerbe und der Geburt eines Kindes verbunden (Interview ZG 1 KH).

Eine Ausnahme bilden die beiden männlichen Interviewpartner, die aufgrund schwerwiegender Erkrankungen eine eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit aufweisen (Interview ZG 1 KG und ZG 1 HN).

Die dargestellten Zusammenhänge zwischen Flexibilitätsanforderungen und Dienstleistungsberufen (die hier charakteristischen Arbeitszeitarrangements gehen inzwischen bereits weit über diesen Wirtschaftsbereich hinaus) werfen die Frage auf, inwieweit veränderte Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsstätten das Problem der eingeschränkten Beschäftigungsfähigkeit langzeitarbeitsloser Eltern grundsätzlich zu lösen vermögen.

Angesichts langer Öffnungszeiten von Hotels, Gaststätten und Einzelhandelsunternehmen äußerten einige InterviewpartnerInnen Bedenken und zeigten eine deutlich sichtbare Ablehnung von nicht kind- und familiengerechten Unterbringungszeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen.⁴² Vielmehr äußerten sie den Wunsch nach einer Verlängerung der mehrheitlich noch gängigen Standardöffnungszeiten, innerhalb derer in vielen Fällen nicht einmal die Betreuung im Rahmen traditioneller Normalarbeitsverhältnisse abgesichert werden kann.

Wie eine Interviewpartnerin anmerkt:

„Die Kita, ja, die macht 17:00 Uhr zu.“ (Interview ZG 1 HG).

Die Geburt eines Kindes wird unter den Befragten nicht nur mehrheitlich als Auslöser für ihre Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben gesehen, sondern hat auch Einfluss auf die Dauer ihres Verbleibs in Arbeitslosigkeit. So war beispielsweise eine der Interviewten seit bereits 19 Jahren keiner regulären Erwerbsarbeit mehr nachgegangen und hatte aufgrund von drei Geburten neun Jahre allein in Elternzeit verbracht (Interview ZG 1 WG). Andere Frauen berichten, dass sie gleich nach der ersten beruflichen Ausbildung schwanger geworden seien und nach der dreijährigen Elternzeit Schwierigkeiten hatten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, da sich die Bedingungen in den erlernten bzw. ausgeübten Berufen nicht verändert hatten und andere Optionen nicht zur Verfügung standen.

Diese Befunde aus den Interviews wurden durch die Ergebnisse der Befragung im Wesentlichen bestätigt und ergänzt. Die formale Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgte mehrheitlich nicht durch Massenentlassungen als Folge von Betriebsaufgaben oder Insolvenzen, sondern durch Einzelkündigungen seitens der ArbeitgeberInnen bzw. durch auslaufende Befristungen der Arbeitsverträge. Eine weitaus geringere Rolle spielten eigene Kündigung oder die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dabei bestehen keine statistisch signifikanten Einflüsse durch das Geschlecht, die Familienform, das Alter und die Anzahl der Kinder. Eine Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn erhielten laut der Ergebnisse der Untersuchung vornehmlich Mütter, alleinerziehende Eltern, Eltern mit älteren Kindern und Eltern mit zwei und mehr Kindern. Eine einvernehmliche Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses wurde am häufigsten von den Müttern der Untersuchung und Eltern mit Kleinkindern angegeben (siehe Übersicht 94 im Anhang).

Betrachtet man die Gründe für die formale Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, wird seitens der Befragten der Geburt eines Kindes mit Abstand die größte Bedeutung zugesprochen. Andere Gründe wie eigene Krankheit, Trennung vom Partner/von der Partnerin, Wohnortwechsel u. a. m. fallen bei den Nennungen stark ab. Selbst die Antwortmöglichkeit „Es fällt schwer, den Haushalt und einen Job zu bewältigen“ erhielt keine hohe Zustimmung. Die große Bedeutung, die dem Familienzuwachs als Auslöser für die Arbeitslosigkeit zuerkannt wird, resultiert vermutlich aus der Tatsache, dass die befragten Langzeitarbeitslosen vor der Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses mehrheitlich im Bereich der primären Dienstleistungen tätig waren, in dem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben u. a. durch die Arbeitszeiten besonders schwierig ist. Das gilt ins-

42. Zu grundsätzlichen Problemen bei der Etablierung einer bedarfsgerechten Randzeitenbetreuung vgl.: Landesfrauenrat MV e.V. (Hrsg.). *Flexible Kinderbetreuung in Randzeiten und Notfällen in Mecklenburg-Vorpommern. Dokumentation der Tagung in Wismar am 17. Oktober 2008, Rostock (2009).*

besondere für Alleinerziehende. Bezeichnend sind diesbezüglich auch die beträchtlichen geschlechterspezifischen Unterschiede. So unterstreichen deutlich mehr Frauen als Männer die große Rolle der Geburt eines Kindes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dem dürfte die Tatsache zugrunde liegen, dass nicht nur Alleinerziehende, sondern auch in einer Partnerbeziehung lebende Frauen in der Regel den Hauptteil der familiären Reproduktions- und Sorgearbeit tragen und häufig im Berufsleben „zurückstecken“.

Vor allem von Alleinerziehenden und Frauen wird die Geburt eines Kindes am häufigsten als Ursache für Arbeitslosigkeit genannt.

Als deutliches Hemmnis für Erwerbstätigkeit stellt sich bei alleinerziehenden Eltern die Trennung vom Partner/von der Partnerin dar. Doch auch die Bewältigung des Haushalts und eines Jobs erweist sich für alleinerziehende Eltern als schwieriger als für Mütter und Väter mit einem Partner/einer Partnerin (26,3%). Weitere, statistisch jedoch nicht signifikante Unterschiede, konnten festgestellt werden:

Der Wechsel des Wohnortes wurde als Grund für die Arbeitslosigkeit eher von Eltern mit einem Partner/einer Partnerin (23,7%) als von alleinerziehenden Eltern (15,9%) genannt.

Mehr Frauen (55,7%) als Männer (35%) nennen als Grund für ihre Arbeitslosigkeit, sich mehr um die Kinder kümmern zu wollen. Dieser Wunsch wird dabei vor allem von Eltern mit bereits älteren Kindern im Schulalter geäußert. Diese geben auch vermehrt an, dass es ihnen schwer falle, berufliche Verpflichtungen und private Aufgaben gleichermaßen gut zu bewältigen (siehe Übersichten 94 und 95 im Anhang).

4.2.4. Die Bedeutung der Mobilität für langzeitarbeitslose Eltern

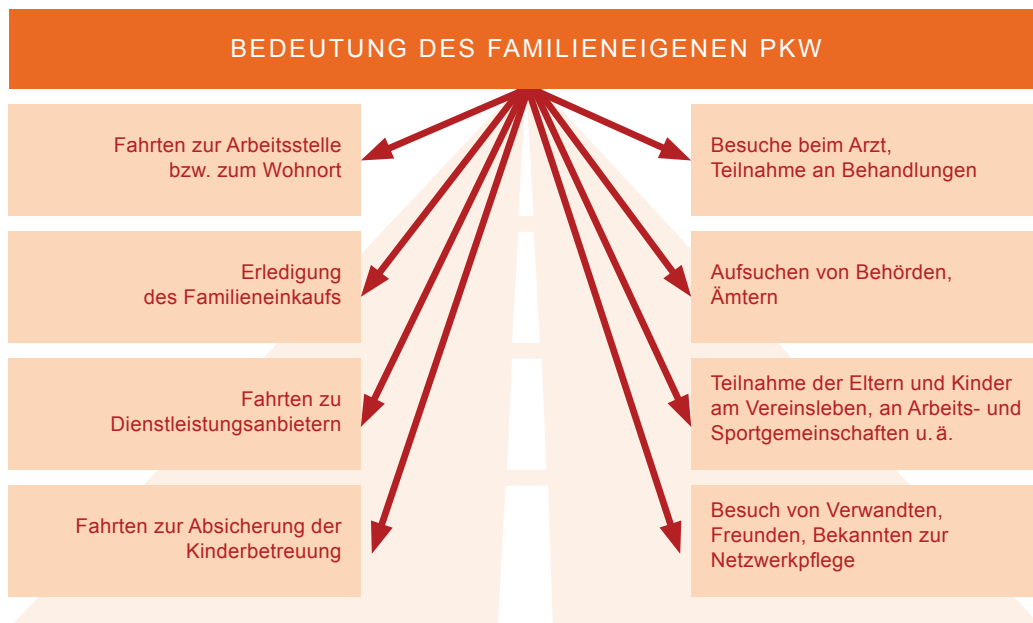
Wenngleich die bereits in den ExpertInneninterviews angesprochene fehlende Mobilität von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern nicht als Auslöser für ihre Arbeitslosigkeit gesehen werden kann, bildet sie wohl doch die Ursache für einen längeren Verbleib in diesem Zustand. Gemeint ist hier weniger die Mobilität, die durch die Verkehrsinfrastruktur in einer Kommune oder ländlichen Region gegeben ist, sondern die autonome Form der Mobilität, die durch einen familieneigenen Pkw gewährleistet werden kann. Dessen Bedeutung wird für Langzeitarbeitslose insbesondere dadurch erhöht, dass sie – sofern überhaupt eine Integration in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt erfolgt – in der Regel in Zeitarbeitsverhältnisse oder in Dienstleistungsberufe mit hohen Flexibilitätsanforderungen vermittelt werden.

So ist eine Vermittlung in Erwerbsarbeit entweder auch nur im unmittelbaren Nahbereich der jeweiligen Kommune gegeben (zu Fuß oder mit dem Fahrrad erreichbar) oder in Orte, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln so zu erreichen sind, dass die Kinder bis 17.00 Uhr (Regelschließzeit) aus den Betreuungseinrichtungen abgeholt werden können. Das öffentliche Verkehrsnetz ist jedoch im ländlichen Raum oftmals so ausgedünnt, dass es sich im Wesentlichen auf den Schulbus reduzieren lässt. Allein dadurch sind die ange-deuteten Flexibilitätsanforderungen kaum zu erfüllen. In vielen Interviews wurde deutlich, dass selbst dort, wo wohnortnah Bahn- oder Busverbindungen zu einem potenziellen Arbeitsort vorhanden sind, die Frequenz der Fahrten vor allem bei Schicht- und Wochenendarbeit so gering oder ungünstig ist, dass allein dadurch der Eintritt in Erwerbsarbeit unmöglich ist oder aber immense Wartezeiten in Kauf genommen werden müssen:

„... ich hatte ab und zu mal Spätschichten gehabt, kam um 22 Uhr raus und die Straßenbahnen fahren nur alle halbe Stunde, da war ich auch erst um 23 Uhr zu Hause“, (Interview ZG 1 FR).

In einschlägigen Studien zur Rolle der Mobilität von Arbeitslosen, aber auch von Erwerbstätigen, wird diese häufig nur in Verbindung mit dem Arbeitsweg bzw. dem geographischen Radius der Vermittlungsmöglichkeiten durch die Arbeitsagentur bzw. Jobcenter betrachtet. Bestenfalls wird noch eine Beziehung zum Freizeitbereich hergestellt, in dem das familieneigene Auto als Transportmittel für Ausflüge in den Zoo oder an den Badestrand fungiert. Dabei wird übersehen, dass der Mobilität auf der Basis eines eigenen Pkw eine weitaus größere Bedeutung zukommt. Das gesamte Management einer Familie unter den Bedingungen von Vollzeitberufsarbeit, mehreren Teilzeitjobs und/oder des Fernpendelns wird erst durch ein Auto möglich (vgl. Übersicht 20). Das gilt vor allem für Personen, die im ländlichen Raum wohnen, aber auch für Alleinerziehende, die Aufgaben im Rahmen der häuslichen Reproduktions- und Sorgearbeit nicht an einen Partner/ eine Partnerin delegieren können.

20. Übersicht: Die Rolle des Pkw als Grundlage für Mobilität



Quelle: Übersicht erstellt von Statistik-Consult

Mobilität ist demzufolge unter heutigen Bedingungen der Erwerbsarbeit zu einer unabdingbaren Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit geworden. Dabei geht es vor allem, wie oben bereits dargelegt, um eine autonome Form der Mobilität durch den Besitz eines familieneigenen Pkw. Das gilt in besonderem Maße für das dünn besiedelte Flächenland Mecklenburg-Vorpommern, in dem nahezu 42% der Bevölkerung in ländlichen Gemeinden leben. Unter Hinzurechnung der EinwohnerInnen von Kleinstädten mit einer vergleichsweise schwach ausgeprägten Verkehrsinfrastruktur sind es sogar fast 64% der Bevölkerung.⁴³

43. Errechnet nach: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Statistisches Jahrbuch 2011. Schwerin (2011), S. 41.

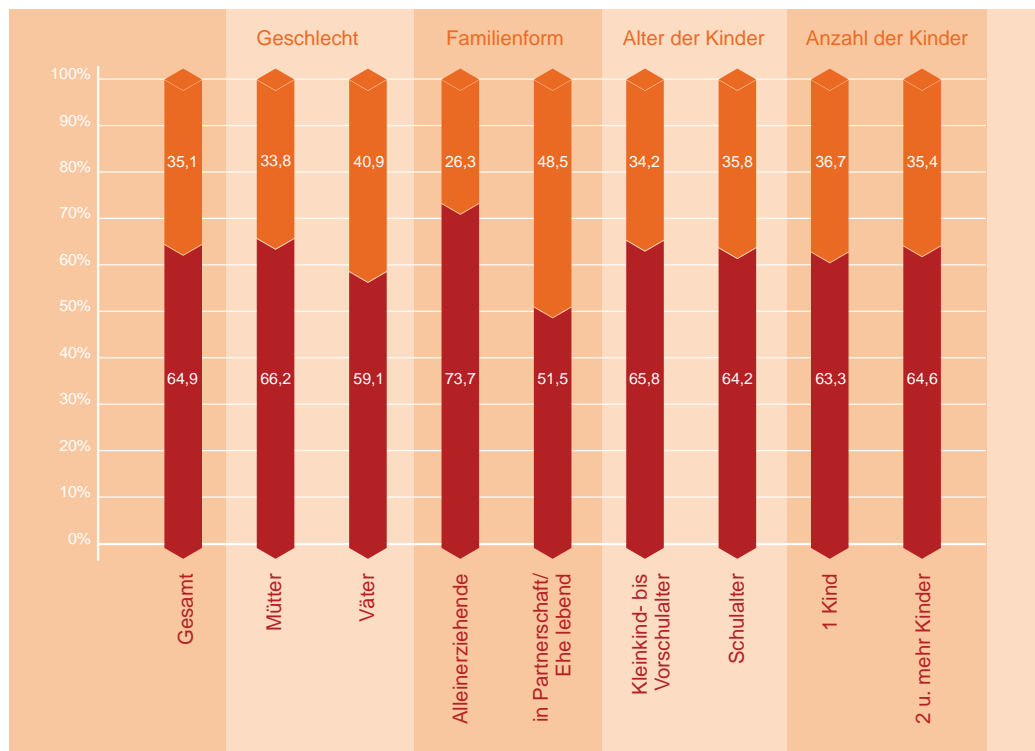
Im Hinblick auf den Besitz eines Pkw und Führerscheins werden die Befunde aus den Interviews im Wesentlichen durch die Ergebnisse aus der Befragung bestätigt. Insgesamt 64,9% der Befragten verfügen im familiären Haushalt über keinen Pkw. Demgegenüber besitzen 31,5% einen Pkw und 3,6% zwei Pkw. 51,8% der Befragten haben einen Führerschein, während 48,2% keinen Führerschein besitzen.

Ein hoch signifikanter Zusammenhang konnte zwischen der Anzahl der Pkw im Haushalt und der Familienform der Eltern festgestellt werden. Vor allem alleinerziehende Mütter und Väter besitzen zumeist keinen Pkw (73,7%) und somit weitaus häufiger als Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben (51,5%). Bei der Betrachtung des Alters und der Anzahl der Kinder der befragten Eltern konnten keine nennenswerten Unterschiede im Besitz eines Autos festgestellt werden.

21. Abbildung: „Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?“; nach Geschlecht, Familienform***, Alter und Anzahl der Kinder (ZG 1)

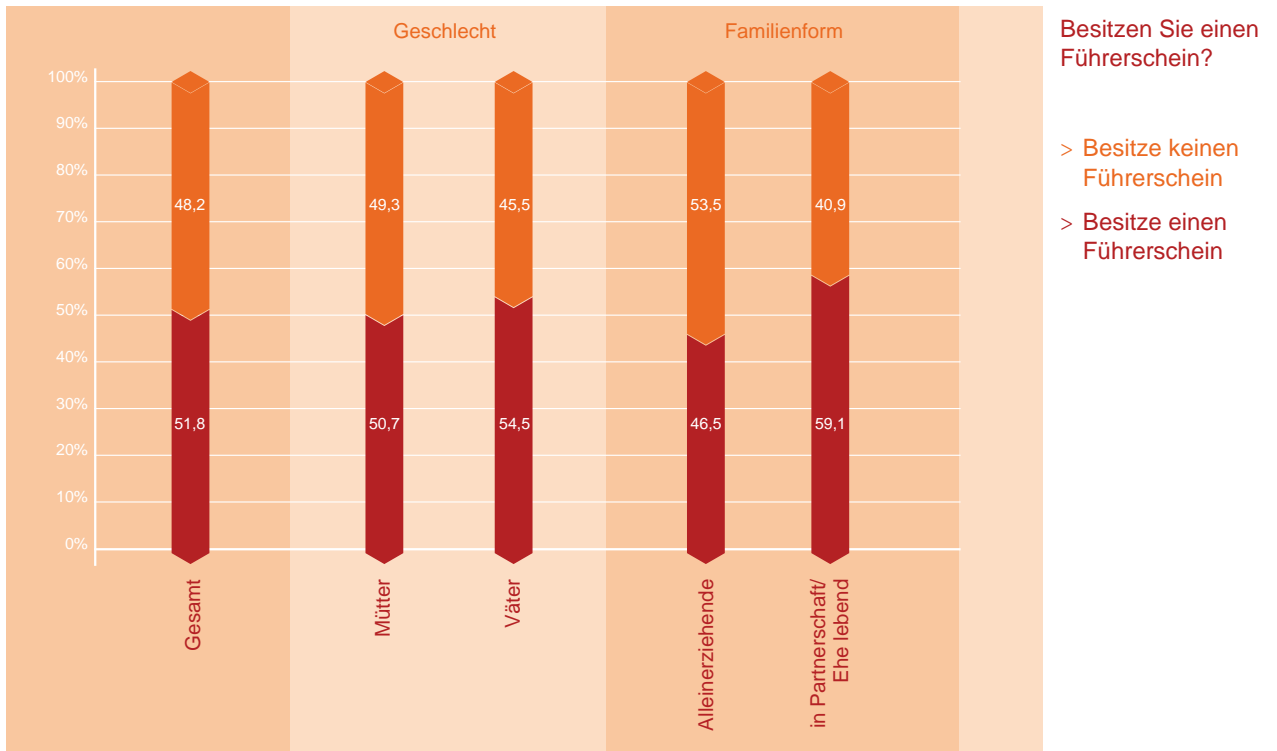
Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?

- > mindestens einen Pkw
- > keinen Pkw



In Besitz eines Führerscheins befinden sich vornehmlich in Partnerschaft/Ehe lebende Eltern (59,1%) sowie die Väter (54,5%) der Untersuchung. Hier besteht jedoch kein statistisch nachweisbarer Zusammenhang.

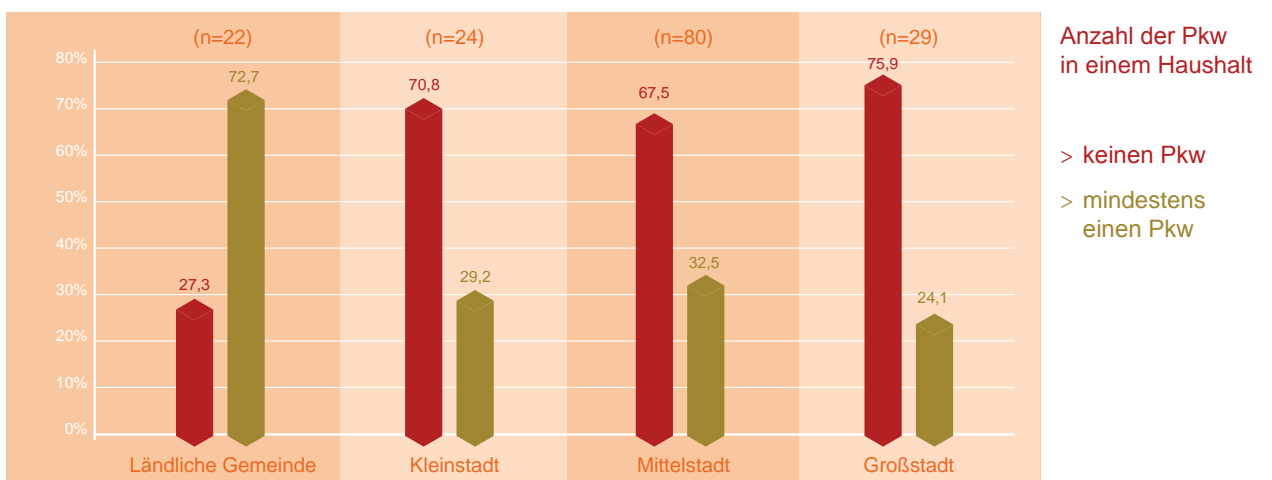
22. Abbildung: „Besitzen Sie einen Führerschein?“; nach Geschlecht, Familienform (ZG 3)



Etwa die Hälfte der Befragten besitzt einen Führerschein. Nur ein kleiner Teil der Befragten verfügt über einen Pkw.

Ein hoch signifikanter Einfluss ergibt sich in der Korrelationsanalyse der Größe des Wohnortes mit der Anzahl der Pkw, die einer Familie zur Verfügung stehen. Es ist zu erkennen, dass ein Pkw vor allem Familien aus ländlichen Gemeinden (72,7%) zur Verfügung steht.

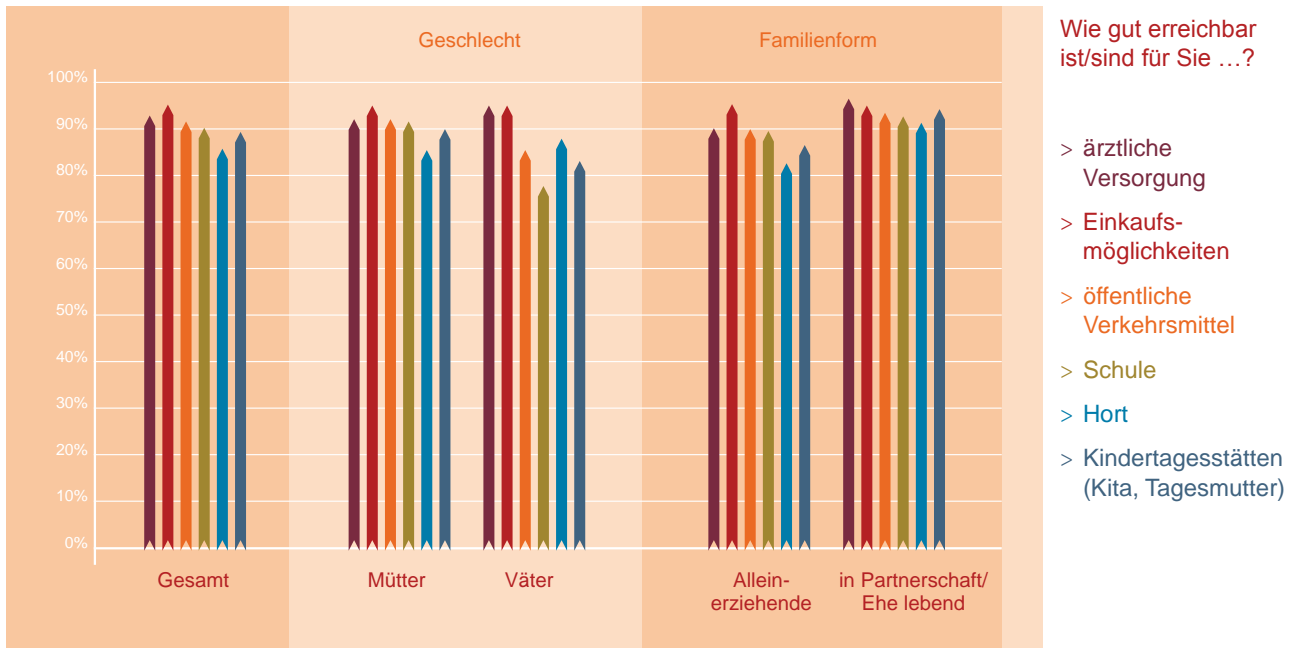
23. Abbildung: Korrelation „Wie groß ist der Wohnort, in dem Sie leben?“; nach „Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?“**** (ZG 1)



In der Befragung wurde ferner die Erreichbarkeit von Kindertagesstätten/Tagesmutter, Hort, Schule, öffentlichen Verkehrsmitteln, Einkaufsmöglichkeiten und ärztlicher Versorgung ermittelt. Die Befunde bestätigen insgesamt einen hohen Grad an Zufriedenheit im Hinblick auf die Erreichbarkeit dieser Infrastrukturelemente. Dabei muss jedoch in Rechnung gestellt werden, dass die überwiegende Anzahl der Befragten (insgesamt 111) in der Großstadt (Rostock) bzw. in Mittelstädten lebt. Lediglich 22 der Befragten stammen aus ländlichen Gemeinden. Die gute Erreichbarkeit von Kindertagesstätten hängt zum großen Teil damit zusammen, dass es in den östlichen Bundesländern einen vergleichsweise dichten Bestand solcher Einrichtungen gibt, der auch für den ländlichen Raum zu verzeichnen ist. Schule und Hort sind – unabhängig von der Mobilität der Eltern – entweder in Städten mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder im ländlichen Raum über ein gut funktionierendes Netz an Schulbussen zu erreichen. Hinzu kommt, dass es bei diesen Befunden um die Frage der geographischen Erreichbarkeit ausgewählter Infrastrukturelemente geht. Diese sagt jedoch nichts über die zeitliche Erreichbarkeit (Öffnungszeiten, Fahrpläne, Fahrfrequenz) aus, welche bei Eltern, die Beruf und Privatleben vereinbaren müssen, teilweise von ungleich größerer Bedeutung ist als die Entfernung zu bestimmten Einrichtungen. Da langzeitarbeitslose Eltern über andere zeitliche Reserven verfügen als erwerbstätige Mütter und Väter, stellt sich für sie die Frage der Erreichbarkeit etwas anders. Das sei an dieser Stelle deshalb noch einmal betont, weil ein familieneigener Pkw eben nicht nur geographische Distanzen, sondern auch sehr viele Probleme in der zeitlichen Erreichbarkeit von Infrastruktureinrichtungen überwinden kann. Der Besitz eines Pkw würde es Langzeitlosen darüber hinaus ermöglichen, ihren Aktionsradius hinsichtlich potenzieller Arbeitsvermittlungen zu erweitern.

Interessant ist, dass langzeitarbeitslose Eltern, die über einen Pkw verfügen, sich durchgehend weniger positiv zur Frage der Erreichbarkeit der o.g. Institutionen äußerten als die NichtbesitzerInnen eines Fahrzeuges. Außerdem zeigten die Männer fast durchgehend eine geringere Zufriedenheit mit der Erreichbarkeit als die Frauen. Diese Analysen nach Geschlecht, Familienform und Anzahl der Pkw im Haushalt zeigen jedoch keine statistische Signifikanz. Auch das Alter oder die Anzahl der Kinder hatte keinen Einfluss auf die Bewertungen der Mütter und Väter. Leichte, statistisch jedoch nicht signifikante Unterschiede zeigten sich lediglich bei der Frage nach der Erreichbarkeit von Hort, Schule und Kinderbetreuungseinrichtungen. Während Eltern mit Schulkindern die Erreichbarkeit von Schule und Hort tendenziell besser bewerteten als Eltern mit Kleinkindern, sind es letztere, die die Erreichbarkeit der Kita häufiger gut bewerten. Alleinerziehende bewerten die Erreichbarkeit von infrastrukturellen Einrichtungen zudem etwas schlechter als Eltern, die sich ihre familiären Aufgaben bzw. Verpflichtungen im Alltag mit einem Partner/einer Partnerin teilen können.

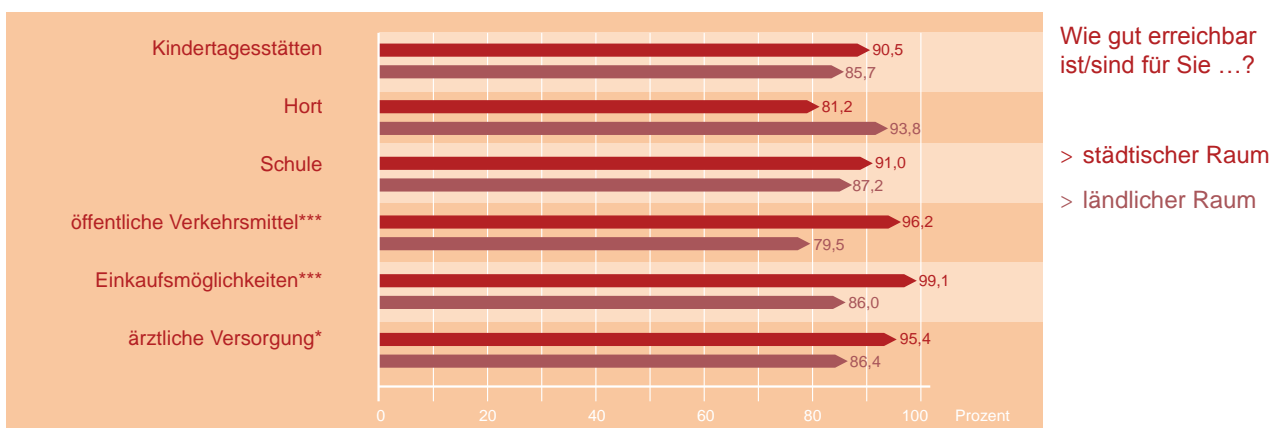
24. Abbildung: „Wie gut erreichbar ist/sind für Sie ...?“; nach Geschlecht, Familienform (ZG 1)



Die Erreichbarkeit von Infrastruktureinrichtungen wird insgesamt als gut bis sehr gut eingeschätzt.

Für die folgende Analyse wurde die Größe des Wohnortes nach ländlichem und städtischem Raum gruppiert, in den sowohl die Kategorien „Ländliche Gemeinde“ und „Kleinstadt“ als auch „Großstadt“ und „Mittelstadt“ zusammengefasst wurden. In dieser Untersuchung ergeben sich statistisch signifikante Einflüsse hinsichtlich der Erreichbarkeit von Einkaufsmöglichkeiten, ärztlicher Versorgung und öffentlichen Verkehrsmitteln mit der gruppierten Variable ländlicher/städtischer Raum. Demnach wird die Erreichbarkeit von Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen auf dem Land besser eingeschätzt als die Erreichbarkeit von Einkaufsmöglichkeiten, ärztlicher Versorgung und öffentlichen Verkehrsmitteln. Mit Ausnahme von Schulhorten sind die Erreichbarkeiten im städtischen Raum besser als im ländlichen Raum.

25. Abbildung: Korrelation „Wie gut erreichbar ist/sind für Sie ...?“ nach „Wie groß ist der Wohnort, in dem Sie leben?“ (ZG 1)



Der längere Verbleib in Arbeitslosigkeit hat neben fehlender Mobilität noch eine Reihe anderer Ursachen, wie z. B. ausbleibende Jobangebote von Vermittlungsbehörden, nicht vorhandene Bereitschaft/Fähigkeit zu Eigenanstrengungen und Kompromissen oder kleine und ressourcenarme soziale Unterstützungsstrukturen. Da diese Elemente eigene Komplexe der Interviews und der Befragung der vorliegenden Untersuchung bilden, soll im Folgenden detaillierter auf sie eingegangen werden.

4.2.5. Eigene Aktivitäten bei der Arbeitssuche und Reaktionen potenzieller ArbeitgeberInnen

Die Interviews geben einen allgemeinen Überblick über die Eigenbemühungen der Interviewten. Schlussfolgerungen hinsichtlich der Intensität und Qualität dieser Bemühungen sind jedoch nur bedingt möglich. Wesentliche Bestimmungsfaktoren dafür sind Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstbewusstsein, eine durch Optimismus oder Resignation gekennzeichnete Grundeinstellung, Bildung und Auftreten. Hinzu kommen unterstützende Leistungen im Bewerbungsgeschehen durch Familienangehörige, Behörden oder MitarbeiterInnen von Jobcentern und Integrationsprojekten.

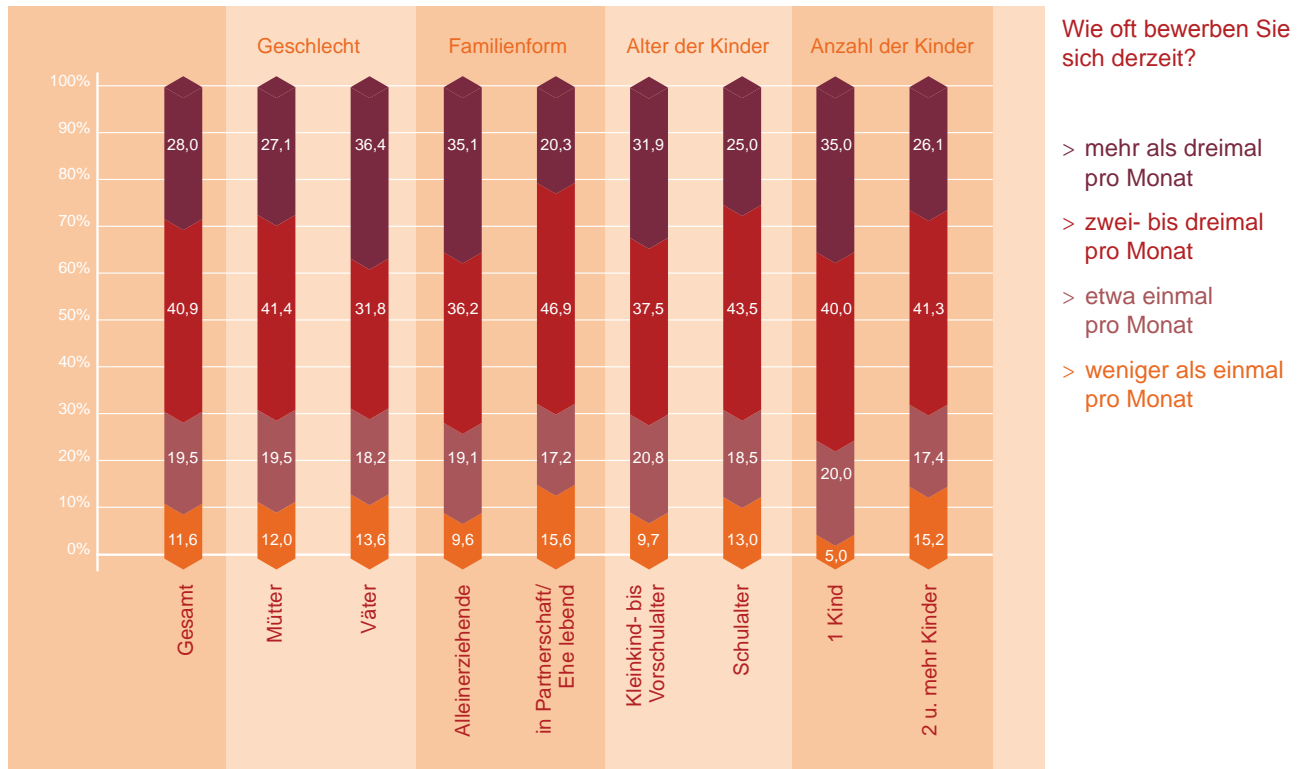
Insgesamt lassen die Interviews die generelle Feststellung zu, dass nahezu alle Interviewten ein mehr oder weniger ausgeprägtes Interesse an Vermittlung in Erwerbsarbeit haben und auch entsprechende Eigenbemühungen zeigen. Dabei lassen sich drei Arten von Bemühungen unterscheiden: Eine Gruppe der Langzeitarbeitslosen versucht, möglichst in ihrem Ausbildungsberuf in existenzsichernde und sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung zu gelangen und nutzt dabei die Möglichkeiten, die Qualifizierungsangebote und Praktika bieten. Die Angehörigen einer zweiten Gruppe streben einen Wechsel vom Ausbildungsberuf in einen neuen Erwerbsberuf an, da sie die Hoffnung aufgegeben haben, in ihrem erlernten Job in überschaubaren Zeiträumen Beruf und Privatleben vereinbaren zu können. Eine letzte, kleinere Gruppe erkennt für sich kaum noch Chancen auf eine existenzsichernde Vollzeitarbeit und sieht in kurzfristigen, niedrig entlohnten Jobs oder der Integration in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einen Ausweg. Aus Sicht einiger Befragter wäre z. B. das neue Instrument der Bürgerarbeit durchaus eine Option, da es – wie früher die längerfristige Form der ABM – nicht nur finanziell attraktiver ist als ein Ein-Euro-Job, sondern auch das Gefühl eines „echten Arbeitsplatzes“ vermittelt, das für das Selbstwertempfinden und die soziale Kontaktfähigkeit vieler InterviewpartnerInnen von ganz entscheidender Bedeutung ist.

Unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen reichen bei nahezu allen interviewten Langzeitarbeitslosen die Eigenbemühungen von selbstständigen Recherchen in der Tagespresse und im Internet über schriftliche Bewerbungen bis hin zum persönlichen Aufsuchen potenzieller ArbeitgeberInnen. Zu den Eigenbemühungen zählen auch das Zugreifen auf angebotene Hilfestellungen von Behörden und Integrationsprojekten sowie das Nachsuchen um Aufnahme in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Die Reaktionen der potenziellen ArbeitgeberInnen auf die Bewerbungen der Langzeitarbeitslosen sind allerdings im Hinblick auf deren künftige Eigenbemühungen nicht sehr ermutigend. Nahezu alle Interviewten betonen, dass allein die Erwähnung von Schwangerschaft oder notwendiger Kinderbetreuung in der Regel zu einer ablehnenden Haltung geführt hat. In besonderem Maße gilt das für alleinerziehende Mütter. Zu einem offiziellen Bewerbungsgespräch drangen allerdings die Wenigsten vor. In der Regel erhielten sie Absagen auf dem Postweg (in vielen Fällen ohne Begründung) oder überhaupt keine Reaktion auf ihre Bewerbungen. Die erwähnte ablehnende Haltung wurde vor allem bei den InterviewpartnerInnen deutlich, die aus eigener Initiative mögliche ArbeitgeberInnen (Hotels, Gaststätten, Einzelhandelsunternehmen) aufgesucht und dort vorgesprochen hatten.

Elternschaft führt zu einer ablehnenden Haltung bei ArbeitgeberInnen.

In der schriftlichen Befragung langzeitarbeitsloser Mütter und Väter wurde im Zusammenhang mit Eigenbemühungen auch die Frequenz der Bewerbungen untersucht.

26. Abbildung: „Wie oft bewerben Sie sich derzeit?“, nach Geschlecht, Familienform, Alter und Anzahl der Kinder (ZG 1)



Wie die Zahlen belegen, reichten 123 der 164 Befragten, die diese Frage beantwortet haben, mehr als zwei Bewerbungen pro Monat bei potenziellen ArbeitgeberInnen ein. Im Hinblick auf ihr Bewerbungsverhalten ergeben sich zwischen Müttern und Vätern, alleinerziehenden und in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern sowie Eltern mit Kleinkindern und Schulkindern kaum Unterschiede. In Zusammenhang mit diesen Eigenbemühungen wurden auch die Gründe erfasst, die nach Meinung der Befragten zu einer Ablehnung ihrer Bewerbung führten. Bei der Beantwortung dieser Frage bestand die Möglichkeit, auf einer Skala von 1 bis 6 anzugeben, ob der vorgegebene Grund voll zutrifft (Wert 1) oder überhaupt nicht zutrifft (Wert 6). Die jeweilige Zusammenfassung der angekreuzten Werte 1 bis 3 sowie 4 bis 6 geben Aufschluss über die von den Befragten vermuteten Gründe für die Ablehnung ihrer Bewerbung.

68,1% der Befragten gaben an, dass es stark oder voll zutrifft, dass ihnen die Gründe für die Ablehnung ihrer Bewerbungen nicht mitgeteilt wurden. Das bestätigt die Aussagen der interviewten langzeitarbeitslosen Mütter und Väter. Folgende angeführte Gründe erhielten ebenfalls eine hohe Zustimmung bei den Befragten: „Es gab zu viele MitbewerberInnen“ (77,1%), „Mir fehlte Berufserfahrung“ (67,1%), „Ich bin schon zu lange arbeitslos“ (66,4%) und „Ich war nicht qualifiziert genug“ (56,2%). Ferner gaben 52,3% der Befragten an, dass es tendenziell zutrifft, dass sie sich die Ablehnung ihrer Bewerbung nicht erklären können (siehe Übersicht 94 im Anhang).

Diese Befunde decken sich mit Aussagen der Interviewten und den Ergebnissen einschlägiger Studien zum Vermittlungsgeschehen bei Langzeitarbeitslosen. Zu hohe Gehaltsvorstellungen, für die es in den Zielgruppeninterviews keinerlei Anhaltspunkte gibt, spielen in der Befragung sowie in bisher publizierten Forschungsergebnissen nur eine marginale Rolle (vgl. Abschnitt 4.3 und 6.1). Gleiches gilt für eine Überqualifizierung als Grund für die Ablehnung einer Bewerbung, da Langzeitarbeitslose – so ihnen überhaupt ein Angebot auf dem ersten Arbeitsmarkt offeriert wird – überwiegend in so genannte „Einfachbeschäftigungen“ vermittelt werden. Im Hinblick auf die von potenziellen ArbeitgeberInnen geäußerten oder von den Langzeitarbeitslosen vermuteten Gründe für die Ablehnung der Bewerbung gibt es keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede. Auffällig ist jedoch, dass mehr Frauen als Männer folgende Gründe angaben: „fehlende Berufserfahrung“, „längere Dauer der Arbeitslosigkeit“, „nicht qualifiziert genug“ und „Unsicherheit beim Bewerbungsgespräch“. Das könnte mit generell unterschiedlichen berufsbiographischen Entwicklungen von Müttern und Vätern und dem hohen Anteil alleinerziehender Mütter an den Befragten zusammenhängen.

„Nicht qualifiziert genug“, „Das Jobangebot passte nicht“ und „Unsicherheit beim Bewerbungsgespräch“ sind Gründe der Ablehnung, die vorwiegend von alleinerziehenden Eltern angeführt wurden. Vor allem von Eltern mit einem Partner/einer Partnerin wurde signifikant häufiger als Grund für Ablehnungen genannt, dass die Gehaltsvorstellungen zu hoch gewesen seien.

Im Hinblick auf die Eigenbemühungen der befragten Langzeitarbeitslosen spielen vor allem die Stellensuche über das Internet (80,6%), über Annoncen in Tageszeitungen (75,3%) oder über Informationen aus dem Kreis von Verwandten, Freunden und Bekannten (42,4%) die größte Rolle.

4.2.6. Arbeitsvermittlung aus Sicht der befragten Eltern

Die Angaben der InterviewpartnerInnen zu den Offerten der Jobcenter beanspruchen keinesfalls Allgemeingültigkeit für deren gesamte Tätigkeit. Dennoch dürften einige Aussagen allgemein zu konstatierende Tendenzen im Hinblick auf die Beziehungen zu den Langzeitarbeitslosen und die Art und Weise der Vermittlungen bestätigen.

Betrachtet man die Aussagen der InterviewpartnerInnen zu diesem Themenkomplex (der nicht Gegenstand der schriftlichen Befragung war), fällt vor allem auf, dass eine erfolgreiche und nachhaltige Vermittlung in sozialversicherungspflichtige und existenzsichernde Beschäftigung durch die Jobcenter aus Sicht der Interviewten nicht vorkommt. Diese Feststellung negiert keineswegs die außerordentlichen Schwierigkeiten, die einer solchen Vermittlung im konkreten Fall entgegenstehen mögen, zumal die Jobcenter selbst keine Jobs zu vergeben haben, sondern lediglich Angebote von öffentlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen und Einrichtungen offerieren. Hinzu kommt, dass es bei vielen potenziellen ArbeitgeberInnen Vorurteile gibt, die eine erfolgreiche Vermittlung von Langzeitarbeitslosen durch die Jobcenter erschweren und letztendlich das Resultat einer statistischen Diskriminierung sind. Das belegt auch die von der Bundesagentur für Arbeit beim Institut für Demoskopie Allensbach in Auftrag gegebene Studie *Das Bild der Bevölkerung von „Hartz IV-Empfängern“*. Basierend darauf betont die Bundesagentur, dass das vorherrschende negative Bild von Langzeitarbeitslosen nicht mit der Realität korrespondiere. Ungeachtet dessen, hält sich dieses Bild hartnäckig und erschwert die Vermittlung der Betroffenen in Erwerbsarbeit. In der Studie wird außerdem festgestellt, dass die Vorurteile in den Bevölkerungsgruppen am größten sind, die keinen Kontakt zu

langzeitarbeitslosen Menschen haben.⁴⁴ Es ist zu vermuten, dass ArbeitgeberInnen und Personalverantwortliche zu diesem Personenkreis gehören.

Während ein großer Teil der InterviewpartnerInnen seitens der Jobcenter keine Offerten für Tätigkeiten auf dem 1. Arbeitsmarkt erhielt, wurden einigen Arbeitsplätze angeboten, welche die gleichen Charakteristika aufweisen wie die Beschäftigungen, die sie aufgrund der Geburt eines Kindes nicht mehr ausüben konnten. Dazu gehören z. B. Arbeitsplätze im Callcenter, im Reinigungswesen oder in anderen Dienstleistungsberufen, die oft außerhalb von Normalarbeitszeiten liegen und so Vereinbarkeitsschwierigkeiten mit sich bringen. Diesbezüglich merkte eine der Interviewten an:

„Callcenter und so. Ja, da habe ich mich dann auch beworben. Aber durch die Arbeitszeiten ist dann wieder alles ... das passte dann wieder nicht, sag ich mal so.“
(Interview ZG 1 WT).

Andere Angebote lagen außerhalb des geographischen Aktionsradius der Langzeitarbeitslosen, da sie nur mit einem Pkw und nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln wahrgenommen werden konnten oder einen Umzug erforderlich gemacht hätten.

Die meisten Vermittlungen seitens der Jobcenter erfolgten in Ein-Euro-Jobs oder in kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen, die für die Langzeitarbeitslosen kaum zu einer Erweiterung der beruflichen Perspektiven führten und damit letztlich nur begrenzt nützlich für ihre Integration in Erwerbsarbeit waren. Einige InterviewpartnerInnen bemühten sich um eine Umschulung, die sowohl ihre berufliche Einsetzbarkeit als auch die Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Privatleben nachhaltig verbessern sollte (Interviews ZG 1 KG, ZG 1 MR, ZG 1 KH, ZG 1 HN, ZG 1 HS). Eine solche Umschulung wurde jedoch von den Jobcentern unter Angabe verschiedener Gründe nicht gewährt. Insgesamt scheinen hier auch die jüngsten Sparmaßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktförderung maßgeblich zu sein, die nicht nur die Reduzierung der Ein-Euro-Jobs, sondern auch einen Abbau von Angeboten der beruflichen Qualifizierung zur Folge haben.

Die Beziehung der Langzeitarbeitslosen zu den Jobcentern war nicht Gegenstand der schriftlichen Befragung. Lediglich im Zusammenhang mit den Möglichkeiten, eine neue Arbeit zu finden, wurde nach Vermittlungsangeboten seitens der Jobcenter gefragt. 32,7% der Befragten gaben an, dass sie sehr oft bzw. oft Vermittlungsangebote erhalten haben, 37,2% meinten dagegen, dass dies kaum oder gar nicht der Fall gewesen sei, wobei nahezu keine geschlechtsspezifischen Unterschiede auszumachen sind.

44. Vgl.: Bundesagentur für Arbeit. Allensbach-Umfrage zeigt Vorurteile, Fakten widerlegen diese. Bundesagentur für Arbeit (BA) setzt Jobcenter-Kampagne „Ich bin gut“ fort. Presse Info 042 vom 16.10.2012, Nürnberg (2012) (online unter: <http://www.arbeitsagentur.de/>); vgl. außerdem: Institut für Demoskopie Allensbach. Das Bild der Bevölkerung von „Hartz IV-Empfängern“ (Kurzfassung). Allensbach (2012).

4.2.7. Zugeständnisse der InterviewpartnerInnen und Befragten im Hinblick auf einen Arbeitsplatz

Ein weiterer Komplex der Interviews und der Befragung diente der Ermittlung von Zugeständnissen, zu denen Langzeitarbeitslose bereit wären, um (wieder) in existenzsichernde Erwerbsarbeit zu gelangen.

Die dabei gewonnenen Befunde bestätigen im Wesentlichen auch die Aussagen der ExpertInnen sowie die Ergebnisse anderer einschlägiger Studien.

In keinem Fall gab es z. B. überzogene Gehaltsforderungen. Die meisten InterviewpartnerInnen hatten aufgrund fehlender persönlicher Erfahrungen mit sozialversicherungspflichtiger und existenzsichernder Beschäftigung überhaupt keine Vorstellungen über die mögliche Höhe von Löhnen und Gehältern in bestimmten Branchen und Berufsfeldern.

Gemeinsam war allen Befragten, dass sie sich an einem Erwerbseinkommen orientierten, das zumindest längerfristig ihre gegenwärtige finanzielle Situation verbessern würde. Das beinhaltet auch eine Vergütung, welche „aufstockende“ Leistungen durch das Jobcenter nicht mehr erforderlich macht. So sagte z. B. eine Interviewpartnerin:

„Aber nicht für vier Euro zehn. Also das hab ich alles hinter mir. Bei [gelöscht: Name eines Textildiscounters] hatte ich vier Euro zehn die Stunde.“ (Interview ZG 1 WT).

In diesem Sinne ist auch das Antwortverhalten der schriftlich befragten langzeitarbeitslosen Eltern zu interpretieren, von denen nur 26,6%⁴⁵ bereit sind, für eine Vergütung zu arbeiten, die unter der ihrer früheren Beschäftigung liegt. Es ergaben sich zwar keine statistisch signifikanten Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht und der Familienform, dennoch weisen die Ergebnisse Unterschiede auf. So sind vor allem die Mütter der Untersuchung eher dazu bereit, für weniger Gehalt zu arbeiten (26,7%) als die Väter (14,3%).

Einige InterviewpartnerInnen wären bereit, zunächst in einem niedrig vergüteten Job (z. B. Minijob) zu arbeiten, wenn dieser die Möglichkeit böte, in existenzsichernde Erwerbsarbeit einzumünden. Ähnlich äußerten sich insgesamt 51,0% der Langzeitarbeitslosen, die an der schriftlichen Befragung teilnahmen.

Weniger Kompromissbereitschaft wurde allerdings im Hinblick auf einen möglichen Umzug in eine andere Kommune gezeigt. Das könnte damit zusammenhängen, dass von den Befragten und Interviewten das soziale Netzwerk vor Ort als unverzichtbare Voraussetzung für die Bewältigung ihres Alltages betrachtet wird. Bei einem Ortswechsel ginge diese zentrale soziale Ressource verloren. Eine nicht unwesentliche Rolle hinsichtlich der „Umzugsunwilligkeit“ spielten bei einigen Interviewten außerdem die Betreuung älterer Angehöriger, die berufliche Ortsgebundenheit des/der Ehe- oder LebenspartnerIn sowie die Frage der „Eingewöhnung“ in den Sozialraum einer Kommune oder eines Stadtviertels. Diese „Eingewöhnung“ ist keineswegs gleichzusetzen mit einem diffusen Gefühl heimatlicher Verbundenheit, sondern stellt ebenfalls eine Ressource zur Bewältigung

45. Hier zählen die ersten beiden Kategorien auf der 6er-Skala. Bei einer Zweiergruppierung (Kategorie 1 bis 3) würde annähernd jedes zweite Elternteil für weniger Gehalt als bei früheren Beschäftigungen arbeiten (49,1%).

von Ängsten und Problemen bei einer Bevölkerungsgruppe dar, die durch eine hohe soziale Verwundbarkeit charakterisiert ist.

Die Bereitschaft zum Pendeln ist allgemein vorhanden, beschränkt sich jedoch in der Regel auf den Nahbereich. Dies dürfte der Tatsache geschuldet sein, dass die überwiegende Mehrheit der Interviewten weder über einen Führerschein noch über einen Pkw verfügt. Der zeitliche Aufwand, den das Pendeln ergänzend zur eigentlichen Arbeitszeit mit sich bringt, spielt aber ebenfalls eine Rolle. So wurde der Pendelbereich von den Befragten auch nicht in Kilometern angegeben, sondern immer in Minuten/Stunden, um sicher zu gehen, dass die jeweilige Beschäftigung mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen kompatibel wäre. Die geographische Entfernung zum potenziellen Arbeitsplatz in Kilometern sagt in diesem Sinne kaum etwas über dessen Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln aus (vgl. hierzu Abschnitt 6.2.4).

Der Schritt in selbstständige Erwerbsarbeit wurde lediglich von einer Interviewpartnerin angestrebt (Interview ZG 1 MR). Bei einer Bewertung dieser Tatsache muss stets berücksichtigt werden, dass langzeitarbeitslose Eltern im ALG-II-Bezug vor enormen sozialen Hürden stehen, die den Weg in eine Selbstständigkeit schwierig machen. Neben hohen Anforderungen an die zeitliche Flexibilität, die denen in den geschilderten Dienstleistungsbeschäftigungen in keiner Weise nachstehen, spielen auch Persönlichkeitsmerkmale, finanzielle und berufsbiographische Defizite sowie insgesamt rückläufige Fördermöglichkeiten durch die Jobcenter eine wesentliche Rolle.

Abschließend sei besonders hervorgehoben, dass bei nahezu allen Interviewten die Bereitschaft zur Weiterbildung deutlich erkennbar war, sei es, um einen anderen Beruf zu erlernen, der eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht und das Einkommen verbessert, oder um sich neue, berufsrelevante Kenntnisse und Kompetenzen anzueignen und zertifizieren zu lassen. In der schriftlichen Befragung wurden die Voraussetzungen, unter denen die langzeitarbeitslosen Mütter und Väter einer neuen Erwerbsarbeit nachgehen würden, wesentlich detaillierter erfragt als in den Interviews.

Die schriftliche Befragung zeigte, dass die Bereitschaft, Zugeständnisse bei der zeitlichen und räumlichen Flexibilität zu machen, eher gering ausgeprägt ist. Das gilt vor allem im Hinblick auf Umzüge, Wochenpendeln, Schichtarbeit, Dienstreisen und Arbeit an wechselnden Orten (siehe Übersichten 97 im 98 im Anhang). Dadurch allerdings verringern sich die Vermittlungschancen der langzeitarbeitslosen Mütter und Väter deutlich.

In vielen Fällen haben die Betroffenen bei der Geburt eines Kindes eben gerade deshalb ihre Arbeit verloren, weil sie die Flexibilitätsanforderungen nicht mehr erfüllen konnten. Laut den Ergebnissen der Befragung sind ihre zukünftigen beruflichen Ambitionen und Optionen jedoch wieder mehrheitlich mit einer Tätigkeit im primären Dienstleistungssektor (Pflegebereich, Reinigungsgewerbe, Hotel- und Gaststättenwesen, Einzelhandel) verbunden, wodurch sie erneut mit den gleichen Anforderungen konfrontiert sein werden. Gleiches gilt für viele Zeitarbeitsverhältnisse, die in der Regel zumindest räumliche Flexibilität erfordern.

Im Hinblick auf die Frage nach möglichen Zugeständnissen, um wieder in Arbeit zu kommen, ist vor allem eine Betrachtung der geschlechtsspezifischen Antworten interessant (vgl. Übersicht 97 im Anhang). Dabei werden z.T. große Unterschiede zwischen Müttern und Vätern deutlich.

Beispielsweise gaben 52,2% der befragten Väter an, tendenziell bereit zu sein, auch am Wochenende zu arbeiten, wohingegen lediglich 27,1% der Mütter eine Bereitschaft zu Wochenendarbeit äußerten. Dass die Antworten diesbezüglich derart divergieren, ist

einerseits darauf zurückzuführen, dass der Anteil alleinerziehender Mütter in der Untersuchung relativ groß ist. Andererseits könnten die unterschiedlichen Einschätzungen darauf hindeuten, dass bei den Befragten eine eher traditionelle innerfamiliäre Arbeitsteilung zum Tragen kommt. Dazu gehört, dass in der Regel der Mann zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit über den familieneigenen Pkw (soweit vorhanden) verfügt und somit wesentlich stärker den zeitlichen und räumlichen Flexibilitätsanforderungen heutiger Erwerbsarbeit genügen kann als die Frau. Hinzu kommt, dass die Erfüllung dieser Anforderungen seitens der ArbeitgeberInnen von Männern noch immer viel stärker eingefordert wird als von Frauen, da stillschweigend vorausgesetzt wird, dass Männer sich weniger in der familiären Reproduktions- und Sorgearbeit engagieren und deshalb prinzipiell eine größere Verfügbarkeit aufweisen.

Vor allem bei Frauen und Alleinerziehenden zeigt sich eine eher geringe Bereitschaft oder Fähigkeit zu größerer zeitlicher und räumlicher Flexibilität.

Den schriftlichen Ergebnissen der Untersuchung zufolge sind Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben, eher bereit, Überstunden zu leisten, die Kinderbetreuung neu bzw. anders zu organisieren, an Wochenenden, an wechselnden Orten und in Schichten zu arbeiten, mit der Familie umzuziehen, auf mehrtägige Dienstreisen zu gehen oder auch in der Woche zu pendeln als alleinerziehende Mütter und Väter.

Im Hinblick auf das Alter der Kinder der befragten Eltern überrascht es, dass vor allem Eltern mit Kleinkindern angeben, zu mehr Kompromissen für eine neue Arbeit bereit zu sein als Eltern mit älteren Kindern. Dies könnte damit zusammenhängen, dass sich Eltern mit Schulkindern häufig bereits länger in Arbeitslosigkeit befinden, dem damit verbundenen Abbau von Kompetenzen länger ausgesetzt sind und dadurch anfälliger für psychische Probleme sein könnten, die zu einer hohen mentalen Hemmschwelle führen.

Während Eltern von einem Kind eher bereit wären, jeden Tag 30 Minuten und mehr an Arbeitsweg (eine Strecke) mit dem Pkw zurückzulegen, in Schichten zu arbeiten und auf mehrtägige Dienstreisen zu gehen, sind Eltern mit mehr als zwei Kindern eher bereit jeden Tag maximal 30 Minuten Arbeitsweg (eine Strecke) mit dem öffentlichen Personennahverkehr zurückzulegen, die Kinderbetreuung neu bzw. anders zu organisieren und in der Woche zu pendeln (vgl. Übersicht 98 im Anhang).

Die Hälfte der befragten langzeitarbeitslosen Eltern würde eine neue Arbeit auch dann annehmen, wenn diese unter deren Ausbildungsniveau läge. Das trifft vor allem auf die Mütter der Untersuchung zu (w: 49,6%; m: 45,5%). Auch alleinerziehende Eltern (53,1%) scheinen eher bereit zu sein, eine Arbeit unter ihrem Ausbildungsniveau anzunehmen als Eltern, die in Partnerschaft/Ehe leben (46,9%). 44,9% der langzeitarbeitslosen Eltern könnten sich vorstellen, eine Arbeit anzunehmen, auch wenn diese über ihrem Ausbildungsniveau läge. Die befragten Mütter sind hier etwas zurückhaltender als die Väter der Untersuchung. Zwischen den Alleinerziehenden und Eltern in einer Partnerschaft/Ehe zeigen sich bei der Bewertung dieser Aussage kaum Unterschiede (vgl. Übersicht 99 im Anhang).

Vor allem Mütter (38,3%) und Alleinerziehende (39,2%) sind eher gewillt als Väter (18,2%) und in Paarbeziehungen lebende Eltern (28,6%), eine Arbeit mit weniger Gehalt zu akzeptieren, wenn sie diese interessant finden. Für einen niedrigeren Lohn als bei früheren Beschäftigungen würden mehr Frauen als Männer arbeiten (w: 26,7%; m: 14,3%). Eine Arbeit auch mit einem hohen Gehalt ablehnen, wenn diese nicht interessant ist, käme für

den größten Teil der Väter als auch für die Mütter nicht in Frage. Alleinerziehende Eltern würden jedoch bei Desinteresse an einer neuen Arbeit, diese auch mit einem höheren Verdienst häufiger nicht annehmen (AE: 22,3%; PS: 15,9%). Bei allen Auswertungen nach Geschlecht, Familienform sowie Anzahl und Alter der Kinder ergaben sich keine statistisch signifikanten Zusammenhänge. Einzig bei der Aussage, ein Jobangebot anzunehmen, egal wie gut oder schlecht es sei, zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang mit der Familienform. Hierzu bestätigen vor allem die alleinerziehenden langzeitarbeitslosen Eltern (38,1%) eine Bereitschaft im Vergleich zu den Eltern in einer Partnerschaft/Ehe (6,3%) (vgl. Übersicht 99 im Anhang).

Inbesondere Frauen können sich vorstellen, Zugeständnisse beim Verdienst einer neuen Arbeit zu machen.

Mit einer neuen Arbeit verbinden 91,9% der befragten langzeitarbeitslosen Mütter und 82,6% der Väter die Hoffnung auf eine bessere finanzielle Absicherung der Familie. 84,3% der langzeitarbeitslosen Eltern gaben an, dass es ihnen sehr wichtig sei, dass die neue Arbeit Spaß mache. 75,6% der Eltern hatten vor allem die vielen festen Kosten im Blick, die durch eine neue Arbeit abgedeckt werden könnten. Dies trifft etwas häufiger auf alleinerziehende Eltern (78,6%) als auf Eltern in einer Partnerschaft/Ehe (72,7%) zu. Für ca. 62% der Eltern ist entscheidend, überhaupt wieder eine Arbeit zu haben. Dieser Aussage stimmten vorwiegend die Mütter der Studie zu (w: 64,1%; m: 45,5%). 55,1% der Befragten wären anfangs auch bereit, für weniger Geld zu arbeiten, wenn der neue Job gute Aufstiegschancen böte. Eine derartige Bereitschaft äußerten häufiger Frauen (w: 56,7%; m: 43,5%) und Eltern, die ihre Kinder allein erziehen (AE: 57,7%; PS: 52,3%). Am wenigsten häufig wurde der Aussage zugestimmt, sich selbstständig zu machen, wenn eine geeignete Geschäftsidee vorläge, um nicht arbeitslos zu sein (37,4%). Langzeitarbeitslose Eltern in einer Partnerschaft/Ehe ziehen eine Selbstständigkeit tendenziell eher in Betracht (42,9%) als Alleinerziehende (33,3%). Die mit einer Selbstständigkeit einhergehenden Risiken wären für Alleinerziehende vermutlich größer als für Mütter und Väter, die durch einen Partner/eine Partnerin eine zusätzliche Absicherung erfahren (siehe Übersicht 100 im Anhang). Obige Ergebnisse weisen keine statistische Signifikanz auf.

4.2.8. Die sozialen Netze langzeitarbeitsloser Eltern

Die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit bzw. die Wiedereingliederung arbeitsloser Menschen in Erwerbsarbeit hängt in hohem Maße von deren Beschäftigungsfähigkeit ab, die wiederum durch berufliche Qualifikation, Flexibilität und Mobilität, soziale Kompetenzen und nicht zuletzt den gesundheitlichen Status beeinflusst wird.

Von erheblicher Bedeutung sind darüber hinaus personale Unterstützungsstrukturen (persönliche soziale Netze), deren Mitglieder in der Lage sind, informelle Betreuungsfunktionen für Kinder zu übernehmen, bei finanziellen Engpässen zu helfen, geldwerte Dienstleistungen hauswirtschaftlicher und handwerklicher Art zu realisieren, temporäre Mobilitätsdefizite auszugleichen und AnsprechpartnerIn in schwierigen bzw. krisenhaften Lebenslagen zu sein.

Obwohl die meisten Menschen – unabhängig von ihrem Erwerbsstatus – in soziale Netze eingebettet sind, spielen diese für langzeitarbeitslose ALG-II-EmpfängerInnen eine ungleich größere Rolle als für Personen, die in existenzsichernden Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Das hängt damit zusammen, dass Letztere über ein ver-

gleichweise großes Erwerbseinkommen verfügen und sich Dienstleistungen im Bereich hauswirtschaftlicher Unterstützung und Kinderbetreuung „kaufen“ können. Ferner besitzen sie auch die finanziellen Grundlagen für eine hohe Mobilität durch einen Pkw (oder auch mehrerer Pkw in der Familie). Das Erwerbseinkommen versetzt sie außerdem in die Lage, selbst auch Gegenleistungen in das Netzwerk einzuspeisen (finanzielle Unterstützung, Geschenke, Einladungen zu Familienfeiern, Mitnahme von Verwandten auf Reisen, etc.), wodurch die eigentlich den Aktivitäten in sozialen Netzwerken immanente Wechselseitigkeit von Geben und Nehmen (Prinzip der Reziprozität) gewährleistet ist.

Aufgrund der hohen Bedeutung, die solche Netzwerke – unabhängig von ihrer konkreten Existenz, Größe und Wirksamkeit – für langzeitarbeitslose ALG-II-EmpfängerInnen besitzen, war ihnen ein gesonderter Teil der Interviews gewidmet.

Obwohl sich bei den einzelnen Interviewten durchaus Unterschiede in den personalen Unterstützungsstrukturen zeigten, trafen folgende Merkmale mehr oder weniger stark auf alle zu:

- Die InterviewpartnerInnen verfügen über sehr kleine personale Unterstützungsstrukturen, die oftmals nur noch aus Restbeständen des unmittelbaren familiären Umfeldes (zumeist Mutter, Großmutter, Geschwister) bestehen.
- In wenigen Fällen wird von FreundInnen berichtet, deren Wirksamkeit im Hinblick auf Unterstützungsleistungen jedoch durch eigene (oftmals prekäre) Erwerbsarbeit und Kinder stark eingeschränkt ist.
- NachbarInnen spielen in den sozialen Netzwerken der Interviewten (sieht man von einem Fall ab) keine Rolle.
- Gleiches gilt für KollegInnen, die die InterviewpartnerInnen aufgrund langanhaltender Erwerbslosigkeit entweder noch gar nicht hatten oder zu denen sie im Rahmen ihrer zumeist kurzzeitigen Beschäftigungen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kaum eine längerfristige Bindung aufbauen konnten (z. B. Interview ZG 1 DN).
- Bei den alleinerziehenden Müttern hatte der Kindesvater in keinem Fall eine unterstützende Rolle. In zahlreichen Fällen verursachte er durch unterlassene Unterhaltszahlungen und Unzuverlässigkeit bei der Ausübung des Umgangsrechts noch zusätzliche Probleme.

Da sich die zu den Unterstützungsstrukturen gehörenden Personen nahezu ausschließlich in einer ähnlichen sozialen Situation befinden wie die InterviewpartnerInnen selbst, kann insgesamt festgestellt werden, dass es sich um ressourcenarme soziale Netzwerke handelt, die nur sehr bedingt in der Lage sind, die objektiv erforderliche Hilfe zu leisten.

Diese Befunde zu den sozialen Netzwerken der InterviewpartnerInnen decken sich im Wesentlichen mit denen der befragten ExpertInnen und Aussagen einschlägiger Studien. Daraus ergibt sich die Frage, inwieweit Defizite in den personenbezogenen Netzwerken durch Aktivitäten institutioneller Netzwerke kompensiert werden können. Zu den Elementen institutioneller Netzwerke zählen sowohl Jobcenter als auch Integrationsprojekte, Bildungsträger, Einrichtungen der Kommunalverwaltungen und Wohlfahrtsverbände. Dabei geht es vor allem um deren Einflussnahme auf eine den veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes angepasste Kinderbetreuung, wozu auch die Bereitstellung von Betreuungs-

plätzen zählt, die keineswegs überall abgesichert ist. Ferner spielt die umfassende Versorgung von Langzeitarbeitslosen mit Informationen über sie betreffende Bestimmungen, Maßnahmen sowie Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten eine wesentliche Rolle. Es geht aber auch – vor allem im ländlichen Raum – um neue, innovative Modelle der Personenbeförderung, die die Mobilitätsdefizite langzeitarbeitsloser Menschen reduzieren und ihnen dadurch die Möglichkeit bieten, überhaupt auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu werden.

Aufgrund der großen Bedeutung persönlicher sozialer Netzwerke für langzeitarbeitslose ALG-II-EmpfängerInnen wurden auch im Rahmen der schriftlichen Befragung zahlreiche Befunde erhoben, die Aufschluss über die für die Betroffenen wichtigsten Bezugspersonen sowie die Rolle einzelner Elemente des institutionellen Netzwerkes geben. Übersicht 27 veranschaulicht zunächst die generelle Bedeutung, die seitens der Befragten den einzelnen Elementen des persönlichen sozialen Netzwerkes im Hinblick auf Unterstützungsleistungen zuerkannt wird.

27. Übersicht: „Wie sehr werden Sie von folgenden Menschen in Ihrem Alltag unterstützt?“, nach Geschlecht, Familienform (ZG 1)

ELEMENTE DES SOZIALEN NETZWERKES	Gesamt	Mütter	Väter	Alleinerziehende	in Partnerschaft/Ehe lebend
	(Werte 1-3 auf der Skala in %)				(Werte -3 auf der Skala in %)
Ehe-/LebenspartnerIn	52,0	48,4*	75,0*	21,4*	93,8*
Eltern/Großeltern	48,1	48,5	40,9	51,0	45,2
weitere Verwandte	26,1	26,2	25,0	27,0	25,8
Freunde/Bekannte	37,2	36,1	36,4	39,2	32,8
Nachbarn	9,6	8,7	19,0	9,8	9,7

Die angegebenen Werte spiegeln im Wesentlichen die Resultate der Interviews wider. In allen Fällen wird Ehe-/LebenspartnerInnen die größte Rolle bei der Unterstützung zuerkannt. Die relativ geringen Werte in den Befunden der Befragung langzeitarbeitsloser Mütter und Väter resultieren wiederum aus der Tatsache, dass an ihr zahlreiche alleinerziehende Mütter teilnahmen, die auf keine Unterstützung durch einen Partner/Ehemann zurückgreifen können. Betrachtet man demnach die Wertung der Unterstützung der Befragten durch den Ehepartner/die Ehepartnerin nach Familienform ist deutlich zu erkennen, dass für langzeitarbeitslose Paare der Partner/die Partnerin eine große Unterstützungsfunktion im Alltag übernimmt (ca. 94%). Es ist auch hier zu vermuten, dass Elemente der traditionellen innerfamiliären Arbeitsteilung auf die geschlechtsspezifische Bewertung „durchschlagen“. So gaben lediglich 48,4% der Mütter an, dass die Unterstützung seitens des Partners in starkem Maße gegeben ist bzw. tendenziell zutrifft, während es bei den Vätern 75% waren.⁴⁶ An zweiter Stelle liegen mit insgesamt 48,1% der Zustimmungen die Eltern und Großeltern. Hier gibt es bei der positiven Bewertung mit 48,5% ein Übergewicht bei den Müttern gegenüber den Vätern mit 40,9%. Bei weiteren Verwandten und Freunden/Bekanntem, die in der Gesamtbewertung eine deutlich geringere Rolle spielen, sind nahezu keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zu erkennen.

46. In dieser Analyse wurden nur Mütter und Väter mit einem Partner/einer Partnerin berücksichtigt. Alleinerziehende wurden bei dieser Untersuchung herausgefiltert.

Gleiches gilt für NachbarInnen, deren Bedeutung im sozialen Netzwerk der Befragten am geringsten zu veranschlagen ist. Den Großeltern wird von den alleinerziehenden Eltern eine wichtigere Rolle zugesprochen (51%) als von den in Partnerschaft/Ehe lebenden Müttern und Vätern. Auch die Hilfe von FreundInnen und Bekannten wird von alleinerziehenden Müttern und Vätern im Alltag häufiger in Anspruch genommen als von Befragten mit einem Partner/einer Partnerin. Für Alleinerziehende ist die ausbleibende Hilfe bei der Bewältigung des Alltagslebens durch das Fehlen eines Partners/einer Partnerin und deren verwandtschaftlichem Umfeld besonders gravierend. Das wird in der folgenden Übersicht deutlich, die die Bedeutung für alle Unterstützungsbereiche aufzeigt.

Alleinerziehenden fehlt mit einem Partner oder einer Partnerin die wichtigste Netzwerkressource.

Demnach übernehmen die Partner/Partnerinnen der befragten Mütter und Väter im Alltag in allen Bereichen unterstützende Funktionen. Sie sind Ratgeber, helfen im Haushalt, bei der Kinderbetreuung sowie bei finanziellen, persönlichen und beruflichen Problemen. Eltern und Großeltern unterstützen in den Bereichen der Kinderbetreuung und bei finanziellen wie auch persönlichen Problemen (siehe Übersicht 28 und 29).

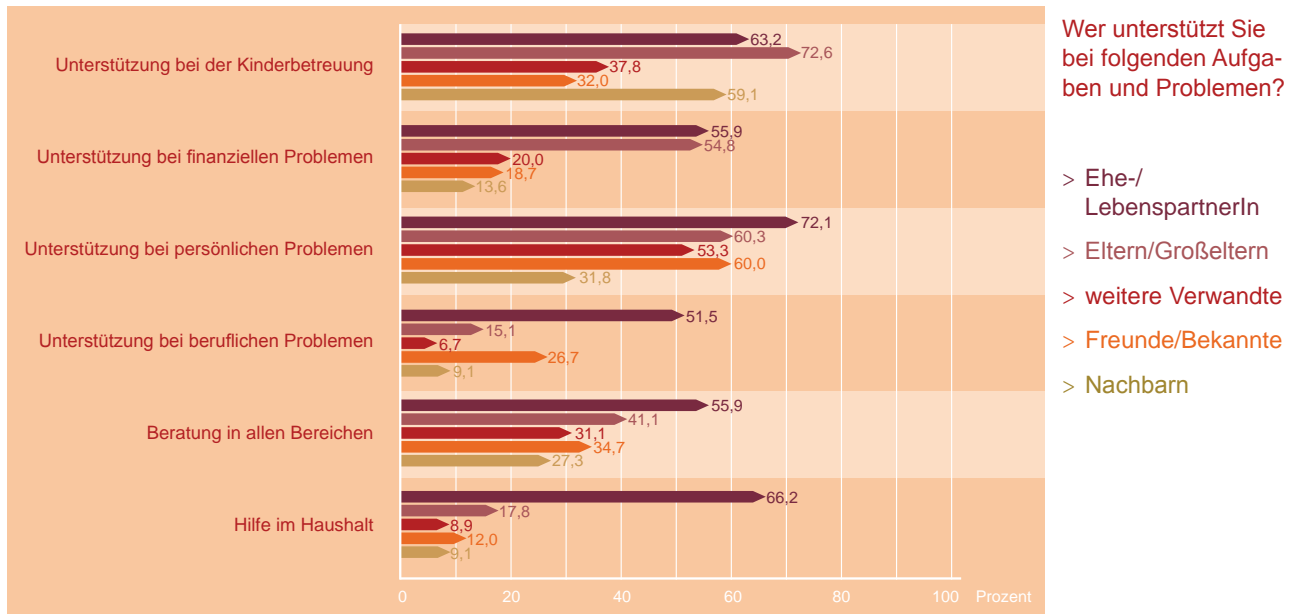
28. Übersicht: Besonders starke Unterstützung durch einzelne Elemente des sozialen Netzes

ART DER UNTERSTÜTZUNG	Ehe-/LebenspartnerIn	Eltern/Großeltern	weitere Verwandte	Freunde/Bekannte	Nachbarn
Hilfe bei der Kinderbetreuung	X	X			X
Hilfe bei finanziellen Problemen	X	X			
Unterstützung bei persönlichen Problemen	X	X	X	X	
Unterstützung bei beruflichen Problemen	X				
Beratung in allen Bereichen	X				
Hilfe im Haushalt	X				

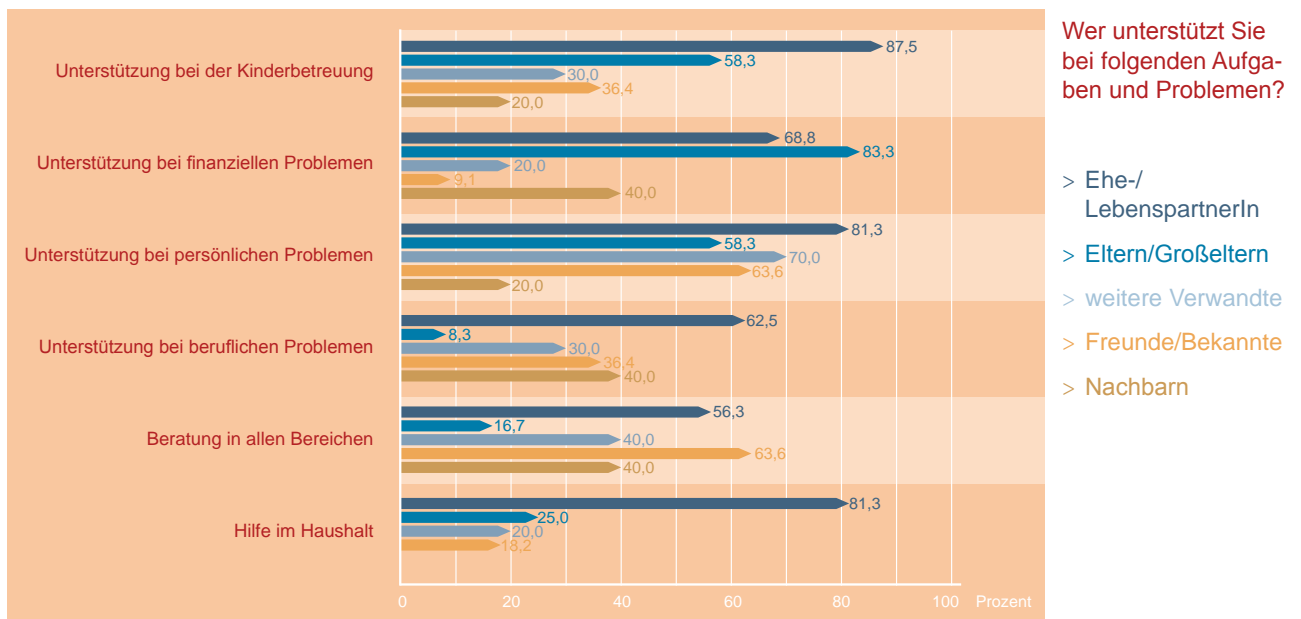
Untersucht man die Unterstützungsfunktionen im Alltag der Befragten nach Geschlecht⁴⁷, wird deutlich, dass die Väter der Untersuchung ihrer jeweiligen Partnerin in fast allen Aufgabenbereichen eine weitaus wichtigere Rolle zusprechen, als es umgekehrt bei den befragten Müttern der Fall ist. Die Großeltern sind für die Mütter hinsichtlich der Kinderbetreuung, der Unterstützung bei persönlichen und beruflichen Problemen sowie der Beratung in allen Bereichen als AnsprechpartnerInnen wichtiger als für die Väter. Dagegen sagen die Väter überwiegend aus, dass sie von ihren Eltern finanzielle Unterstützung und Hilfe im Haushalt erhalten. Die Verwandten werden von den Vätern tendenziell häufiger als unterstützend bei der Bewältigung von Problemen genannt als von den Müttern. Einzig in der Kinderbetreuung übernehmen weitere Verwandte für die Mütter eine wichtigere Aufgabe (37,8%) als für die Väter (30%). Insgesamt scheinen Freunde und Bekannte für die Väter der Untersuchung (den Bereich der finanziellen Unterstützung ausgenommen) von entscheidenderer Bedeutung zu sein als für die Mütter (siehe Abbildungen 29 und 30).

47. Statistisch nicht signifikant.

29. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Mütter (ZG 1)



30. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Väter (ZG 1)



Bei Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben, bildet der Partner/die Partnerin die wichtigste Netzwerkressource, gefolgt von Eltern und Freunden. Männer geben häufiger an, ihre Partnerin als wichtigen Netzwerkbestandteil zu sehen, als umgekehrt Frauen ihren Partner.

Auch wenn das Vorhandensein und Funktionieren eines zuverlässigen sozialen Netzwerkes für die Bewältigung von Alltagsproblemen von größter Bedeutung sind, spielt in modernen Gesellschaften die Einbindung in und Unterstützung durch institutionelle

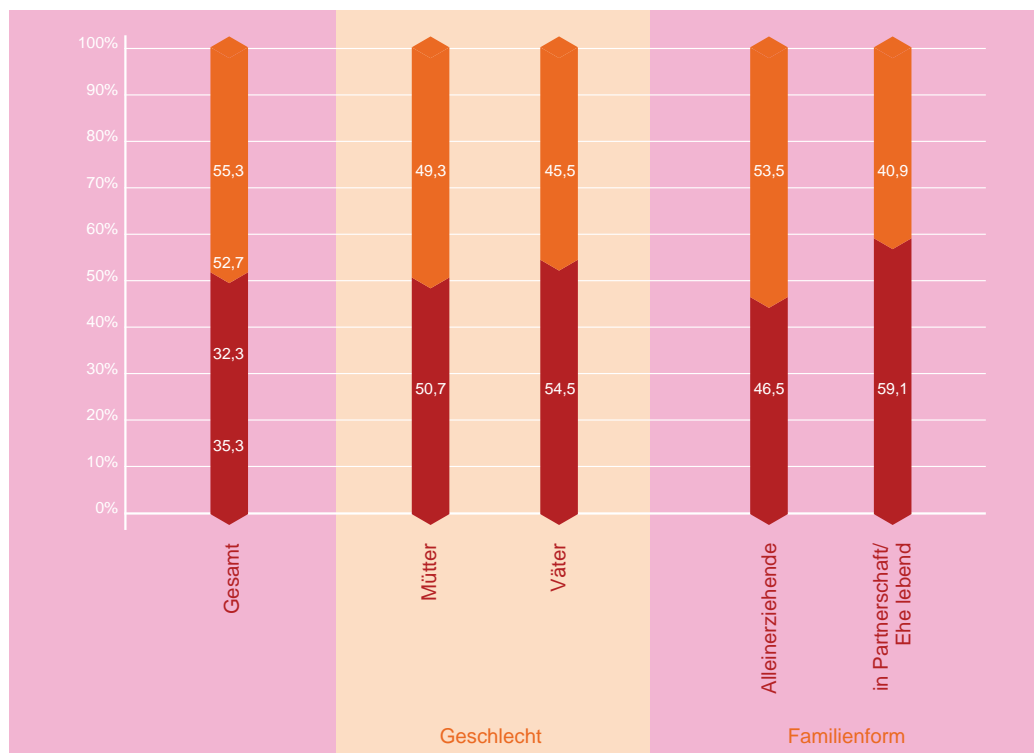
Netzwerke eine nicht zu unterschätzende Rolle. Das gilt umso mehr für Menschengruppen, die nur über kleine und ressourcenarme personale Netzwerke verfügen, wie ein Großteil der langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen. Im Rahmen der schriftlichen Befragung wurde deshalb der Versuch unternommen zu ermitteln, inwieweit einzelnen Elementen eines für diese Zielgruppe wichtigen institutionellen Netzwerkes eine unterstützende Funktion bei der Bewältigung der alltäglichen Probleme zuerkannt wird.

Die folgende Abbildung nennt die Elemente dieses institutionellen Netzwerkes und stellt zugleich die Meinung der Befragten zur unterstützenden Funktion dieser Elemente dar.

31. Abbildung: „Wie sehr werden Sie von folgenden Institutionen/öffentlichen Einrichtungen unterstützt?“, nach Geschlecht, Familienform (ZG 1)

Wie sehr werden Sie von folgenden Institutionen/öffentlichen Einrichtungen unterstützt?

- > Kirchen
- > Jobcenter
- > Jugendamt
- > Schule/Hort der Kinder
- > Kindertageseinrichtungen/Tagesmutter



Demnach sind für die langzeitarbeitslosen Eltern hauptsächlich die Kindertages- (55,3%) und schulischen Bildungseinrichtungen (52,7%) für die Bewältigung der alltäglichen Aufgaben tendenziell wichtig. Die Kindertageseinrichtungen werden von den Müttern der Untersuchung häufiger genannt (56,6%) als von den Vätern (45,5%). Während für 58% der alleinerziehenden Eltern die Schule im Alltagsleben eine unterstützende Funktion hat, wird diese von Müttern und Vätern mit einem Partner/einer Partnerin eher den Kindertagesstätten zugesprochen⁴⁸. Das lässt sich damit erklären, dass die für die Untersuchung befragten Alleinerziehenden hauptsächlich Kinder im schulfähigen Alter haben, während die, die in einer Partnerschaft/Ehe leben, vornehmlich Eltern von Klein- und Vorschulkindern sind.

Die Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kinder stellen die wichtigsten institutionellen Unterstützungsstrukturen dar.

48. Statistisch nicht signifikant.

4.2.9. Dimensionen erforderlicher Reintegrationsmaßnahmen

Die Interviewbefunde über die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen mit Kindern zeigen deutlich, dass eine pauschale Herangehensweise an ihre Probleme nicht dazu führt, diese zu lösen. Jede Person in dieser Gruppe weist eine höchst individuelle soziale Situation auf, deren Nichtbeachtung bestenfalls zu einem Vermittlungsaktivismus führt, nicht jedoch in eine existenzsichernde und möglichst stabile Form der Erwerbsarbeit.

Ungeachtet der individuellen Unterschiede hinsichtlich der Problemlagen und ihrer wechselseitigen Durchdringung gibt es bei allen langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen eine durch die Interviews und die Befragung bestätigte Gemeinsamkeit: die allgemeine Ressourcenarmut. Diese zeigt sich keineswegs nur in der in Medienberichten immer wieder hervorgehobenen Einkommensarmut, sondern auch in anderen Bereichen, wie sich am Kapitalformen-Modell des Soziologen Pierre Bourdieu⁴⁹ veranschaulichen lässt.

32. Übersicht: Kapitalformen, über die eine Person verfügen kann



Betrachtet man die in der obigen Übersicht aufgezeigten Kapitalarten, über die einzelne Personen verfügen können, so wird deutlich, dass die langzeitarbeitslosen ALG-II-Emp-

49. Vgl.: Bourdieu, Pierre. *Die verborgenen Mechanismen der Macht. In Schriften zu Politik & Kultur* (Herausgegeben von Margareta Steinrück), Hamburg (1992).

fängerInnen sowohl ein geringes ökonomisches Kapital als auch ein niedriges soziales und kulturelles Kapital aufweisen. Im Hinblick auf Einkommensbestandteile (ökonomisches Kapital), die ihnen zur Verfügung stehen, befinden sie sich auf der untersten Stufe der sozialen Hierarchie. Das bedeutet nicht nur, dass sie bzw. ihre Familie von einer den soziokulturellen Standards entsprechenden Teilhabe am gesellschaftlichen Leben weitgehend ausgegrenzt sind, sondern hat auch ganz praktische Konsequenzen im Hinblick auf ihre Beschäftigungsfähigkeit und Vermittlungschancen. So reicht das Einkommen lediglich für die Befriedigung der persönlichen bzw. familiären Grundbedürfnisse. Es lässt aber keinen Raum für den Erwerb eines Führerscheins und Pkw, wodurch die für berufliche Tätigkeit und gleichzeitiges Familienmanagement erforderliche Mobilität nicht gegeben und unter den obwaltenden Bedingungen auch nicht herstellbar ist.

Ähnliches gilt für den Einstieg in selbstständige Erwerbsarbeit, zu der letztendlich – vor allem wenn die zurückgefahrenen Fördermöglichkeiten seitens der Arbeitsmarktpolitik in Rechnung gestellt werden – alle finanziellen Voraussetzungen fehlen. Hinzu kommt, dass das geringe Einkommen die Bezahlung hauswirtschaftlicher Dienstleistungen bzw. Leistungen zur Betreuung von Kindern bei Krankheit oder Arbeitszeiten jenseits des Normalarbeitsverhältnisses unmöglich macht.

Die personalen Netzwerke (soziales Kapital) der langzeitarbeitslosen Eltern sind in der Regel wenig umfangreich, also eher ressourcenarm und daher wenig leistungsfähig. Alleinerziehende sind diesbezüglich in besonders starkem Maße betroffen. Die geringe Größe der Netzwerke resultiert u. a. daraus, dass (ehemaligen) KollegInnen und NachbarInnen keine wichtige Rolle zukommt und sich eine Unterstützungsfunktion auf wenige Mitglieder der eigenen Kernfamilie (z. B. LebenspartnerIn, größere Kinder) bzw. der Herkunftsfamilie (Mutter, Vater, Großeltern, Geschwister) beschränkt. Da diese sich mehrheitlich ebenfalls in einer problematischen sozialen Situation befinden, können sie die finanziellen Defizite der langzeitarbeitslosen Eltern nicht kompensieren, bestenfalls mit sporadischen Aktivitäten bei der Kinderbetreuung sowie im handwerklichen bzw. hauswirtschaftlichen Bereich oder mit Ratschlägen Unterstützung leisten. Gleiches gilt – soweit vorhanden – für Freundinnen und Freunde.

Eine Interviewpartnerin beschreibt die psycho-sozialen Konsequenzen ihrer Langzeitarbeitslosigkeit folgendermaßen:

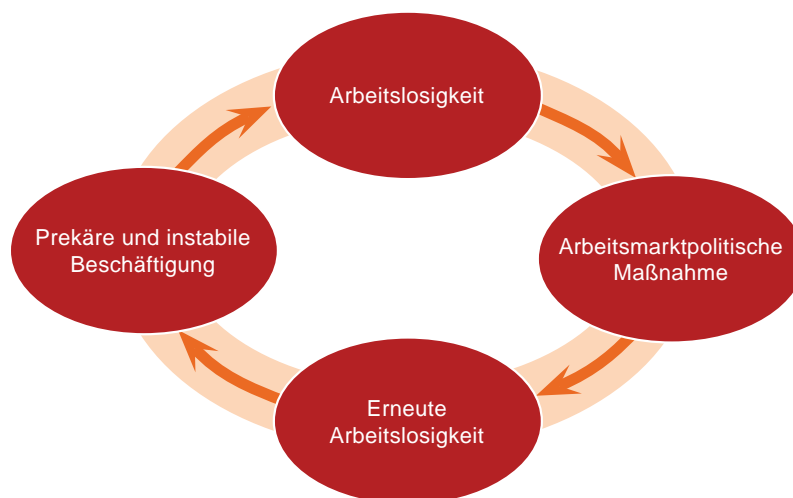
„Freunde sind alle weg. Freunde hat man nicht mehr. [...] Und irgendwo zieht man sich so leise und langsam zurück. Das ist leider so [...] Nee, nee mit Freunden ist da nichts mehr nach so vielen Jahren. [...] Hartz IV hat in den Jahren sehr einsam gemacht. Und es ist schon was weggebrochen bei vielen.“ (Interview ZG 1 KG).

Selbst die personalen, familienbezogenen Netzwerke verkleinern sich bei einigen Langzeitarbeitslosen tendenziell noch. So führt die langandauernde Demotivation durch den Verlust von Sinn und Identität spendender Erwerbsarbeit teilweise zu einem Rückzug aus verwandtschaftlichen Beziehungen, weil sich aus Persönlichkeitsveränderungen der Langzeitarbeitslosen bzw. wenig verständnisvollen Äußerungen noch in „Lohn und Brot“ stehender Angehöriger Spannungen und Konflikte ergeben. Dieser Befund trat besonders stark in einem Interview mit einem männlichen Langzeitarbeitslosen (Interview ZG 1 KG) zu Tage. Der Rückzug in die eigene Privatsphäre und der Aufbau einer „Parallelwelt“, bisweilen verbunden mit einer Sozialphobie und Depressionen, erschwert nicht nur den Zugang zu den Betroffenen, sondern auch ihre Vermittlung in Beschäftigung (dazu Interviews ZG 1 KG, ZG 1 WT, ZG 1 FR).

Das kulturelle Kapital, vor allem in Gestalt zertifizierter beruflicher Qualifikationen, ist bei fast allen InterviewpartnerInnen eher gering. Unabhängig davon, dass die Mehrheit formal über einen Berufsabschluss bzw. einen Teilabschluss verfügt, hat die Tatsache, dass fast alle noch nie bzw. nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten, deutlich negative Konsequenzen. Diese bestehen in erster Linie darin, dass die in der beruflichen Ausbildung erworbenen fachlichen Kompetenzen niemals oder nur kurzfristig eingesetzt werden konnten und so einer starken Entwertung ausgesetzt sind. Die in den tatsächlich ausgeübten Erwerbsberufen erworbenen Kompetenzen sind in der Regel nicht zertifiziert, sodass ihre Träger als ungelernete Arbeitskräfte gelten. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (vor allem die Ein-Euro-Jobs), in die die meisten InterviewpartnerInnen im Verlauf ihrer zumeist langjährigen Arbeitslosigkeit integriert waren, haben diese Defizite im kulturellen Kapital in der Regel nicht ausgleichen können. Das gilt natürlich auch für solche nicht zertifizierbaren Elemente beruflicher Qualifikation wie Berufserfahrung, soziale Kompetenzen, Eigenverantwortung, Initiative und Flexibilität, die nur innerhalb relativ stabiler Erwerbsverläufe erworben und gefestigt werden können, die jedoch für die überwiegende Mehrheit der langzeitarbeitslosen Eltern nicht erreichbar sind.

Eine Betrachtung der hier nur skizzenhaft angedeuteten Defizite im ökonomischen, sozialen und kulturellen Kapital macht deutlich, dass deren Überwindung nur gelingen kann, wenn die betroffenen Langzeitarbeitslosen aus dem folgenden Kreislauf auszubrechen vermögen.

33. Übersicht: Kreislauf der Marginalisierung am Arbeitsmarkt



4.3 Zusammenfassung

Bei den Langzeitarbeitslosen handelt es sich um eine Gruppe von Menschen, die über ein vergleichsweise geringes ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital verfügen und deshalb eine hohe soziale Verwundbarkeit aufweisen. Das bedeutet, dass sie von Einkommensarmut betroffen sind, über wenig leistungsfähige personale Unterstützungsstrukturen (soziale Netze) verfügen und eine unter dem Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung liegende berufliche (bisweilen auch schulische) Qualifikation aufweisen. Dabei ist berufliche Qualifikation nicht nur als zertifizierter Abschluss einer entsprechenden Ausbildung zu fassen, sondern schließt auch Berufserfahrung und den Erwerb damit ver-

bundener Schlüsselqualifikationen ein, die bei lang andauernder Arbeitslosigkeit jedoch entweder gar nicht entwickelt werden können oder verloren gehen. Die langjährige Ausgrenzung von Erwerbsarbeit führt nicht nur zu einer Minderung des kulturellen Kapitals, sondern in zahlreichen Fällen auch zum Abbau von sozialem Kapital und daraus resultierender Vereinsamung und Isolierung. Die damit zumeist verbundenen psycho-sozialen Belastungen bedingen oftmals eine gravierende Verschlechterung des gesundheitlichen Zustandes.

Diese sich wechselseitig durchdringenden und verstärkenden Merkmale schränken die Beschäftigungsfähigkeit auf einem Arbeitsmarkt ein, der durch die Zunahme von beruflichen Tätigkeitsfeldern mit hohen Anforderungen an Qualifikation, räumliche und zeitliche Flexibilität sowie Belastbarkeit gekennzeichnet ist.

Ein weiteres Hemmnis, das sowohl in die Arbeitslosigkeit führen kann als auch oftmals über deren Dauer entscheidet, ist die Geburt von Kindern, deren Pflege und Betreuung nur in bestimmten Grenzen räumlich und zeitlich „flexibilisiert“ werden kann, wodurch die Beschäftigungsfähigkeit der Eltern (zumeist allerdings der Mütter) zusätzlich eingeschränkt wird.

Das bezieht sich nicht auf die Geburt oder Anwesenheit von Kindern schlechthin, sondern auf ihre Betreuung unter bestimmten Bedingungen. Fehlende LebenspartnerInnen, ressourcenarme persönliche Netzwerke sowie Einkünfte, die weder den Kauf noch die Haltung eines Pkw oder die Bezahlung haushaltsnaher Dienstleistungen gestatten, erschweren den Einstieg bzw. Verbleib in Erwerbsarbeit. Das gilt vor allem dann, wenn diese im Bereich der primären Dienstleistungen angesiedelt ist, für den in besonderem Maße hohe Flexibilitätsanforderungen, niedrige Entlohnung, instabile Beschäftigung und eine überdurchschnittliche Austauschbarkeit der Arbeitskräfte charakteristisch sind.

Da in diesem Bereich (von wenigen Ausnahmen abgesehen) prinzipiell kein Fachkräftemangel besteht, zeigen die ArbeitgeberInnen auch wenig Neigung, Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern weiter zu beschäftigen bzw. neu einzustellen.

Die Befunde der Interviews und der Befragung verdeutlichen, dass dieses grundlegende Dilemma nicht durchbrochen werden kann, indem sich Vermittlungsbemühungen erneut auf Tätigkeiten im Bereich der primären Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättenwesen, Einzelhandel, Callcenter) konzentrieren, da die strukturellen Grundlagen für die Arbeitslosigkeit (Schichtbetrieb, Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, mangelnde Verkehrsinfrastruktur, kein familieneigener Pkw usw.) weiter bestehen.

5 Zielgruppe 2: Aufstockende Eltern

5.1 Das Phänomen des Aufstockens in Mecklenburg-Vorpommern und seine Widerspiegelung in einem Expertinneninterview

Die zweite Zielgruppe der vorliegenden Untersuchung bilden die sogenannten AufstockerInnen. Um die Situation dieser auf Transferleistungen angewiesenen Erwerbstätigen in Mecklenburg-Vorpommern besser eruieren zu können, wurde zunächst ein Interview mit einer Expertin geführt. Ein erster Fragekomplex drehte sich dabei um die Gründe für das Aufstocken. Diesbezüglich wurden vor allem die große Verbreitung von Mini-, Midi- und Teilzeitjobs, die Nichteinhaltung tarifvertraglich festgelegter Regeln und die niedrigen Löhne in zahlreichen Branchen angeführt. Letzteres gilt nach Meinung der Expertin zum Beispiel für den Friseurberuf, das Sicherheitsgewerbe, Helferbereiche und Zeitarbeit, in denen die Erwerbstätigen trotz Vollzeitbeschäftigung nicht von ihrem Lohn/Gehalt leben können und somit – in Abhängigkeit von den persönlichen oder familiären Einkommensverhältnissen – aufstockende Leistungen erhalten. Die Expertin sah ferner einen engen Zusammenhang zwischen der großen Verbreitung von Teilzeitarbeit (vor allem bei Frauen), fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie den bisher üblichen Standardöffnungszeiten der Einrichtungen, die es Eltern unmöglich machen, in Schichten oder an Wochenenden zu arbeiten. Dadurch ergeben sich weitgehend strukturell bedingte Defizite der Beschäftigungsfähigkeit von Müttern und Vätern, die bei vielen auch unter Einbeziehung von informellen Leistungen in der Kinderbetreuung durch Angehörige des personellen Netzwerkes nicht zu kompensieren sind.

Die Expertin betonte, dass es ihrer Ansicht nach gegenwärtig zu wenige Plätze in Kinderbetreuungseinrichtungen gibt und diese Situation sich eindeutig verschlechtert hat. Ähnliche Aussagen finden sich auch in den Interviews mit ExpertInnen für die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Eltern und in Interviews mit diesen selbst. Ungeachtet dieser Situation, die aus dem Konflikt von bestehenden Arbeitszeitarrangements und Anforderungen der Kinderbetreuung resultiert, stellte die Expertin fest, dass das Angebot an Vollzeitstellen rückläufig ist, sodass viele Frauen schon deshalb gezwungen sind, Teilzeitjobs anzunehmen. Das gilt ihrer Meinung nach besonders für Beschäftigte des Einzelhandels. Freiwillige Teilzeitarbeit, wie sie z. B. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Müttern in den alten Bundesländern weit verbreitet ist, findet sich daher in Mecklenburg-Vorpommern wesentlich seltener.

Neben dem Lohngefüge und den Besonderheiten der Beschäftigungsformen sind nach Ansicht der Expertin bestimmte familiäre Konstellationen und Einkommensverhältnisse die Ursache für das Aufstocken, generell aber auch für dessen Dauer. So haben ihrer Meinung nach alleinerziehende Mütter hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein besonderes Problem, da sie aufgrund des fehlenden Partners und entsprechend kleiner personeller Netzwerke die Kinderbetreuung außerhalb bestimmter Tageszeiten nicht abdecken und daher oftmals nur Teilzeit arbeiten können.

Auch mehrere Kinder oder die Arbeitslosigkeit des Partners/der Partnerin bilden häufig die Grundlage dafür, dass einer Bedarfsgemeinschaft aufstockende Transferzahlungen

zufließen. Generell gilt nach Erfahrung der Expertin, dass sich mit der Anzahl unterhaltspflichtiger Kinder in einer Bedarfsgemeinschaft die Dauer des Aufstockens verlängert.

Im Hinblick auf die Struktur der AufstockerInnen nannte die Expertin vier Gruppen: Beschäftigte mit einem Einkommen bis zu 400 Euro (Minijobs), Erwerbstätige mit Löhnen zwischen 401 und 800 Euro (Midijobs), ArbeiterInnen und Angestellte mit einer Vollzeitstelle im Niedriglohnsektor sowie FreiberuflerInnen und Gewerbetreibende ohne existenzsichernde Einkünfte.

Sie betonte, dass die Vermittlung von aufstockenden Eltern in Vollzeitstellen bzw. höher dotierte Formen von Erwerbsarbeit besonders schwierig ist, da sie in der Regel nicht überregional einsetzbar sind. Der Angelpunkt ist dabei die ihrer Meinung nach fehlende Kinderbetreuung sowie die Tatsache, dass Betreuungseinrichtungen mit längeren Öffnungszeiten selten zu finden und/oder zumeist ausgebucht sind. Die Expertin hob im Interview ferner hervor, dass der Bezug aufstockender Leistungen in zahlreichen Fällen einen episodischen Charakter hat. Einige Erwerbstätige (z.B. im Gaststättengewerbe) sind während der Sommersaison nicht auf aufstockende Leistungen angewiesen, beziehen jedoch in den Wintermonaten wieder ergänzende Leistungen oder sogar Arbeitslosengeld.

Eine dauerhafte Beendigung des Aufstockens wird häufig dadurch erschwert, dass die Erwerbstätigen keine oder eine geringe berufliche Ausbildung besitzen und daher Jobs mit niedrigen Qualifikationsanforderungen (oftmals Helferjobs jenseits der erlernten Berufe) besetzen, in denen in der Regel auch ein niedriges Lohnniveau zu verzeichnen ist. Ungeachtet dessen, versuchen viele AufstockerInnen durch eigene Initiative oder mit Hilfe des Jobcenters eine Beschäftigung mit höheren Bezügen zu finden, die der Arbeitsmarkt nach Meinung der Expertin jedoch kaum hergibt. Eine Existenzgründung, die bei Erfolg zu höherem Familieneinkommen und damit zum Ausstieg aus den aufstockenden Leistungen führen könnte, sah sie nur bei einer tragfähigen Geschäftsidee als sinnvoll an. Außerdem betonte sie, dass das Förderinstrumentarium in den letzten Jahren abgebaut worden ist, wodurch ein solcher Schritt für kapitalarme aufstockende Eltern zusätzlich erschwert wird.

Eine andere Möglichkeit, das Aufstocken zu beenden, ist dann gegeben wenn sich die familiären Konstellationen im Hinblick auf Erwerbsarbeit oder Familiengröße verändern. Das ist z. B. der Fall wenn ein vormals arbeitsloser Partner/eine vormals arbeitslose Partnerin wieder in ein Beschäftigungsverhältnis eintritt oder erwachsene Kinder aus dem Haus gehen bzw. selbst durch Erwerbsarbeit zum Familienbudget beitragen.

5.2 Befunde aus den Interviews und der schriftlichen Befragung aufstockender Eltern

5.2.1. Soziodemographische Angaben zu den interviewten und befragten aufstockenden Eltern

83,3% der schriftlich befragten Eltern wohnen im städtischen und 16,7% im ländlichen Raum. 73,1% der Mütter und Väter aus der schriftlichen Befragung sind alleinerziehend und 26,9% von ihnen leben in einer Partnerschaft oder Ehe. Die Befragten bestehen zu 46,2% aus Ein-Kind- und zu ca. 54% aus Familien mit zwei und mehr Kindern (vgl. Abbildung 103 im Anhang).

12 der befragten Mütter und Väter – und damit die meisten der Eltern – stammen aus dem PLZ-Gebiet 18 (Landkreis Rostock und Vorpommern und Rügen). Nur ein Elternteil konnte aus dem Landkreis Ludwigslust-Parchim erreicht werden. Aus dem PLZ-Gebiet 23, dem Landkreis Nordwestmecklenburg, beteiligten sich 5 der insgesamt 35 befragten AufstockerInnen mit Kindern. Drei ausgefüllte Fragebogen kommen aus dem PLZ-Bereich 17, dem Landkreis Mecklenburgische Seenplatte und Vorpommern Greifswald (siehe Abbildung 102 im Anhang).

Im Ergebnis der Befragung lagen 35 verwertbare Fragebogen vor. Bei den Antworten bleibt die Gesamtzahl jedoch bisweilen unter 35, da nicht in jedem Fall alle Teilnehmenden alle Fragen beantwortet haben. Zudem wurden für die Gruppe der aufstockenden Eltern insgesamt vier Zielgruppeninterviews durchgeführt.

5.2.2. Schulabschlüsse und berufliche Qualifikation

Alle InterviewpartnerInnen verfügen über einen Schulabschluss. Zwei von ihnen haben die Berufsreife (Hauptschulabschluss) und zwei die Mittlere Reife (Realschulabschluss) erreicht. Weiterhin verfügen die Interviewten sämtlich über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung. Die Abschlüsse wurden in folgenden Berufen erworben: Friseurin, Kfz-Mechaniker, Kauffrau für Bürokommunikation sowie Baumetallmalerin. Darüber hinaus macht eine Interviewpartnerin derzeit ein Fernstudium zur Diplomdolmetscherin. Sowohl die erreichten Schulabschlüsse als auch die abgeschlossenen Berufsausbildungen (in einem Fall zusätzlich ein Fernstudium) stellen an sich gute Voraussetzungen dar, nicht nur für eine Integration ins Berufsleben, sondern z.T. auch für existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Denkbar wäre in allen Fällen eine Teilhabe am mittleren, z.T. auch am oberen Segment des Arbeitsmarktes (zur Segmentierung des Arbeitsmarktes und der Zuordnung der Zielgruppen der Untersuchung vgl. Kapitel 4).

Ähnlich wie bei der Gruppe der Langzeitarbeitslosen ist dieser eher positive Befund aufgrund verschiedener Bedingungen zu relativieren. So arbeitet von den vier InterviewpartnerInnen lediglich die Friseurin noch im erlernten Beruf. Sie ist mit 30 Stunden pro Woche tätig und befindet sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Einschränkend ist allerdings festzustellen, dass der Beruf einer Friseurin im Niedriglohnsektor angesiedelt ist. Eine weitere Interviewpartnerin ist aktuell als ungelernete Hilfskraft im Hotelgewerbe im Rahmen einer befristeten Teilzeitanstellung als Zimmermädchen tätig. Auch der gelernte Kfz-Mechaniker arbeitet nicht mehr in seinem Ausbildungsberuf. Nach einer halbjährigen Arbeitslosigkeit hat er sich mit Unterstützung des Jobcenters im Bereich Merchandising und Promotion-Dienstleistungen selbstständig gemacht. Hierbei handelt es sich um eine Solo-Selbständigkeit bzw. ein Ein-Personen-Unternehmen. Auch die gelernte Kauffrau für Bürokommunikation, die sich mit Büroservice- und Dolmetscherdienstleistungen selbstständig gemacht hat (ebenfalls als Solo-Selbstständige), ist nach eigenen Aussagen nur z.T. mit den Inhalten ihres Ausbildungsberufes befasst. Zusätzlich ist sie mit Tätigkeiten im Bereich Vertrieb und mit Übersetzungsarbeiten beschäftigt.

Es zeigt sich, dass alle Interviewten über eine schulische und berufliche Ausbildung verfügen, gegenwärtig jedoch in atypische und teilweise prekäre Formen der Erwerbsarbeit eingebunden sind. Dieser Befund bestätigt die eingangs getroffene Feststellung, dass ein enger Zusammenhang zwischen solchen Formen der Erwerbsarbeit und dem Aufstocken existiert. Eine Betrachtung der Schulabschlüsse der an der schriftlichen Befragung beteiligten Mütter und Väter ergibt folgendes Bild: Lediglich eine Befragte hat keinen Schulabschluss, drei verfügen über einen Hauptschulabschluss, 19 über die Mittlere Reife und drei haben das Abitur erreicht. Damit besitzen insgesamt 84,6% der Befragten im Hinblick auf die formalen schulischen Abschlüsse gute Voraussetzungen für eine

Integration in die oberen Segmente des Arbeitsmarktes. Eine Gegenüberstellung dieser Befunde mit den Schulabschlüssen der befragten langzeitarbeitslosen Eltern (vgl. Kapitel 6) zeigt, dass bei den AufstockerInnen der Anteil mit Realschul- bzw. POS-Abschluss wesentlich höher liegt.

Bei der beruflichen Ausbildung ergeben sich ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Bei den befragten AufstockerInnen sind drei ohne berufliche Ausbildung (11,5%), 18 verfügen über einen Facharbeiterabschluss (69,2%), einer hat eine Fachschule (3,8%) und drei haben eine Universität bzw. Fachhochschule absolviert (11,5%). Hier zeigt sich, dass bei den befragten AufstockerInnen wesentlich weniger Personen ohne berufliche Ausbildung (bzw. in Anlernberufen tätig) sind als bei den untersuchten Langzeitarbeitslosen. Während bei den Letztgenannten fast 65% über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung verfügen, sind es bei den AufstockerInnen nahezu 85%.

AufstockerInnen verfügen gegenüber den Langzeitarbeitslosen in der Tendenz über eine höhere schulische und berufliche Qualifikation. Aufgrund ihrer Partizipation am Arbeitsmarkt haben sie zudem höhere, für die Integration in Erwerbsarbeit förderliche, Kompetenzen.

5.2.3. Ursachen für das Aufstocken

Wie in Kapitel 4.4 der vorliegenden Studie aufgezeigt, ist davon auszugehen, dass das Aufstocken verschiedene Ursachen und Zusammenhänge aufweist. So zeigt sich erstens ein kausaler Zusammenhang zwischen prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen und dem Aufstocken, der sich auch in den Aussagen der InterviewpartnerInnen abzeichnet. Besonders häufig findet sich diese Erscheinung im Bereich der primären Dienstleistungen, in dem ein Großteil der befragten AufstockerInnen beschäftigt ist.

34. Abbildung: Branchen- und Berufseinteilung in Wirtschaftssektoren; (ZG 2)

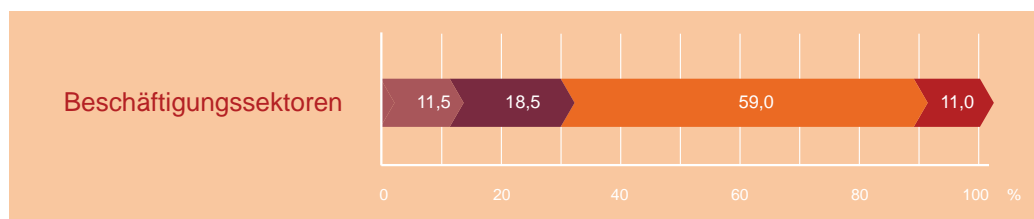
Beschäftigungssektoren

> Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt

> Tertiärer Sektor – sekundäre Dienstleistungen

> Tertiärer Sektor – primäre Dienstleistungen

> Sekundärer Sektor



Zweitens hängt die Anspruchsberechtigung auf Transferleistungen durch Aufstocken nicht allein von der Höhe der Bezüge aus der Erwerbsarbeit und anderen Einkommensquellen ab, sondern auch von der familiären Situation, genauer von den Einkommensverhältnissen innerhalb der Bedarfsgemeinschaft. Drei der InterviewpartnerInnen sind alleinerziehend und gehören damit einer Personengruppe an, die in erhöhtem Maße von den Risiken Arbeitslosigkeit und Armut bedroht ist. Eine Interviewte, die allein mit ihren zwei Kindern lebt, ist im Hinblick auf die Länge der Arbeitszeit eingeschränkt. Nach eigenen Angaben kann sie für die Ausübung ihres Berufes maximal 30 Stunden pro Woche aufwenden, um daneben auch den familiären Verpflichtungen gerecht zu werden, die sie ohne Unterstützung durch einen Partner/Ehemann zu bewältigen hat. Dazu gehören neben den üblichen mit der familiären Reproduktions- und Sorgearbeit verbundenen Aufgaben auch die nicht wenig Zeit in Anspruch nehmenden Behördengänge sowie die

periodisch wiederkehrende Beantragung von Wohngeld, Hartz-IV-Transferleistungen, Übernahme von Kindergartenkosten u. a. m.⁵⁰ Ein anderer Interviewpartner, der in einer eheähnlichen Gemeinschaft lebt, gibt an, dass seine Partnerin arbeitssuchend ist. Der Grundbedarf seiner Familie übersteigt sein Erwerbseinkommen, sodass er bzw. die Bedarfsgemeinschaft auf ergänzende Leistungen nach dem SGB II angewiesen ist. Es zeigt sich für die vorliegenden Fallbeispiele, dass hier die familiäre Situation (alleinerziehend; PartnerIn ohne Erwerbseinkommen) zu den Ursachen des Aufstockens zählt.

Der Anspruch auf aufstockende Leistungen entsteht nicht nach dem individuellen Verdienst, sondern nach dem Einkommen der Bedarfsgemeinschaft.

Ursachen für die Integration in prekäre und atypische Arbeitsverhältnisse, die dann wiederum die Grundlage für das Aufstocken sind, können auch mit individuellen beruflichen Entwicklungen oder der jeweiligen Lage auf dem Arbeitsmarkt verbunden sein. Wie im Abschnitt zu den Schulabschlüssen und der beruflichen Qualifikation dargestellt, ist der größte Teil der Interviewten nicht im erlernten Ausbildungsberuf tätig. Dafür geben die InterviewpartnerInnen verschiedene Gründe an. So berichtet der gelernte Kfz-Mechaniker, dass er arbeitslos geworden sei und sich in dem halben Jahr seiner Arbeitslosigkeit um einen Job in seinem Ausbildungsberuf bemüht habe. Dabei sei er nach und nach zu der Feststellung gelangt, dass sich ihm keine Möglichkeit bietet, in diesem Beruf erneut Fuß zu fassen:

„Hab ich gemacht [Bewerbungen schreiben, Anm. d. Verf.], aber da hab ich dann gemerkt, dass ich da nicht mehr, dass ich so raus bin aus dem Beruf.“ (Interview ZG 2 WE)

Nach Beratung und Unterstützung durch das Jobcenter habe er dann den Entschluss gefasst, sich als Einzelperson in einem ausbildungsfernen Berufsfeld (Merchandising und Promotion) selbstständig zu machen.

Die gelernte Baumetallmalerin gibt an, ihren Ausbildungsberuf falsch ausgewählt zu haben. Sie möchte jetzt nichts mehr „auf dem Bau machen“ (ZG 2.BH) und erachtet nun aus gegenwärtiger Perspektive ihre vergangene Berufswahl als jugendlichen Fehler. Die Berufswahl hat sie nach dem Erreichen des Hauptschulabschlusses (etwa im Alter von 16 Jahren) getroffen. Mittlerweile würde sie gern als Gärtnerin arbeiten, hierzu eine Zweitausbildung oder Umschulung machen, die jedoch das Jobcenter mit der Begründung anlehnte, dass sie in ihrem Ausbildungsberuf nach wie vor vermittelbar sei. Vor diesem Hintergrund bleibt ihr aus ihrer Perspektive nur die Möglichkeit, sich ungelernt für Hilfsarbeitertätigkeiten zu bewerben, womit sie sich voraussichtlich auch zukünftig, sofern sie nicht arbeitslos wird, im unteren Segment des Arbeitsmarktes bewegen wird. Allerdings ist sie als Alleinerziehende auch bei der Wahl von Hilfsarbeitertätigkeiten eingeschränkt. So könne sie z. B. wegen der ungünstigen Arbeitszeiten keinen Job im Gastromiegewerbe annehmen. Auch Tätigkeiten im Schichtbetrieb schließt sie für sich aus, da sie für die Abend- bzw. Nachtstunden, für Wochenend- und Feiertagsdienste die Kinderbetreuung nicht absichern könne.

50. Mit Blick auf die steigende Anzahl von Familien mit einem alleinerziehenden Elternteil stellt dies eine zusätzliche Belastung dar, welche die ohnehin schon bestehende „Zeitarmut“ verstärkt.

Die ausgebildete Friseurin, die im Niedriglohnsektor arbeitet, berichtet, dass sie sich um eine Umschulung bemüht habe. Auch in ihrem Fall wurde eine Umschulung oder Weiterbildung mit der Begründung, dass sie im erlernten Beruf arbeiten könne, nicht gewährt:

„Ne Umschulung krieg ich nicht, Frisöre werden gesucht.“ (Interview ZG 2 UK)

Der niedrige Lohn im Friseurberuf stellt aus ihrer Sicht die Ursache ihres Aufstockens dar. Nach ihrer Aussage müssen selbst diejenigen KollegInnen Transferleistungen beantragen, die Vollzeit beschäftigt sind:

„Ne, also meine andere Kollegin, die ist Vollzeit [...] und selbst sie ist Aufstocker und rennt da jeden Monat hin und holt sich Geld.“ (Interview ZG 2 UK)

Die Interviewte spricht sich diesbezüglich für einen Mindestlohn aus:

„Also ich bin schon für Mindestlohn, dass man da eine gesetzliche Handhabe hat, dass man sagen kann hier zur Chefin, hier, guck, was weiß ich, 7,50 Euro, 8 Euro hätt ich bitte jetzt auch gern, ne.“ (Interview ZG 2 UK)

Das Beispiel der Friseurin zeigt, dass die mit aufstockenden Leistungen verbundene soziale Situation von Eltern weder allein an fehlender Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, noch an Defiziten der schulischen und beruflichen Qualifikation festgemacht werden kann, sondern auch mit der Existenz von teilweise branchenweit niedrigen Löhnen und Gehältern verbunden ist.

Nicht existenzsichernde Löhne, die zum Teil branchenweit auftreten, begründen den Bedarf an aufstockenden Leistungen.

Die gelernte Kauffrau für Bürokommunikation arbeitet zum Teil ausbildungsfern und versucht durch ihre zusätzliche Qualifizierung zur Dolmetscherin ein weiteres berufliches Standbein zu schaffen. Dabei geht ihre Entwicklung in Richtung einer höheren Qualifikation, die es ihr unter Umständen ermöglichen kann, sich zukünftig im oberen Segment des Arbeitsmarktes zu etablieren, sofern sie sich in ihrer Solo-Selbständigkeit, die als atypische Beschäftigungsform verschiedenen Risiken unterliegt, zukünftig erfolgreich auf dem Markt behaupten kann.

Für die vorliegenden Fallbeispiele zeichnet sich ab, dass Umschulungen bzw. berufliche Weiterbildungen eine Voraussetzung darstellen (können), sich zukünftig existenzsichernd auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren. Die InterviewpartnerInnen, die sich mit Hilfe des Jobcenters selbstständig gemacht haben, zeigen sich auf die Frage, ob sie perspektivisch den Status des Aufstockens überwinden können, vorsichtig optimistisch. Unter der Voraussetzung, dass sie den Bekanntheitsgrad ihres Unternehmens erhöhen und somit mehr Aufträge akquirieren können, gehen sie davon aus, in Zukunft nicht mehr

auf ergänzende Transferzahlungen angewiesen zu sein. Dazu sei jedoch aus der Perspektive eines Interviewten Werbung notwendig, für die ihm die finanziellen Mittel fehlen. Einschränkend geben beide Selbstständige zu bedenken, dass die Etablierung des Unternehmens Zeit in Anspruch nehme. Sie sind sich nicht sicher, ob sie lang genug vom Jobcenter unterstützt werden, um ihr Unternehmen erfolgreich zu etablieren.

„Na, ich brauch noch ein Jahr für mein Studium, solange werd ich nicht Vollzeit arbeiten können. [...] wenn ich mein Diplom hab, nehm ich an, wird es besser gehen. Es sei denn, die Arge pfeift mich zurück.“ (Interview ZG 2 PK)

Eine weitere Voraussetzung zur Überwindung des Aufstockerstatus ist für den gelernten Kfz-Mechaniker, dass seine Lebensgefährtin einen Job findet und so einen Teil des Grundbedarfs der Familie erwirtschaften kann. Die Interviewpartnerin, die als Friseurin tätig ist, sieht perspektivisch keine Veränderung ihrer wirtschaftlichen Situation. Aus ihrer Sicht könne sich ihr Status nur durch äußere Entwicklungen (Erhöhung des Lohnes) verändern. Die gelernte Baumenthalerin gibt an, dass sie nur durch einen Job in Vollzeit, den sie bislang (auch nach 10 Jahren der Arbeitslosigkeit) nicht gefunden hat, das Aufstocken beenden könne. Von den an der schriftlichen Befragung teilnehmenden AufstockerInnen hatten 46,2% eine geringfügige Beschäftigung (Minijob bis zu 400 Euro), 23,1% einen Midijob (401 bis 800 Euro) und 30,8% ein Erwerbseinkommen über 800 Euro. 28% der Befragten hatten bereits vor 2010 zum ersten Mal aufstockende Leistungen in Anspruch genommen, 72% dagegen erst nach 2010⁵¹. Für die meisten Befragten (76%) ist ein kontinuierlicher Bezug aufstockender Leistungen zu verzeichnen. Lediglich 24% gaben Unterbrechungen an, die damit verbunden waren, dass sie bzw. der Partner/die Partnerin periodisch ein höheres Erwerbseinkommen hatten oder die Befragten selbst arbeitslos waren und daher Arbeitslosengeld erhielten.

Im Fragebogen wurde den aufstockenden Müttern und Vätern anhand einer offenen Frage die Möglichkeit gegeben, den zukünftigen Wunschberuf niederzuschreiben. Mittels eines Vergleichs der derzeitigen Tätigkeit mit dem Wunschberuf der befragten Eltern kann festgestellt werden, dass von 14 Personen, die auf diese Frage antworteten, 10 gerne in einem anderen als dem gegenwärtigen Beruf arbeiten möchten (71,4%). Vier von 14 Eltern, die auf diese offene Frage⁵² antworteten, möchten demnach in ihrem alten Tätigkeitsfeld bleiben (28,6%) (siehe Abbildung 104 im Anhang).

Der größte Teil der Befragten hat den Wunsch, den Beruf zu wechseln.

Auch die schriftlich befragten Eltern erhielten, wie die Interviewten, mittels des Fragebogens die Möglichkeit sich zu äußern, wie sie ihre gegenwärtige Situation des Aufstockens in der Zukunft sehen. Auf die Frage, ob die Befragten meinen, in Zukunft in ihrem

51. Der Fragebogen für die aufstockenden Eltern enthielt die Frage: „Wann begann Ihr derzeitiges Aufstocken?“ Die Angaben der befragten Eltern verteilen sich dazu auf einen Zeitraum vom Jahr 2000 bis zum Zeitpunkt der Befragung 2012. Die Angaben der Befragten wurden gruppiert in: „2000 bis 2009“ und „2010 bis 2012“.

52. Die offene Frage lautete im Fragebogen: „In welcher Tätigkeit/welchem Beruf möchten Sie gern in Zukunft arbeiten?“ Da im Fragebogen auch die gegenwärtige Tätigkeit abgefragt wurde, konnte so herausgefunden werden, ob die befragten Eltern zukünftig in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit bleiben möchten oder in einem neuen Beruf tätig werden möchten.

Wunschberuf zu arbeiten, zeigen sich 30,8% der Eltern tendenziell zuversichtlich. 34,6% wählten für ihre Antwort den mittleren Bereich der Skala und scheinen in der Frage eher unentschlossen zu sein. 34,6% der aufstockenden Eltern sind hinsichtlich der Verwirklichung des Wunschberufes eher pessimistisch eingestellt.

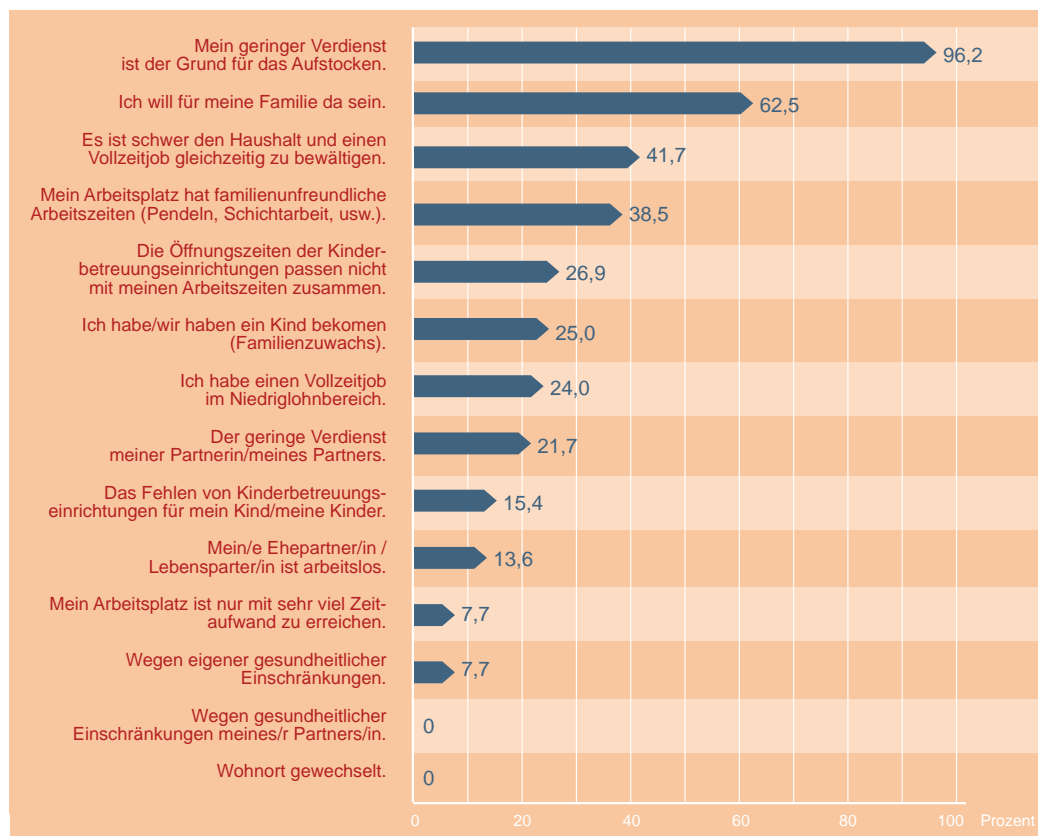
Gegenüber den langzeitarbeitslosen sind die aufstockenden Eltern etwas optimistischer hinsichtlich des zukünftigen Wechsels in den Wunschberuf.

In Abbildung 35 sind die Gründe angegeben, die nach Einschätzung der Befragten die Grundlage für die Situation des Aufstockens bilden. Dabei wird die ganze Vielfalt von Faktoren sichtbar, die zu ergänzenden Transferleistungen führen können und oftmals miteinander verzahnt sind. Das niedrige eigene Erwerbseinkommen wird als Hauptursache für das Aufstocken benannt. Dieses kann daraus resultieren, dass entweder nur ein Mini- oder Midijob die Grundlage der Beschäftigung bildet, eine Vollzeitbeschäftigung im Niedriglohnbereich angesiedelt ist oder die Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit nicht existenzsichernd sind. Gleichzeitig kann die Integration in Minijobs, Teilzeitbeschäftigung oder Vollzeittätigkeit mit niedrigen Vergütungen auch mit fehlender Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbunden sein, die die Annahme einer Vollzeitstelle mit höheren Bezügen nicht möglich macht. Gründe dafür sind z.B. fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, die die Erfüllung der Flexibilitätsanforderungen seitens der Unternehmen nicht gestatten. Letzteres gilt vor allem für Alleinerziehende.

35. Abbildung: Einschätzung der Gründe für das derzeitige Aufstocken durch die Befragten (ZG 2)

Gründe für das derzeitige Aufstocken

> Tendenziell zutreffend



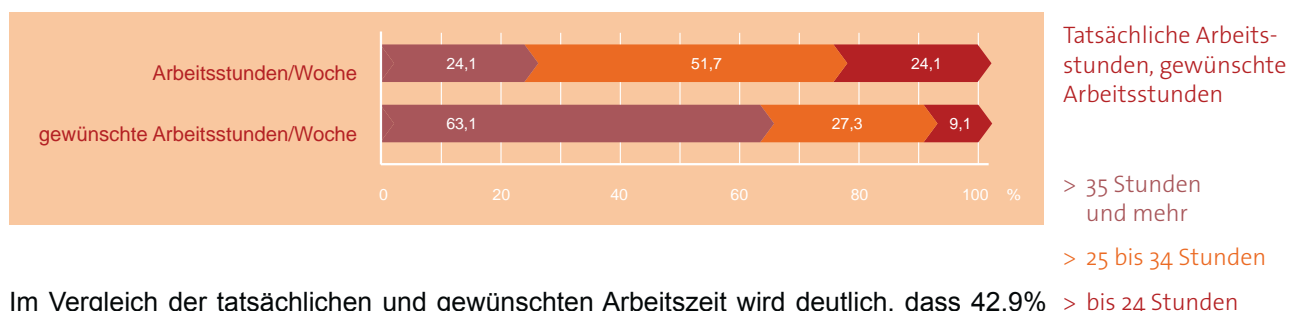
Die in der Übersicht angeführten Gründe zeigen eine Vielfalt von Faktoren, die zum Aufstocken führen können. Bei der Betrachtung der Grafik wird deutlich, dass die Befragten nur einer geringen Anzahl von Gründen eine mittlere bis hohe Zustimmung zuweisen (Rang 1 bis 4). Der eigene niedrige Lohn rangiert mit einer sehr hohen Zustimmung auf Platz 1. Die am zweit- und dritthäufigsten genannten Gründe signalisieren eigentlich eine geringe objektiv gegebene oder auch subjektiv empfundene Möglichkeit, Beruf und Privatleben unter den gegebenen Bedingungen zu vereinbaren. Dabei spielen familienunfreundliche Arbeitszeiten⁵³ und Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen eine nicht unwesentliche Rolle (Rang 4 und 5).

Nach dem Einkommen werden Gründe, die im Zusammenhang mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stehen, am häufigsten als Ursache für das Aufstocken angegeben.

Die daraus resultierenden Vereinbarkeitsprobleme stehen auch dem vielfach geäußerten Wunsch nach einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit entgegen. Eine Betrachtung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zeigt, dass 24,1% der befragten Eltern in Vollzeit (35 Stunden und mehr) tätig sind, 51,7% zwischen 25 bis 34 Stunden und 24,1% bis zu 24 Stunden in der Woche arbeiten. Die Wünsche tendieren jedoch in Richtung Verlängerung der Arbeitszeit bis hin zu einer Vollzeitstelle. Entgegen der tatsächlichen Arbeitszeit wünschen lediglich 9,1% der Befragten eine Wochenarbeitszeit bis zu 24 Stunden, 27,3% möchten zwischen 25 und 34 Stunden arbeiten und 63,6% hätten gerne einen Job in Vollzeit oder im vollzeitnahen Bereich.

Hinter diesen Präferenzen im Hinblick auf die Arbeitszeit dürfte sich in erster Linie der Wunsch nach einer Beendigung des Aufstockens verbergen, das – vergleichbar mit der sozialen Situation der langzeitarbeitslosen Eltern – zu einer starken Einschränkung der Lebensqualität der Familie führt, wie die Befragung ergab.

36. Abbildung: Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich (n=29) zu gewünschten Arbeitsstunden (n=22)-(ZG 2)

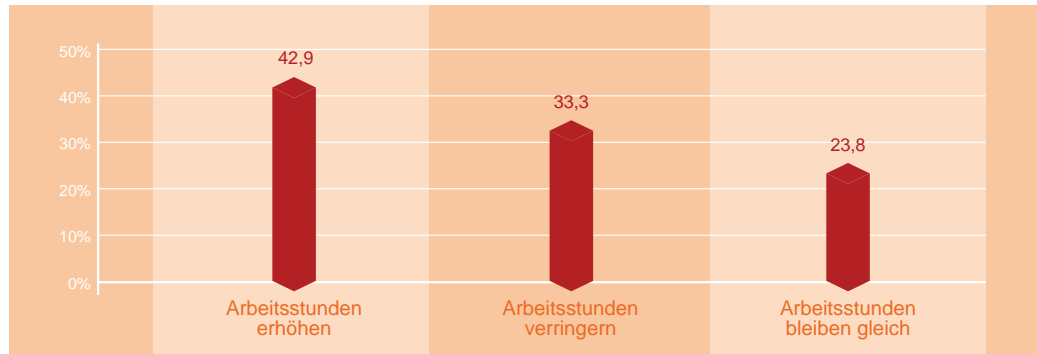


Im Vergleich der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit wird deutlich, dass 42,9% der aufstockenden Eltern gerne ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, 33,3% wünschen sich, die Arbeitszeit zu verringern und 23,8% möchten die derzeitige Arbeitszeit auch zukünftig beibehalten.

53. Bei einer Dreier-Gruppierung der bipolaren Sechser-Skala Abfrage nach „Mein Arbeitsplatz hat familienunfreundliche Arbeitszeiten (Pendeln, Schichtarbeit, usw.)“, entstehen für eine besserer Vergleichbarkeit mit der ZG 3 (Erwerbstätige) folgende Bewertungen: 34,6% der aufstockenden Eltern bestätigen die Aussage als tendenziell zutreffend, 11,5% bewerten dies als tendenziell unentschieden und ca. 54% als tendenziell nicht zutreffend.

37. Abbildung: Wunsch der Befragten nach Arbeitszeiterhöhung/-senkung (ZG 2; n=21)

Arbeitsstunden erhöhen oder verringern



Der überwiegende Teil der aufstockenden Eltern möchte die Arbeitszeit erhöhen.

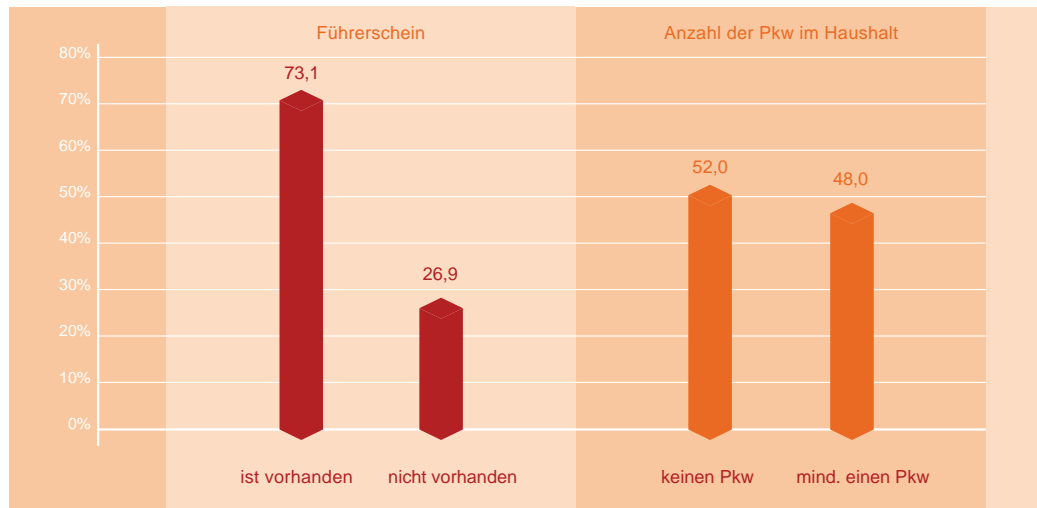
5.2.4. Die Bedeutung der Mobilität

Da viele der Befragten in Berufen mit hohen Flexibilitätsanforderungen tätig sind bzw. perspektivisch in solche vermittelt werden, ist das Vorhandensein eines Führerscheins und familieneigenen Pkw ebenfalls eine wichtige Bedingung für die Überwindung des Aufstockens. Die Bedeutung, die einem Pkw als Grundlage für eine autonome Form der Mobilität und damit für das gesamte Familienmanagement zukommt, ist bereits im Kapitel über die langzeitarbeitslosen Mütter und Väter (vgl. Kapitel 6) dargestellt worden. Deshalb soll an dieser Stelle nur in kurzer Form auf entsprechende Gegebenheiten bei den befragten aufstockenden Eltern eingegangen werden.

38. Abbildung: „Besitzen Sie einen Führerschein?“ und „Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?“ (ZG 2; n=25)

Besitzen Sie einen Führerschein?
Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?

- > Führerschein
- > Anzahl der Pkw im Haushalt



Stellt man den aus obiger Abbildung ersichtlichen Befund den Angaben zur Mobilität bei den langzeitarbeitslosen Eltern gegenüber, so wird deutlich, dass bei den befragten AufstockerInnen immerhin 73,1% einen Führerschein besitzen, während es bei den Erstgenannten lediglich 51,8% sind. Wie in der Grafik abgebildet, besitzt etwa jeder/jede Zweite der befragten AufstockerInnen einen Pkw. Eine Gegenüberstellung im Hinblick

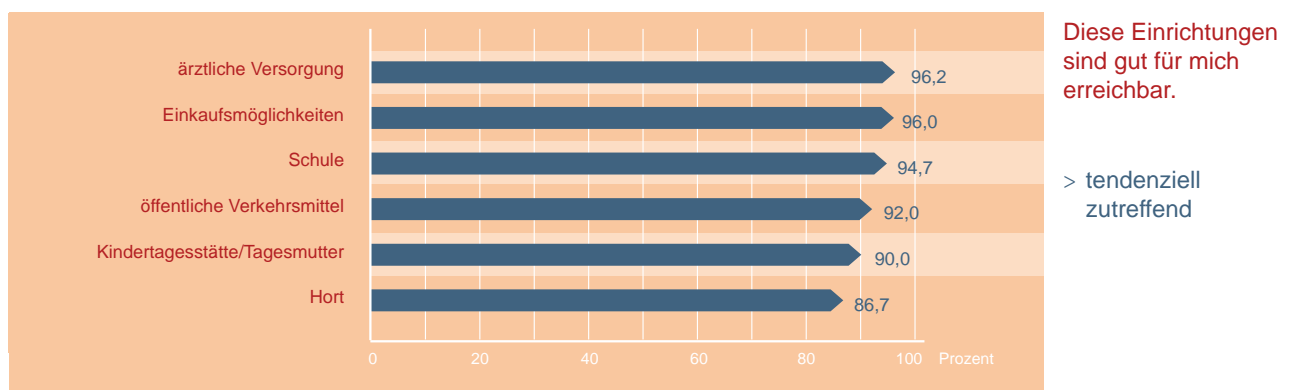
auf den Zugang zu dieser autonomen Form der Mobilität fällt dennoch zugunsten der AufstockerInnen aus, da von den befragten langzeitarbeitslosen Eltern lediglich 35,1% über einen Pkw verfügen.

Die strukturellen Voraussetzungen für Mobilität in Form von Führerschein und Pkw sind bei den aufstockenden Eltern deutlich häufiger vorhanden als bei den langzeitarbeitslosen Eltern.

Auch wenn die Fallzahlen der Untersuchungsgruppe sehr gering sind, soll dennoch kurz auf die Unterschiede bei den aufstockenden Eltern zwischen Alleinerziehenden und in Partnerschaft/Ehe Lebenden sichtbar gemacht werden. Während bei den Alleinerziehenden lediglich 63,2% (n=10) über einen Führerschein verfügen, sind es bei der zuletzt genannten Gruppe 100% (n=7). Ähnlich verhält es sich im Hinblick auf einen familieneigenen Pkw. Von den Alleinerziehenden besitzen 44,4% (n=8) ein Fahrzeug und von den in Partnerschaft/Ehe Lebenden 57,1% (n=4). Ungeachtet dieser Unterschiede wird deutlich, dass mehr als der Hälfte der aufstockenden Familien durch das Nichtvorhandensein eines Pkw eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und eine den soziokulturellen Standards entsprechende Partizipation am gesellschaftlichen Leben fehlt. Das gilt in besonderem Maße für den ländlichen Raum und kleinstädtische Siedlungen mit gering entwickelter Verkehrsinfrastruktur.

Während familienunfreundliche Arbeitszeitarrangements und traditionelle Standardöffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen oftmals die Integration in existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit verhindern bzw. erschweren, stellt die Erreichbarkeit der für die Familien wesentlichsten Infrastruktureinrichtungen nach den Angaben der Befragten für die überwiegende Mehrheit keine Einschränkung der Beschäftigungsfähigkeit dar, wie die nächste Abbildung verdeutlicht. Unter dem Vorbehalt der geringen Fallzahlen ist dennoch auffällig, dass die Erreichbarkeiten insgesamt von Alleinerziehenden etwas schlechter eingeschätzt werden als von Müttern und Vätern, die in Partnerschaft/Ehe leben.

39. Abbildung: Einschätzung der Erreichbarkeit von Einrichtungen der sozialen Infrastruktur (ZG 2)



Die Erreichbarkeit von Infrastruktureinrichtungen wird von den AufstockerInnen als gut bis sehr gut eingeschätzt.

5.2.5. Zugeständnisse der InterviewpartnerInnen in Hinblick auf eine existenzsichernde Tätigkeit

Im Zusammenhang mit der Frage nach Zugeständnissen der Interviewten, um eine Tätigkeit mit existenzsichernder Vergütung zu erlangen, werden verschiedene Angaben gemacht. Als mögliche Zugeständnisse werden beispielsweise die Neuorganisation der Kinderbetreuung, die Bereitschaft, wechselnde oder flexible Arbeitszeiten anzunehmen, die Bereitschaft zum Pendeln, eine Umschulung oder Weiterbildung zu absolvieren oder aber in ein anderes Bundesland zu ziehen, angegeben.

In Bezug auf eine Neuorganisation der Kinderbetreuung zeigen sich einige InterviewpartnerInnen dahingehend offen, dass sie sich vorstellen können, ihr Kind/ihre Kinder ganztätig im Kindergarten oder bei einer Tagesmutter unterzubringen. Zurückhaltung trat jedoch deutlich zutage, wenn es um abendliche oder nächtliche Betreuungszeiten geht. Ähnlich wie auch in der Untersuchung der Zielgruppe 3 (Erwerbstätige in Normalarbeitsverhältnissen) sehen die interviewten AufstockerInnen die abendliche oder nächtliche Betreuung in Kindertagesstätten als Störung des Wohlbefindens des Kindes an. Sie sind nicht bereit, die Schlafzeiten ihres Kindes/ihrer Kinder durch spätabendliches Abholen zu stören. Ebenso ist es für sie nicht vorstellbar, das Kind/die Kinder am Abend und in der Nacht in einer Einrichtung betreuen zu lassen, um selbst arbeiten zu können. So äußert sich eine Interviewte:

„Das [Kind] hat eine bestimmte Zeit, es gibt eine bestimmte Essenszeit und eine bestimmte [...] Schlafzeit, sag ich mal. Und das ist so, nee, dann ist ja das Kind total durcheinander, wenn ich den so raushole und huhu, komm mit nach Hause. Nee, nee, absolut nicht. Nein.“ (Interview ZG 2 BH)

Kinderbetreuung in den Spätabend- und Nachtstunden wird von den Befragten abgelehnt.

Insofern schließen die InterviewpartnerInnen Schichtarbeiten, Nachtarbeit u.ä. zum Wohle des Kindes für sich aus. Gut vorstellbar ist es hingegen für einige Interviewte, 40 Stunden pro Woche in regulärer Arbeitszeit zu arbeiten und das Kind/die Kinder entsprechend ganztätig betreuen zu lassen. Eine interviewte Alleinerziehende merkt an, dass sie angesichts der familiären Verpflichtungen mit zwei Kindern, nicht länger als 30 Stunden pro Woche arbeiten könne, wobei die 30 Stunden die obere Belastungsgrenze darstellen. Eine weitere Interviewte berichtet, dass sie verschiedene Arbeiten von zu Hause aus verrichten kann. Sobald ihr Kind schläft, widmet sie sich erneut ihren beruflichen Aufgaben:

„Ich arbeite mal morgens, mal abends, manchmal auch nachts, wenn irgendwelche Arbeiten entstehen.“ (Interview ZG 2 PK)

In dieser Form flexibel zu sein, eben auch am Abend zu arbeiten, ist der Interviewpartnerin nur möglich, weil sie verschiedene berufliche Aufgaben auch von zu Hause aus verrichten und so ihr Kind zeitgleich betreuen kann.

Drei der Interviewten können sich nicht nur gut vorstellen, Umschulungen und Weiterbildungen für ein berufliches Vorankommen durchzuführen, sondern formulieren es ausdrücklich als Wunsch, um existenzsichernd arbeiten zu können. In einem Fall bildet sich eine Interviewpartnerin durch ein Fernstudium weiter und sorgt so für ein höheres Qualifikationsniveau. In zwei Fällen, wie oben bereits dargelegt, würden die InterviewpartnerInnen gern eine Umschulung oder Weiterbildung besuchen. Dies müsste allerdings durch das Jobcenter (finanziell) unterstützt werden. Da sie aber in die ursprünglich erlernten Berufe vermittelbar sind, wurde seitens der Jobcenter einer Unterstützung im Hinblick auf die gewünschten Fortbildungsmaßnahmen nicht zugestimmt. Insofern kann hier zwar von einer Bereitschaft zu Umschulungsmaßnahmen ausgegangen werden, die jedoch aller Voraussicht nach nicht realisierbar sind. Eine der InterviewpartnerInnen, die eine solche Umschulung bzw. Zweitausbildung machen würde, schließt auf der anderen Seite den Besuch einer Abendschule oder ein parallel laufendes Studium für sich aus. Sie begründet das damit, solche zusätzliche Belastungen neben der Betreuung ihrer Kinder und ihrem Job nicht verkraften zu können:

„Und dann muss ich auch ehrlich sagen, ne Schule zu besuchen oder in der Abendschule ein Studium zu machen, ist momentan mit den Kindern nicht möglich.“ (Interview ZG 2 UK)

Ein Interviewpartner schließt Fortbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen für sich aus, weil ihm und seiner Familie dann während dieser Zeit wenig Geld zur Verfügung stehen würde. Er nimmt an, dass seine selbstständige Tätigkeit zumindest perspektivisch ein höheres Einkommen sichert.

In der Frage nach einem Umzug in ein anderes Bundesland scheinen sich die InterviewpartnerInnen weitgehend einig zu sein. Mit unterschiedlichen Begründungen lehnen sie einen Umzug ab. In einem Fall berichtet eine Interviewpartnerin, dass sie den Bekanntheitsgrad, den sie sich bislang im Zusammenhang mit ihrer Selbständigkeit erarbeitet hat, aufgeben würde. In einem anderen Bundesland müsste sie neu starten und ihr Unternehmen gänzlich neu etablieren. Außerdem habe sie hier ein soziales Netzwerk, auf das sie in einem anderen Bundesland verzichten müsste:⁵⁴

„Nein, das wird mir nicht helfen. Es hat mir, das hat viel Kraft und Arbeit gekostet, hier sich zu etablieren und wie gesagt, hier hab ich Leute, die auf mein Kind aufpassen können, wenn ich nicht kann. Woanders würd ich noch mehr angestrengt sein und neue Kontakte knüpfen und Arbeit suchen und dies und jenes. Ich würde sagen, es ist schwieriger.“ (Interview ZG 2 PK)

Eine weitere Interviewte lehnt einen Umzug für sich ab, weil sie in ihrem Berufsfeld auch in anderen Bundesländern wenig Hoffnung hat, sich wirtschaftlich zu verbessern.

Es zeigt sich, dass die Interviewten zu individuell unterschiedlichen Zugeständnissen bereit wären, um einer existenzsichernden Beschäftigung nachgehen zu können. Abgelehnt werden von den Interviewten jedoch die regelmäßige institutionelle, spätabendliche oder nächtliche Betreuung des Kindes/der Kinder sowie der Umzug in ein anderes

54. Es handelt sich hier um einen Grund, den auch eine weitere Interviewte im Hinblick auf ihre Situation benennt (ZG 2.BH).

Bundesland. Für die nicht vorhandene Akzeptanz eines Umzuges werden hauptsächlich zwei Begründungen vorgetragen: Einerseits wird ein wirtschaftliches Vorankommen in einem anderen Bundesland pessimistisch eingeschätzt und andererseits wird auf das am Wohnort gegebene soziale Netzwerk besonderer Wert gelegt. Es scheint für einige InterviewpartnerInnen ganz undenkbar zu sein, die Sicherheit der aus Familie, Verwandten, Freunden und Bekannten bestehenden Unterstützungsstrukturen hinter sich zu lassen, um möglicherweise in einem anderen Bundesland Fuß zu fassen. Es ist zu vermuten, dass dieses vor Ort existente soziale Netzwerk vor allem für Alleinerziehende, die unter den InterviewpartnerInnen die Mehrheit bildeten, eine große Bedeutung besitzt.

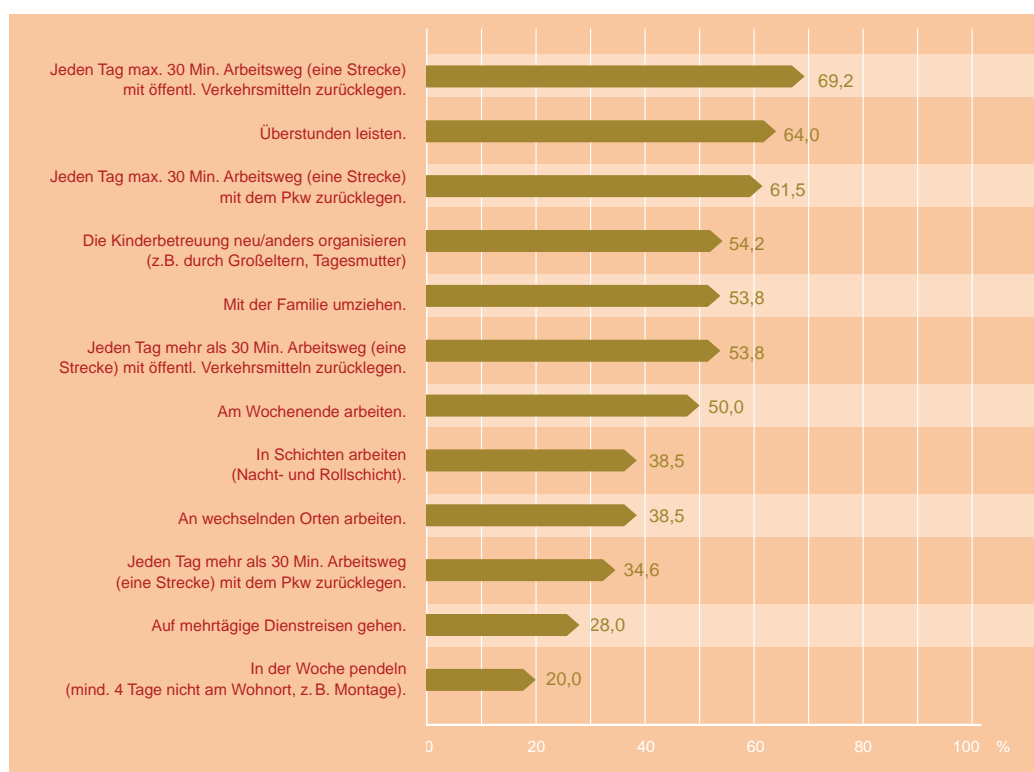
Die Umzugsneigung der befragten AufstockerInnen ist deutlich höher als die der Langzeitarbeitslosen, wenngleich ähnliche Vorbehalte hinsichtlich des Verlustes des sozialen Netzwerkes bestehen.

In der schriftlichen Befragung der AufstockerInnen spielte das Problem möglicher Zugeständnisse, um in existenzsichernde Formen von Erwerbsarbeit zu gelangen, eine große Rolle. Die Übersicht verdeutlicht, dass auch bei dieser Zielgruppe Akzeptanzunterschiede im Hinblick auf einzelne Zugeständnisse bestehen. Sie zeigt ferner, dass die Einschätzungen durch die AufstockerInnen zum Teil stark von den Antworten der befragten Langzeitarbeitslosen abweichen.

40. Abbildung: Zugeständnisse der aufstockenden Eltern, um in eine existenzsichernde Arbeit zu kommen (ZG 2)⁵⁵

Zugeständnisse für einen neuen Job

> tendenziell zutreffend



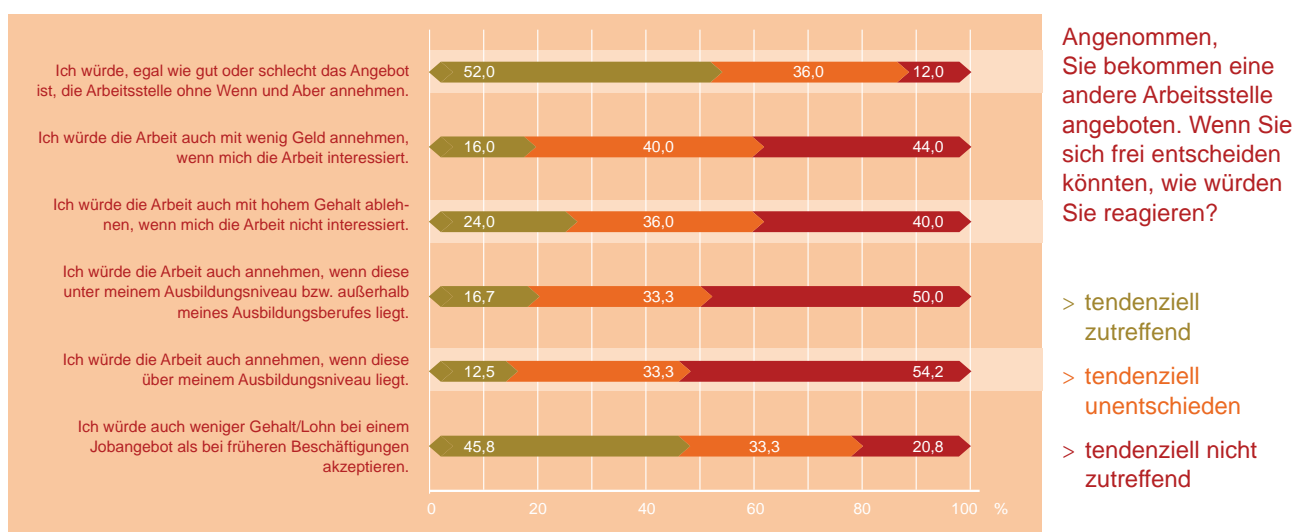
55. Zur Auswertung der Daten wurden die Ausprägungen der sechsstufigen Antwortskala zwischen den Polen „auf jeden Fall“ und „überhaupt nicht“ gruppiert. Die Ausprägungen (1) bis (3) wurden zu „tendenziell zutreffend“ und die Ausprägungen (4) bis (6) zu „tendenziell nicht zutreffend“ zusammengefasst. Die Angabe der Ergebnisse erfolgt in Prozenten.

Die Abweichungen von den Antworten der langzeitarbeitslosen Eltern beziehen sich in erster Linie auf einen möglichen Umzug, Wochenpendeln sowie auf die Bereitschaft zu Schicht- und Wochenendarbeit und Dienstreisen. Während diese bei den Langzeitarbeitslosen vergleichsweise sehr gering ausgeprägt ist, bilden die höheren Zustimmungsraten bei den befragten AufstockerInnen eine bessere Grundlage für erfolgreichere Vermittlungen in existenzsichernde Beschäftigungsformen. Es ist zu vermuten, dass die höheren Zustimmungswerte der aufstockenden Eltern im Hinblick auf zahlreiche Zugeständnisse damit zusammenhängen, dass sie sich alle noch im Arbeitsprozess befinden, Werte, Normen und Anforderungen der Arbeitswelt daher stärker verinnerlicht haben und ihre berufliche Orientierung auf den ersten Arbeitsmarkt ausrichten.

Besonders hohe Ablehnungsraten zeigen sich bei der Gruppe der AufstockerInnen für das Wochenpendeln, die Schichtarbeit, mehrtägige Dienstreisen, Arbeit an wechselnden Orten und Tagespendeln mit dem eigenen Pkw auf einer Strecke zum Arbeitsort, die länger als 30 Minuten ist. Es handelt sich hierbei um Zugeständnisse, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in besonderem Maße erschweren.

Gegenüber den langzeitarbeitslosen sind die aufstockenden Eltern häufiger bereit, auch räumliche und zeitliche Zugeständnisse zu machen. Dies ist jedoch nur eingeschränkt möglich, wenn solche Zugeständnisse die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besonders erschweren.

41. Abbildung: Zugeständnisse für eine neue Arbeit (ZG 2)



Die aufstockenden Mütter und Väter der Untersuchung erhielten in der schriftlichen Befragung die Möglichkeit einzustufen, welche Aufwendungen sie für eine neue Arbeit erbringen würden. Am häufigsten fand die Aussage bei den Eltern Zustimmung, eine neue Arbeit auch dann anzunehmen, wenn diese über ihrem Ausbildungsniveau liegt (54,2%). Mit einem Anteil von 50%, und damit am zweithäufigsten genannt, wären die Eltern bereit, eine Arbeit zu akzeptieren, die sich unter ihrem Ausbildungsniveau befindet. Mit jeweils 40% sagten die Eltern aus, dass sie eine Arbeit ablehnen würden, wenn diese nicht interessant genug ist oder, dass sie diese auch mit wenig Gehalt annehmen würden, wenn sie die Arbeit interessiert. Die größte Ablehnung der aufstockenden Eltern bestand

gegenüber der Aussage, die Arbeit anzunehmen, egal wie gut oder schlecht das Angebot sei (52%). Auch die Akzeptanz einer neuen Tätigkeit mit weniger Gehalt als bei früheren Beschäftigungen wurde mit 45,8% tendenziell eher verneint.

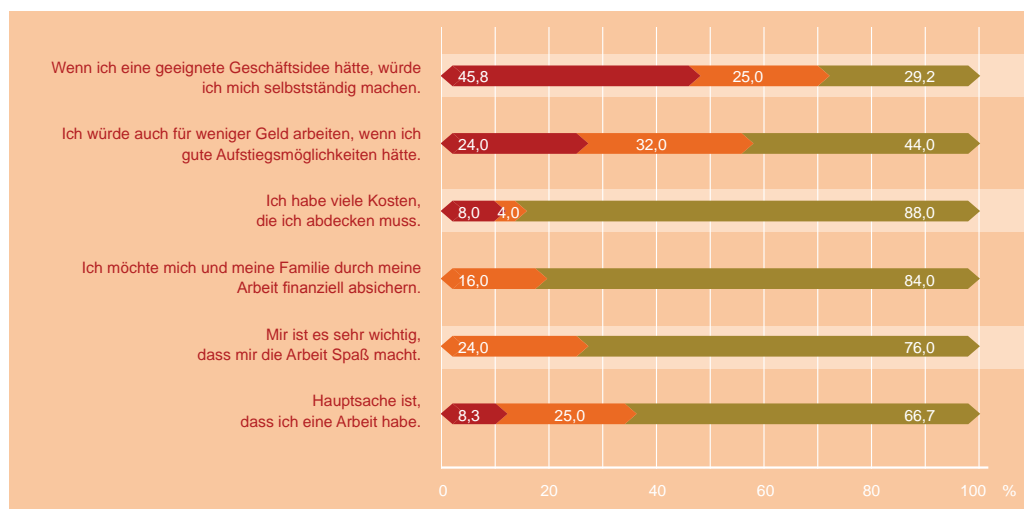
42. Abbildung: Bewertung folgender Aussagen zu Arbeitsbedingungen (ZG 2)

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu, wenn Sie an Ihre derzeitige Arbeit denken?

> tendenziell zutreffend

> tendenziell unentschieden

> tendenziell nicht zutreffend



Auf die Nachfrage, welche Aussagen für die aufstockenden Eltern zutreffend seien, wenn sie an ihre derzeitige Arbeit denken, erfolgte die häufigste Zustimmung (88%) zur Aussage, dass viele Kosten bestehen, die abgedeckt werden müssen. Der Wunsch, sich und die Familie durch eine Arbeit finanziell absichern zu wollen, besteht bei 84% der befragten Eltern. Drei Vierteln der aufstockenden Mütter und Väter ist es wichtig, dass die Arbeit Spaß macht. Für ca. 67% der Eltern ist tendenziell wichtig, dass sie überhaupt eine Arbeit haben. Die wenigsten der befragten Eltern haben den Wunsch sich selbstständig zu machen, auch wenn sie eine geeignete Geschäftsidee hätten (ca. 46%). Für weniger Geld arbeiten, wenn gute Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden wären, würden 44% der Befragten.

5.2.6. Die sozialen Netzwerke der aufstockenden Eltern

Zu den Einflussfaktoren, die Beschäftigungsfähigkeit bestimmen⁵⁶, gehören sowohl persönliche und familiäre als auch strukturelle Determinanten. In den nachfolgenden Ausführungen zu den sozialen Netzwerken der AufstockerInnen wird der Fokus auf persönliche und familiäre Determinanten gerichtet. Zunächst ist festzuhalten, dass von den vier InterviewpartnerInnen drei alleinerziehend sind und einer in einer festen Partnerschaft lebt. Der familiäre Status „alleinerziehend“ stellt an sich eine ungünstige Voraussetzung für eine erfolgreiche, existenzsichernde Erwerbsarbeit dar. Deshalb ist gerade für Alleinerziehende das Vorhandensein eines sozialen Netzes im familiären Umfeld zur Absicherung der Beschäftigungsfähigkeit von großer Bedeutung. Das gilt in besonderem Maße im Hinblick auf informelle kurzfristige aber auch regelmäßige Betreuungen des Kindes/der Kinder. Dabei muss in Rechnung gestellt werden, dass AufstockerInnen, ähnlich wie Langzeitarbeitslose, über geringe finanzielle Mittel verfügen und sich dementsprechend kaum bezahlte Kinderbetreuung oder Haushaltshilfen leisten können. Wie sich in den Interviews zeigt, finden die InterviewpartnerInnen hauptsächlich im engeren Familien- und

56. Vgl. z.B.: Kraus (2008), S. 11.

Freundeskreis Unterstützung. Vor allem Eltern und Großeltern, die vor Ort wohnen, übernehmen verschiedene Hilfeleistungen. Vorwiegend scheinen sie sich, zum Teil spontan, zum Teil regelmäßig, bei der Betreuung des Kindes/der Kinder zu engagieren.

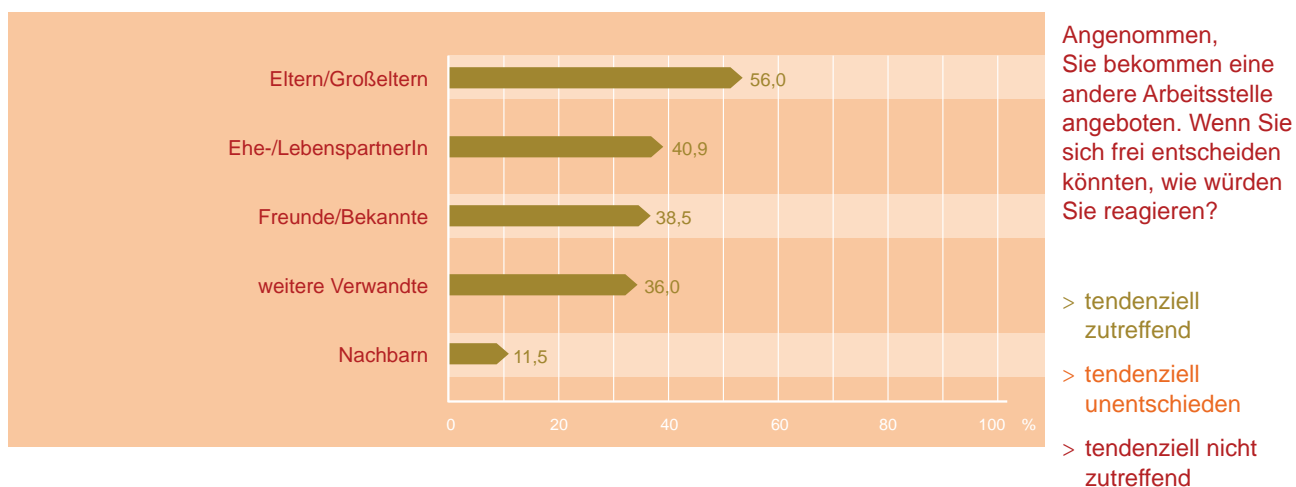
Freunde, die hinsichtlich der Bedeutung der einzelnen Netzwerkmitglieder zumeist nach dem Partner oder der Partnerin sowie den Eltern und Großeltern genannt werden, stehen für verschiedene Unterstützungsleistungen zur Verfügung. So geben, nach Aussage einer Interviewten, einige Freunde Rat in beruflichen und fachlichen Fragen, andere unterstützen bei der Kinderbetreuung:

„Also, man hat ein paar Freunde, die mehr auf Kinder aufpassen, man hat mehr Freunde, bei denen man eben eine fachliche Frage stellen kann und man hat Großeltern, die eben einfach das Kind betreuen können.“ (Interview ZG 2 PK)

Der Interviewpartner, der in einer eheähnlichen Gemeinschaft lebt, macht deutlich, dass er und seine Partnerin sich vor allem gegenseitig unterstützen. Außerhalb der Partnerschaft gibt er Freunde an, die jedoch aufgrund der eigenen Berufstätigkeit zeitlich eingeschränkt sind und eher selten z. B. für die Kinderbetreuung zur Verfügung stehen können. An der weiter oben konstatierten geringen Akzeptanz der Interviewten im Hinblick auf die Bereitschaft zum Wohnortwechsel wird deutlich, dass sie dem Vorhandensein sozialer Unterstützungsstrukturen, ganz unabhängig von der Intensität, mit der von ihnen Gebrauch gemacht wird, eine besonders hohe Bedeutung beimessen. Einige InterviewpartnerInnen haben einen Umzug mit der Begründung für sich ausgeschlossen, dadurch ihre sozialen Netzwerke zu verlieren.

Die Bedeutung der einzelnen Elemente des personalen Netzwerkes wird in der Auswertung der schriftlichen Befragung ersichtlich. Die relativ geringe Rolle, die dem Partner/der Partnerin zugesprochen wird, hängt mit der Tatsache zusammen, dass unter den Befragten sehr viele Alleinerziehende sind, die natürlich im Vergleich zu Müttern und Vätern in einer Paarbeziehung keine oder eine nur geringere Unterstützung von dieser Seite erhalten.

43. Abbildung: „Wie sehr werden Sie von folgenden Menschen unterstützt?“ (ZG 2)



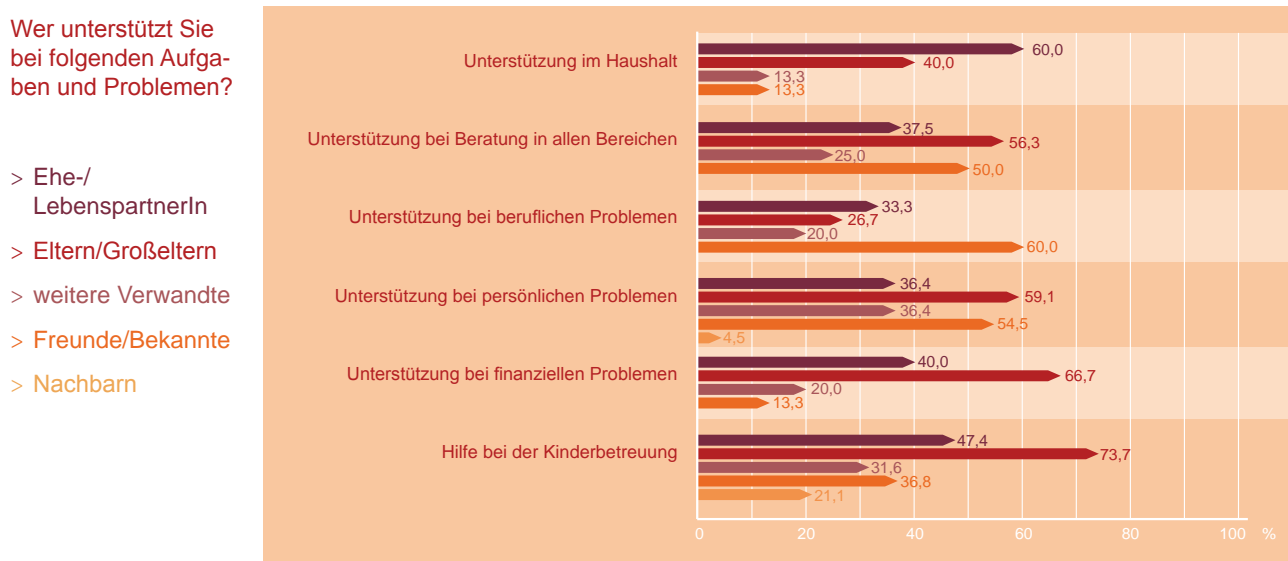
Auffallend ist die besonders hohe Bewertung der Eltern und Großeltern sowie der Freunde und Bekannten, die – so ist zu vermuten – gerade bei Alleinerziehenden fehlende Un-

terstützungsleistungen eines Partners/einer Partnerin kompensieren. Charakteristisch ist die geringe Rolle von NachbarInnen im sozialen Netzwerk, die sich mit den Befunden aus anderen Studien deckt.⁵⁷

Den eigenen Eltern, Großeltern und Freunden kommt eine besonders wichtige Netzwerkfunktion zu. Bei nicht alleinerziehenden Eltern ist der Partner/die Partnerin wichtigster Netzwerkbestandteil.

Die folgende Abbildung verdeutlicht, welche Elemente des sozialen Netzwerkes bei den einzelnen Problemlagen des Alltagslebens Unterstützungsfunktionen besitzen. Auch hier wird wieder die große Rolle der Eltern und Großeltern ersichtlich, die im Hinblick auf die Anzahl der Nennungen sowohl bei der Kinderbetreuung als auch bei finanziellen Zuwendungen, Unterstützung bei persönlichen Problemen und bei Beratung in allen Bereichen größte Bedeutung haben. Neben ihnen kommt bei den Befragten dem Partner/der Partnerin sowie Freunden und Bekannten die größte Bedeutung im Zusammenhang mit Unterstützungsleistungen zu. Die weitere Verwandtschaft und vor allem NachbarInnen spielen nur eine geringe Rolle.

44. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“ (ZG 2)⁵⁸



Neben dem personellen sozialen Netzwerk sind die Eltern auch in ein institutionelles Netzwerk eingebunden, das spezielle Unterstützungsleistungen anbietet und im Idealfall Defizite des personellen Netzwerkes kompensieren kann. Zum institutionellen Netzwerk

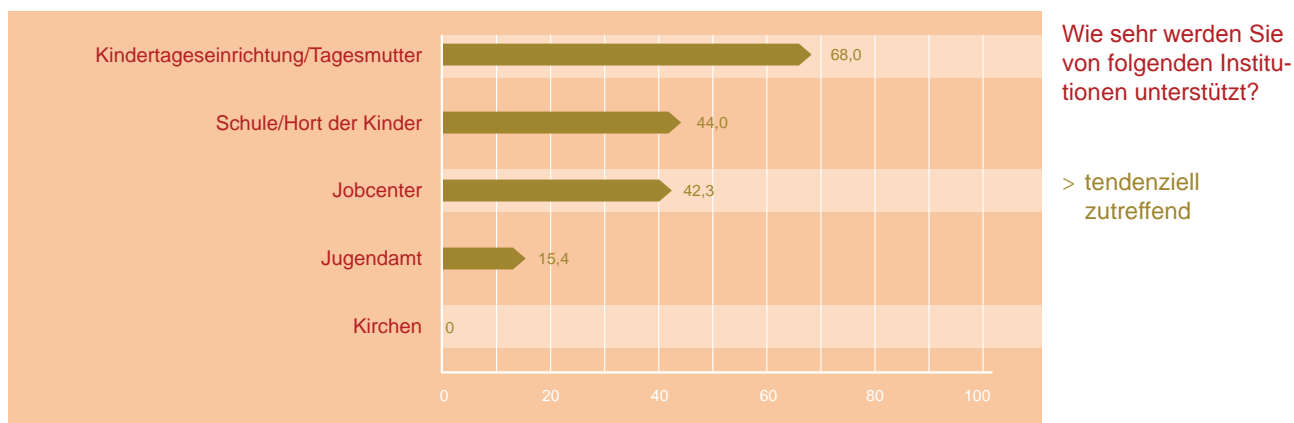
57. Vgl.: Wahl/ Höll (2010), S. 14ff; vgl. auch: Rohr-Zänker, Ruth/ Müller, Wolfgang. Die Rolle von Nachbarschaften für die zu- künftige Entwicklung von Stadtquartieren. Arbeitspapiere des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung, Nr. 6, Bonn, (1998), S. 16.

58. Zur Auswertung der Daten wurden die Ausprägungen der sechsstufigen Antwortskala zwischen den Polen „auf jeden Fall“ und „überhaupt nicht“ gruppiert. Die Ausprägungen (1) bis (3) wurden zu „tendenziell zutreffend“ und die Ausprägungen (4) bis (6) zu „tendenziell nicht zutreffend“ zusammengefasst. Die Angabe der Ergebnisse erfolgt in Prozenten.

gehören Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Behörden, Vereine und Wohlfahrtsverbände.

Die Bewertung der Unterstützungsfunktionen von Elementen des institutionellen Netzwerkes durch die Befragten hängt ohne Zweifel damit zusammen, dass diese eine unterschiedliche lebensweltliche Bedeutung für die einzelnen Mütter und Väter besitzen, die durch Häufigkeit und Intensität der Kontakte, Problemlösungskapazitäten der Institutionen und persönlich gemachte Erfahrungen bestimmt wird. Wie die folgende Abbildung verdeutlicht, sind Kindertagesstätten/Tagesmütter, Schule/Hort und die Jobcenter die wesentlichen Elemente im institutionellen Netzwerk, da sie mit zwei der wichtigsten Lebensbereiche verbunden sind: der Kindererziehung und -betreuung sowie der Arbeitswelt.

45. Abbildung: „Wie sehr werden Sie von folgenden Institutionen unterstützt?“ (ZG 2)⁵⁹



Unterstützungsleistungen seitens der Elemente des institutionellen Netzwerkes werden durch die Befragten im Zusammenhang mit der Lösung finanzieller Probleme (Jobcenter, Jugendamt) und der Klärung persönlicher und beruflicher Probleme (Kindertageseinrichtung/Tagesmutter, Schule/ Hort, Jobcenter, Jugendamt) benannt. Den Kirchen wird innerhalb des institutionellen Netzwerkes keine Bedeutung beigemessen.

Die wichtigsten Bestandteile des institutionellen Netzwerkes sind die Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen. Den Jobcentern wird von den aufstockenden Eltern höhere Bedeutung beigemessen als von den langzeitarbeitslosen Eltern.

5.2.7. Was müsste gegeben sein, um eine existenzsichernde Beschäftigung zu ermöglichen

Auf die Frage nach veränderten Gegebenheiten, die eine existenzsichernde Beschäftigung ermöglichen, antworteten die InterviewpartnerInnen entsprechend ihrer beruflichen und familiären Situation individuell sehr unterschiedlich. So geben diejenigen, die sich in

59. Zur Auswertung der Daten wurden die Ausprägungen der sechsstufigen Antwortskala zwischen den Polen „auf jeden Fall“ und „überhaupt nicht“ gruppiert. Die Ausprägungen (1) bis (3) wurden zu „tendenziell zutreffend“ und die Ausprägungen (4) bis (6) zu „tendenziell nicht zutreffend“ zusammengefasst. Die Angabe der Ergebnisse erfolgt in Prozenten.

einer Solo-Selbstständigkeit befinden, an, dass sich ihr Unternehmen etablieren müsse und sie so zum einen mehr Aufträge annehmen und zum anderen höhere Honorare verlangen könnten. Eine Interviewpartnerin setzt auf ihr Diplom als Dolmetscherin, mit dem sie höhere „Preise nehmen“ (ZG 2 PK) könne. Ein anderer Interviewpartner führt an, dass günstige Kredite oder Darlehen dazu beitragen würden, sein Unternehmen weiter ausbauen (Anschaffung von Transportern und Werkzeug) sowie in größerem Maße Werbung schalten zu können (ZG 2 WE). Als weitere Bedingung, um seinen Aufstockerstatus zu beenden, nennt er, dass seine Partnerin in Erwerbsarbeit kommen müsste (ZG 2 WE). Die interviewte Friseurin sieht vorwiegend in der Erhöhung des Lohnes eine Möglichkeit, existenzsichernd beschäftigt zu sein. Die gelernte Baumeistlerin hat weniger konkrete Veränderungsvorstellungen. Eher allgemein sieht sie in einem 40-Stunden-Job, der ausreichend hoch entlohnt ist, die Möglichkeit, ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen zu erzielen (ZG 2 BH).

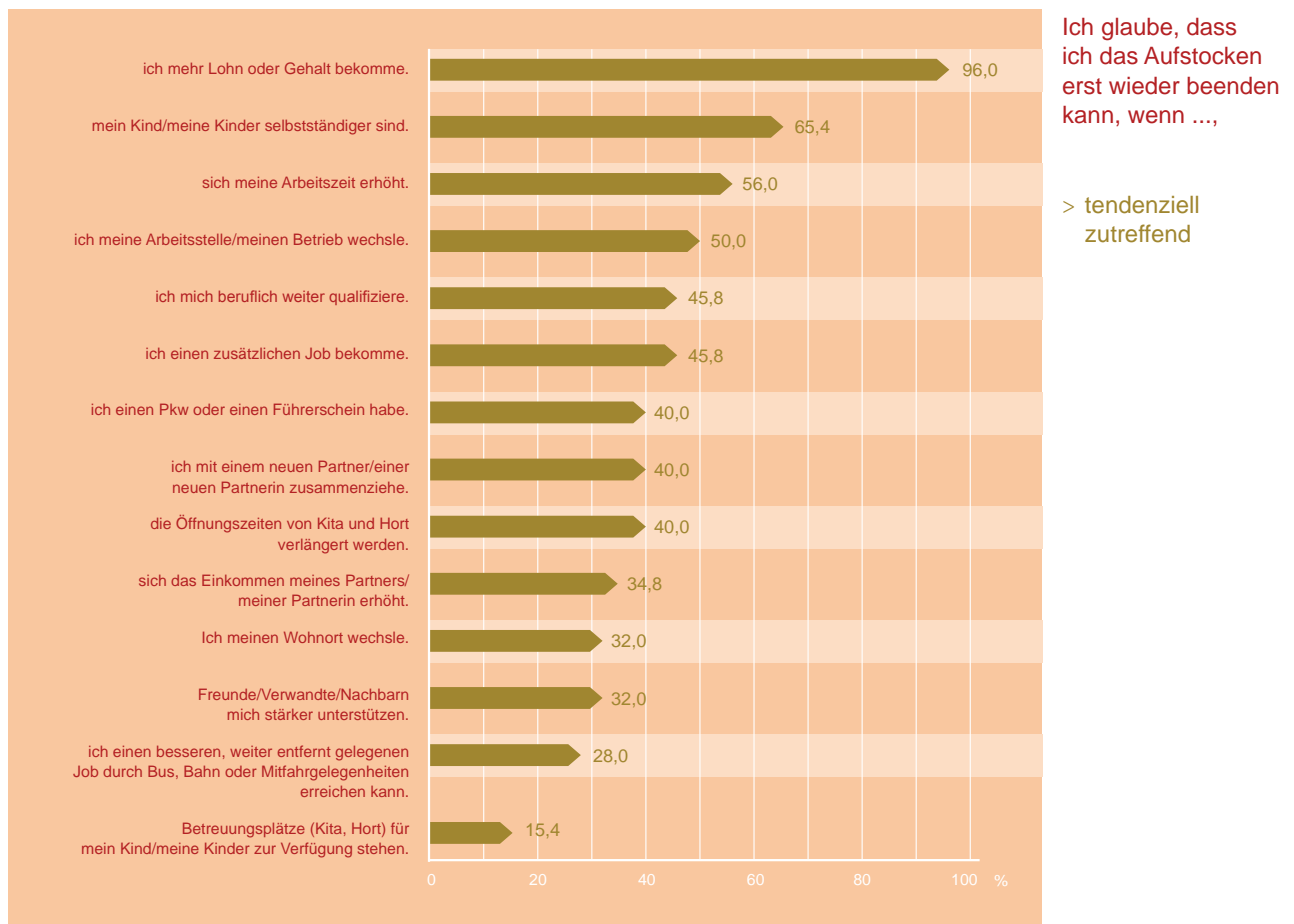
Die Befunde aus der Befragung geben einen differenzierteren Einblick in die Bedingungen, die aus der Sicht der Teilnehmenden gegeben sein müssten, um nicht mehr auf Grundsicherungsleistungen angewiesen zu sein. Auch hier zeigt sich einerseits eine sehr unterschiedliche Gewichtung der angeführten Bedingungen und andererseits eine enge Verflechtung von Problemen, die das Erwerbseinkommen, die Länge der Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betreffen.

Erwartungsgemäß kommt dem eigenen Erwerbseinkommen – mit einer sehr hohen Zustimmung – eine zentrale Bedeutung zu. Interessant ist, dass die Selbstständigkeit der Kinder – auf einem eher mittleren Zustimmungsniveau – auf dem zweiten Platz rangiert. Das hängt vermutlich damit zusammen, dass diese unabhängig macht von zur Verfügung stehenden Betreuungsplätzen, Öffnungszeiten der Einrichtungen sowie Schließzeiten in den Ferien und damit prinzipiell eine andere Situation auf dem Arbeitsmarkt bewirkt.

Bemerkenswert ist, dass einem zusätzlichen Job bei der Überwindung des Aufstockens von fast der Hälfte der Befragten zugestimmt wird. Obwohl vermutet werden kann, dass Zweit- und sogar Drittjobs bei der Erlangung existenzsichernder Erwerbseinkommen eine immer größere Rolle spielen, liegen dazu keine flächendeckenden Erkenntnisse bzw. Aussagen der offiziellen Statistik vor. Es ist zu vermuten, dass bei der Ausübung mehrerer beruflicher Tätigkeiten das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an Schärfe gewinnt. Außerdem dürfte die gelungene Kombination mehrerer Jobs das Vorhandensein eines familieneigenen Pkw voraussetzen.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Beendigung des Aufstockens ist ein größerer Verdienst, der durch höhere Arbeitszeit, einen Wechsel der Arbeitsstelle, einen zusätzlichen Job oder auch eine Umschulung erreicht werden könnte. Zudem verbindet ein großer Teil der AufstockerInnen die altersbedingte Unselbstständigkeit der Kinder und deren Abhängigkeit von Betreuung mit der Situation des Aufstockens.

46. Abbildung: Ich glaube, dass ich das Aufstocken erst wieder beenden kann, wenn ..., (ZG 2)



Im Hinblick auf die in voriger Übersicht angeführte Bedingung „Teilnahme an beruflicher Weiterbildung“, (Rang 6) sei noch hinzugefügt, dass lediglich 31% der Befragten regelmäßig solche Maßnahmen absolvieren. Dieser Befund, der deutlich unter den Beteiligungsraten von Personen in Normalarbeitsverhältnissen liegt, ist bezeichnend für viele Berufsfelder, in denen „Einfach- und Jedermannsbeschäftigungen“ weit verbreitet, Qualifikationsanforderungen vergleichsweise niedrig und Arbeitskräfte vergleichsweise einfach austauschbar sind. Damit entfällt für viele AufstockerInnen die Möglichkeit, über betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ihre berufliche Position zu festigen und Funktionen mit höherem Einkommen zu erlangen.

Etwa ein Drittel der befragten Eltern nimmt regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Abschließend sei noch betont, dass die befragten Eltern im Hinblick auf eine prinzipielle Veränderung ihrer Situation eher pessimistisch eingestellt sind. Auf die Frage „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in absehbarer Zeit Ihren Lebensunterhalt ohne Aufstocken bestreiten können?“ antworteten 15,4%, dass das tendenziell wahrscheinlich sei, 46,2% waren jedoch entgegengesetzter Meinung. 34,6% der befragten aufstockenden Eltern glauben ebenfalls nicht, dass sie in absehbarer Zeit in eine dauerhafte, existenzsichern-

de Beschäftigung kommen werden. Nur 23,1% der aufstockenden Eltern erwarten, dass ihnen das in absehbarer Zeit gelingen wird.

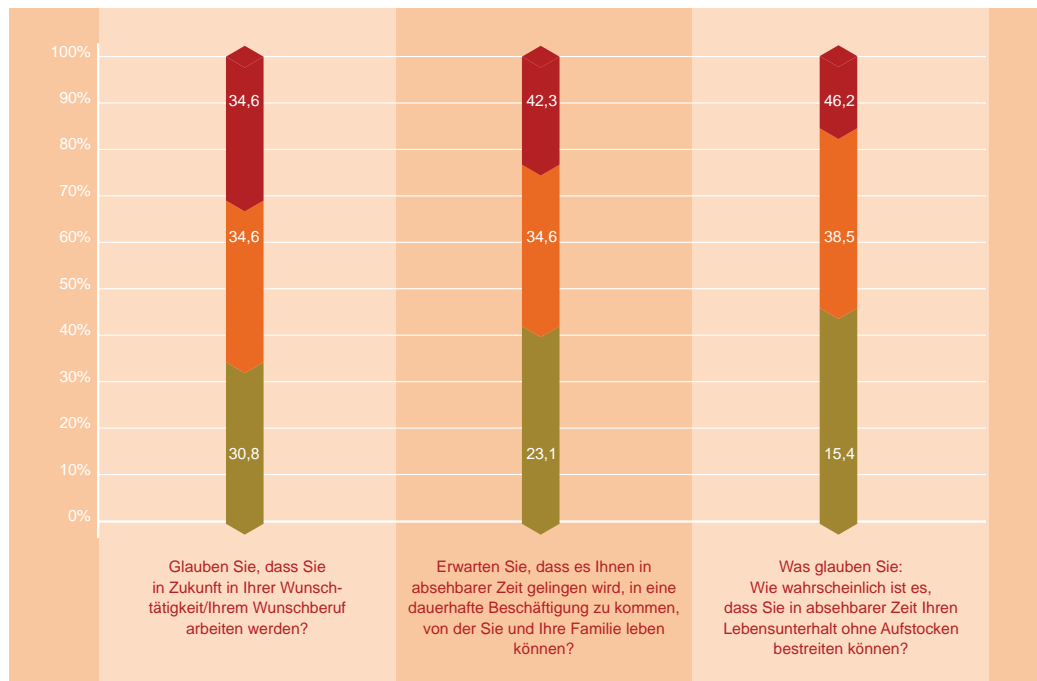
Das hängt – so ist zu vermuten – auch damit zusammen, dass die soziale Situation der aufstockenden Eltern nur bedingt durch individuelles Engagement oder Unterstützungsleistungen des personellen sozialen Netzwerkes zu beeinflussen ist. Am ehesten ist das noch bei informellen Formen der Kinderbetreuung und Hilfe bei der alltäglichen Haushaltsführung der Fall. Auf eine Umorientierung oder Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation, die Struktur des Arbeitsplatzangebotes, Branchen- und Berufsspezifika der Löhne und Gehälter und nicht zuletzt vorhandene Möglichkeiten der Mobilität haben die aufstockenden Eltern nur sehr geringen bzw. keinen Einfluss.

Nur ein kleiner Teil der Befragten hält ein absehbares Ende des Aufstockens für wahrscheinlich.

47. Abbildung: Einschätzung der Befragten, zukünftig in existenzsichernde Arbeit zu kommen (ZG 2; n=26)

Einschätzung der Befragten, zukünftig in existenzsichernde Arbeit zu kommen

- > tendenziell unwahrscheinlich
- > tendenziell unentschieden
- > tendenziell wahrscheinlich



5.3 Zusammenfassung

Im Hinblick auf ihre Position innerhalb der Sozialstruktur sind die AufstockerInnen zwischen den Langzeitarbeitslosen und den in Normalarbeitsverhältnissen Beschäftigten angesiedelt, tendieren aber hinsichtlich einiger Merkmale (z. B. Einkommensarmut, Mobilitätsdefizite) eher zur erstgenannten Gruppe. Insgesamt sind sie jedoch wesentlich heterogener als die Langzeitarbeitslosen oder die normal Beschäftigten, weshalb verallgemeinernde Aussagen schwieriger zu treffen sind.

Anders als die Langzeitarbeitslosen verfügen sie über eine insgesamt höhere schulische und berufliche Qualifikation, haben Berufserfahrung akkumulieren können und sind in der Regel durch kontinuierliche Integration in Erwerbsarbeit gekennzeichnet. Dadurch weisen sie einen anderen soziokulturellen Habitus und eine höhere Erwerbsorientierung auf als die Langzeitarbeitslosen. Da das Aufstocken in vielen Fällen ein episodisches und außerdem soziale Schichten übergreifendes Phänomen darstellt, ist es in dieser Gruppe auch noch nicht zur Herausbildung relativ fest gefügter Milieus gekommen, wie sie für die sozialen Brennpunkte städtischer Zentren charakteristisch sind.

Die Interviews mit der Expertin, den aufstockenden Eltern selbst sowie die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu einem nicht geringen Teil mit der beruflichen Tätigkeit im Bereich der primären Dienstleistungen und der Notwendigkeit der Kinderbetreuung verbunden sind. Da die Anforderungen an zeitliche und räumliche Flexibilität, die für diesen Bereich charakteristisch sind, häufig nicht mit den familiären Verpflichtungen zu synchronisieren sind, wird der Ausweg (gerade von Müttern) oftmals in Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung oder in „passgerechten“ und bisweilen ausbildungsfernen Erwerbsarbeitsformen mit niedriger Vergütung gesucht, die dann die Grundlage für das Aufstocken bilden. Gleiches gilt auch für Formen der selbstständigen Erwerbsarbeit, die zwar einerseits Spielräume in der Arbeitszeitgestaltung eröffnen, andererseits jedoch nicht selten (vor allem bei Solo-Selbstständigkeit in Verbindung mit fehlendem Eigenkapital und nicht „zündender“ Geschäftsidee) zu prekären Einkommen führen.

Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bereitet auch der eher geringe Anteil von AufstockerInnen, die über einen Pkw in der Familie verfügen. Das Fehlen der dadurch gegebenen autonomen Mobilität erschwert sowohl die Vermittlung in andere berufliche Tätigkeiten als auch das gesamte Familienmanagement sowie die Pflege der Netzwerkbeziehungen, innerhalb derer bei den befragten AufstockerInnen den Eltern und Großeltern eine überaus wichtige Rolle zugesprochen wird. Diese bezieht sich in erster Linie auf die Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie bei finanziellen und persönlichen Problemen.

Die existenzielle Bedeutung dieser Netzwerkbeziehungen (vor allem für Alleinerziehende) führt zu einer geringen Akzeptanz eines Ortswechsels, bei dem diese Unterstützungsstrukturen nicht mehr oder nur sehr bedingt zur Verfügung stehen würden. Ebenfalls abgelehnt werden – so der Befund aus den Interviews – Formen der außerfamiliären Kinderbetreuung in späten Abend- oder Nachtstunden. Generell lässt sich jedoch feststellen, dass seitens der AufstockerInnen die Bereitschaft zu Zugeständnissen, um eine Veränderung des beruflichen Status herbeizuführen, größer ist als bei den langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen. Insgesamt deuten die erhobenen Befunde darauf hin, dass AufstockerInnen im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ähnliche Probleme haben wie Erwerbstätige, die in Normalarbeitsverhältnisse eingebunden sind. Ihre Bewältigungskapazitäten scheinen jedoch aufgrund von Einkommensarmut, Mobilitätsdefiziten, einer im Durchschnitt geringeren schulischen und beruflichen Qualifikation sowie kaum vorhandener Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung eingeschränkt zu sein.

6 Zielgruppe 3: Erwerbstätige Eltern

6.1 Befunde der ExpertInneninterviews

In den Gesprächen mit ExpertInnen für die dritte Untersuchungsgruppe der Eltern in existenzsichernden (Normal-)Arbeitsverhältnissen wurde deutlich hervorgehoben, dass diese quantitativ immer stärker von der Gruppe atypisch Beschäftigter überlagert werden. Dies hängt in erster Linie mit allgemeinen Flexibilisierungstendenzen in der Arbeitswelt, aber auch mit der außerordentlich starken Bedeutung des Dienstleistungssektors in Mecklenburg-Vorpommern zusammen. In der sozialen Realität verwischen sich häufig die Grenzen zwischen normalen und atypischen Beschäftigungsformen. So kann z.B. ein befristet eingestellter Arbeitnehmer durchaus sozialversicherungspflichtig und mit einem existenzsichernden Erwerbseinkommen beschäftigt sein. Gleiches gilt für Teilzeitarbeitskräfte, die überdurchschnittlich hohe Stundenlöhne erhalten, aber dennoch zu den atypisch Beschäftigten zählen. Die ExpertInnen hoben hervor, dass insbesondere Frauen von der zunehmenden Integration in atypische Beschäftigungsverhältnisse betroffen seien, da sie in Tätigkeitsfeldern wie dem Pflegebereich, Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel, in Callcentern sowie in der Weiterbildungsbranche dominieren. Interessant war die Beobachtung, dass bei ArbeitnehmerInnen in Mecklenburg-Vorpommern zunehmend Mehrfachbeschäftigungen anzutreffen sind, die nach Meinung einer Expertin eigentlich auch zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen gerechnet werden müssten und besonders hohe Anforderungen an die Flexibilität von Eltern stellen.

Mit einer Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen werden neue Anforderungen an die Fähigkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gestellt. Grundsätzlich, so die Ansicht der ExpertInnen, reduzieren atypische Beschäftigungsformen die Planbarkeit des Lebens und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die neuen Anforderungen an Eltern sind nach Ansicht der ExpertInnen nicht allein durch eine immer umfassendere individuelle bzw. familiäre Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten zu bewältigen. Neben zweifelsohne notwendigen individuellen bzw. familiären Strategien, die eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt gewährleisten oder zumindest erleichtern, sind nach Meinung der ExpertInnen seitens der öffentlichen und privaten ArbeitgeberInnen sowie der Politik Rahmenbedingungen zu schaffen, die für Eltern nicht nur die Voraussetzungen für die alltägliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern, sondern auch eine längerfristige Lebensplanung gestatten. Dazu gehören laut der ExpertInnen der Ausbau der Kapazitäten in der Kinderbetreuung, eine Veränderung der Betreuungszeiten sowie die Gewährleistung der Mobilität in Gebieten mit schwach entwickelter Infrastruktur. Betont wurde in diesem Zusammenhang, dass die eingeforderte Flexibilität erst durch Mobilität ermöglicht werde. Als besonders wichtig wurde die Schaffung von Arbeitsplätzen herausgestellt, die wesentliche Elemente des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses aufweisen und damit die erwähnte längerfristige Lebensplanung ermöglichen, ohne die Familie nicht funktioniert. In diesem Zusammenhang wiesen die ExpertInnen auch auf Grenzen von Flexibilität und Mobilität hin, die ihrer Ansicht nach viel zu wenig in der öffentlichen Diskussion über Familie und ihre Zukunft präsent sind. Sie vertraten zudem die Auffassung, dass die Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Eltern neue bzw. zurzeit brach liegende Erwerbsarbeitspotenziale erschließen kann.

Neben strukturellen Hemmnissen und Erfolgsfaktoren für die Integration von Eltern in existenzsichernde Formen der Erwerbsarbeit spielten in den Gesprächen mit den Exper-

Innen auch Fragen der individuellen Beschäftigungsfähigkeit eine Rolle. Dabei wurde vor allem betont, dass diese nicht allein an formalen Qualifikationen festgemacht werden könne. Gerade im Zusammenhang mit einer immer stärkeren Dienstleistungsorientierung der Arbeitswelt sind auch soziale Kompetenzen, Allgemeinwissen, sprachliche Ausdrucksfähigkeiten, Normen und Werte, die vor allem bei jüngeren Generationen zunehmend vermisst werden, in hohem Maße von Bedeutung.

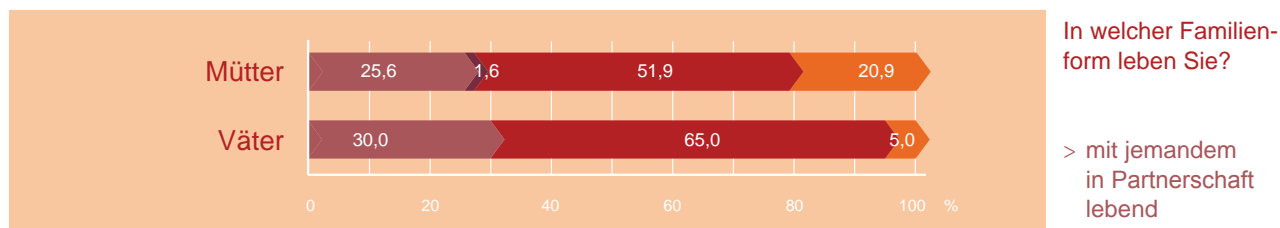
Es wird eine Zunahme atypischer Beschäftigung, u.a. in Form von Mehrfachbeschäftigungen mit hohen Flexibilitätsanforderungen beobachtet. Frauen sind von atypischen Beschäftigungsverhältnissen eher betroffen als Männer, da sie häufiger als Männer in entsprechenden Tätigkeitsbereichen arbeiten.

6.2 Befunde aus den Interviews und der schriftlichen Befragung normalerwerbstätiger Eltern

6.2.1. Soziodemographische Angaben zu den interviewten und schriftlich befragten normalerwerbstätigen Eltern

Es wurden insgesamt acht Interviews mit Müttern in existenzsichernder, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung geführt. Neben den Interviews erfolgte auch eine schriftliche Befragung dieser Zielgruppe, in deren Folge 251 Fragebogen normalerwerbstätiger Eltern ausgewertet werden konnten. Auch in den Fragebogen ist der Anteil an teilnehmenden Müttern überdurchschnittlich hoch. Nur etwa ein Drittel der Befragten ist männlich. Eine Übersicht zu den soziodemographischen Merkmalen der erfolgreich erwerbstätigen Eltern aus den Interviews und der schriftlichen Befragung findet sich im Anhang (vgl. Übersicht 105).

48. Abbildung: „In welcher Familienform leben Sie?“, nach Geschlecht (ZG 3)



Die meisten der Befragten sind zwischen 26 und 35 Jahre alt (54,7%). Danach folgen mit 37,1% Eltern zwischen 36 und 45 Jahren (siehe Übersicht 105 im Anhang).

Die überwiegende Mehrheit der befragten Mütter und Väter dieser Zielgruppe lebt in einer festen Paarbeziehung. Der größte Anteil ist verheiratet (55%). Weitere 26,6% der Befragten geben an, in einer festen oder eingetragenen Lebenspartnerschaft zu leben. 17,2% der Befragten sind alleinerziehend. Von den befragten Müttern sind etwa 20,9% alleinerziehend. Von den befragten Vätern sind 5% alleinerziehend.

Die schriftlich befragten Eltern haben überwiegend ein oder zwei Kinder. So geben 44% an, ein Kind und 45,1% geben an, zwei Kinder zu haben. Dabei haben Alleinerziehende

(65,2%) vorwiegend ein Kind, während in Partnerschaft/Ehe lebende Eltern (ca. 60%) vorwiegend zwei und mehr Kinder haben.

Die Eltern der Untersuchung leben in unterschiedlichen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns. Während die interviewten Mütter zu etwa gleichen Teilen in einer Großstadt, Kleinstadt und in einer dörflichen Gemeinde leben, zeigt sich, dass die meisten Befragten aus der schriftlichen Befragung in einer Mittelstadt (36,5%) oder in einer dörflichen Gemeinde (34,7%) wohnhaft sind (siehe Abbildung 108 im Anhang).

Die Abbildung 109 im Anhang zeigt die Verteilung der schriftlich befragten Normalerwerbstätigen nach Postleitzahlregionen Mecklenburg-Vorpommerns und nach der Größe der Wohnorte. Die Mehrzahl der befragten Eltern stammt aus dem Postleitzahlen-Gebiet 18, also den Landkreisen Rostock und Vorpommern Rügen.

In den nachfolgenden Ausführungen wird dargelegt, welche Erfolgsfaktoren, aber auch Hemmnisse bei erwerbstätigen Eltern hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zum Tragen kommen. Dabei wird auf unterschiedliche Aspekte, wie z. B. Mobilität sowie innerfamiliäre und außerfamiliäre Unterstützungsstrukturen eingegangen.

6.2.2. Schulabschlüsse und berufliche Qualifikation

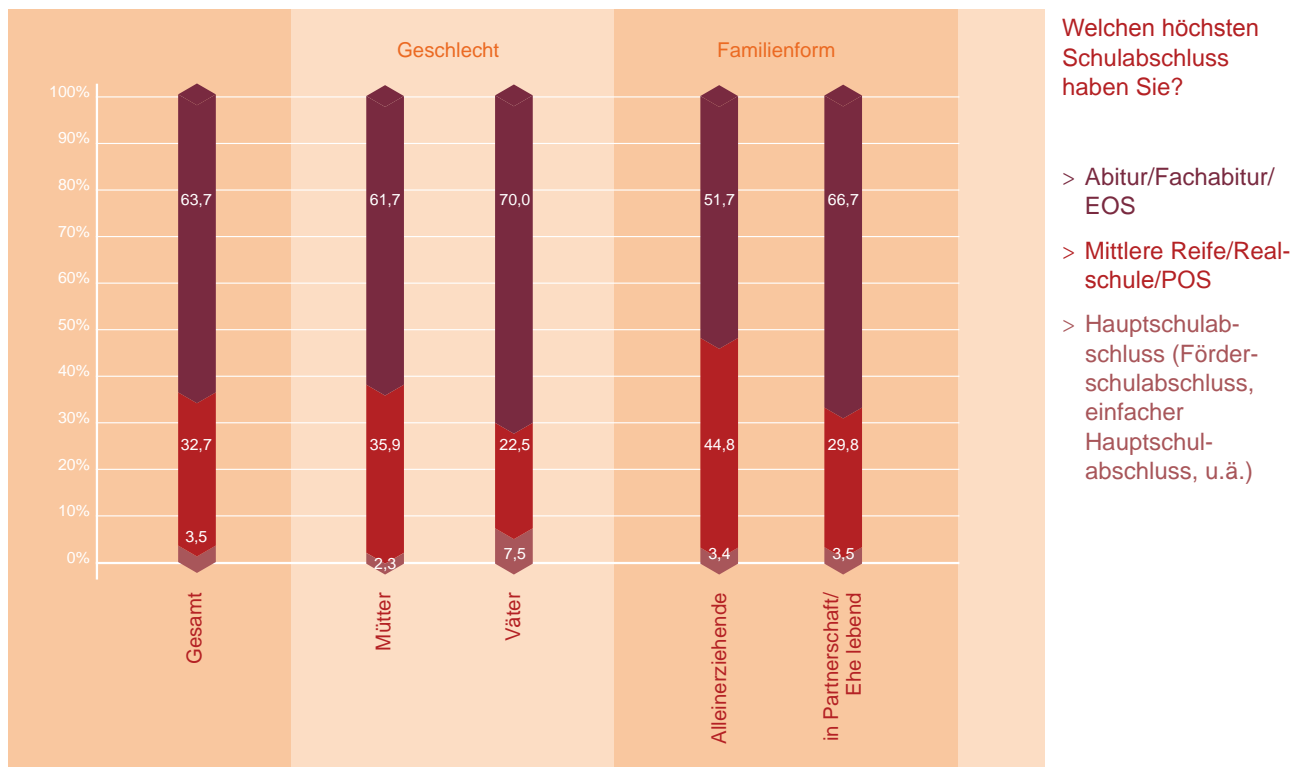
Eine Bedingung für die erfolgreiche Integration ins Berufsleben sind Schul- und Berufsabschlüsse (bzw. Hochschulabschlüsse). Im Folgenden wird die schul- und berufsbiographische Situation der erwerbstätigen Eltern dieser Untersuchung dargestellt.

Es hat sich gezeigt, dass alle Interviewpartnerinnen über einen Schulabschluss verfügen. Sieben der befragten Mütter haben das Abitur gemacht, eine Befragte hat einen Realschulabschluss bzw. einen Schulabschluss der Polytechnischen Oberschule zu Zeiten der DDR erworben. Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung bestätigen dieses Bild. Bei den Befragten überwiegen mit 63,7% AbiturientInnen, gefolgt von ca. 32,7% der Befragten, die die Mittlere Reife erworben haben. 3,5% der Befragten haben die Berufsreife in Form eines Hauptschulabschlusses erzielt. Dabei sind es vor allem die Männer (70%) und die Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben (66,7%), die einen etwas höheren Schulabschluss aufweisen als die Mütter (61,7%) und Alleinerziehenden (51,7%). Zudem zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Höhe des Schulabschlusses und dem Alter des Kindes/der Kinder (unterteilt nach „Kindergarten- bis Vorschulalter“ und „Schulalter“). Vor allem Personen mit Abitur haben zumeist Kinder im Kleinkindalter (72,4%). Eltern, die die Mittlere Reife erworben und damit einen kürzeren Bildungsweg beschritten haben, sind häufiger Eltern von Kindern, die bereits die Schule besuchen (41,2%). Ein Zusammenhang zwischen der Höhe des Schulabschlusses und der Anzahl der Kinder konnte jedoch nicht festgestellt werden.⁶⁰

Mit Blick auf die erworbenen, zumeist höheren Schulabschlüsse verfügen die befragten Normalerwerbstätigen über grundsätzlich gute schulische Voraussetzungen, um auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein.

60. Bis auf explizit gekennzeichnete, nicht statistisch signifikant.

49. Abbildung: Höchster Schulabschluss; nach Geschlecht und Familienform* (ZG 3)



Auch die berufliche Qualifikation der Befragten schafft ähnlich gute Voraussetzungen für die Integration auf dem Arbeitsmarkt. Alle der acht befragten Interviewpartnerinnen haben eine berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen. Zwei der Interviewten haben eine Berufsausbildung absolviert. Sechs haben ein Hochschulstudium abgeschlossen, wobei zwei Interviewte darüber hinaus promoviert sind. Die schriftliche Befragung zeigt einen Anteil von über 50% AkademikerInnen, dazu kommen etwa 10% FachhochschulabgängerInnen. Über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen ca. 30% der Befragten. Nur ein sehr geringer Anteil der Befragten (0,6%) verfügt über keine oder nur teilweise über eine Ausbildung. Bei der Untersuchung zeigt sich, dass etwas mehr Mütter und Alleinerziehende eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben. Ein Zusammenhang zwischen dem beruflichen Abschluss und der Anzahl oder dem Alter der Kinder konnte nicht festgestellt werden.⁶¹

61. Statistisch nicht signifikant.

50. Abbildung: Beruflicher Abschluss; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)

Welchen beruflichen Abschluss haben Sie erworben?

- > Sonstiger
- > abgeschlossenes Studium (Universität/ Fachhochschule)
- > Fachschulabschluss
- > berufliche Ausbildung/Facharbeiterabschluss
- > Anlernberuf/ Teilfacharbeiter/in
- > keine berufliche Qualifikation/ungelernt



Einige Interviewte geben an, dass sie neben oder nach ihrem Studium ein zusätzliches (Fern-) Studium gemacht und abgeschlossen haben, um die berufliche Qualifikation zu erweitern. Darüber hinaus berichten nahezu alle InterviewpartnerInnen, regelmäßig an Weiterbildungen teilzunehmen, um einerseits ihre berufliche Einsetzbarkeit zu erweitern und andererseits den verändernden oder wachsenden Anforderungen des jeweiligen Tätigkeitsfeldes gerecht werden zu können. Korrespondierend dazu bestätigt auch die Fragebogenbefragung, dass ein großer Teil der Befragten (67,2%) tendenziell regelmäßig an Weiterbildungsveranstaltungen teilnimmt (Kat. 1, 2 und 3 zusammengefasst). Ein Unterschied zwischen Müttern und Vätern konnte bezüglich der Weiterbildungen nicht festgestellt werden.

Alleinerziehende Erwerbstätige bilden sich tendenziell weniger häufig weiter (58,6%) als Eltern in Partnerschaften (ca. 72%), dennoch besteht auch hier kein signifikanter Zusammenhang.

Die Mehrzahl der Befragten verfügt über eine hohe berufliche Qualifikationen sowie für die Beschäftigungsfähigkeit erforderliche Kompetenzen.

6.2.3. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Um Aufschlüsse darüber zu erhalten, wie die Befragten ihre privaten und beruflichen Verpflichtungen gleichermaßen erfüllen, wurden sie nach ihren inner- und außerfamiliären Unterstützungsstrukturen befragt. Der Arbeitsweg und die Mobilität sowie die Arbeitssituation bilden anschließend einen weiteren Themenkomplex.

Auf die eröffnende Frage, wie Familie und Beruf für die Befragten vereinbar seien, antworteten 41%, dass dies gut bis sehr gut gelingt. 8,7% der Befragten äußerten sich diesbezüglich negativ. Im Gegensatz zu den Frauen (6,5%) sind es dabei deutlich häufiger die Männer (15,4%), denen es nicht gelingt, Beruf und Privatleben zufriedenstellend zu vereinbaren. Auch die alleinerziehenden Eltern (18,5%) geben, im Gegensatz zu Eltern in Partnerschaften (6,5%), häufiger an, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu haben. Statistisch signifikant sind diese Zusammenhänge jedoch nicht. Ebenfalls zeigten sich keine statistisch signifikanten Zusammenhänge hinsichtlich der Anzahl und dem Alter der Kinder sowie der Teil- oder Vollzeitätigkeit der Eltern.

51. Abbildung: „Wie gut gelingt es Ihnen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren?“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)



Damit bestätigen die Ergebnisse dieser Befragung in der Tendenz auch den aktuellen Forschungsstand, der ausweist, dass Männer die Vereinbarkeit häufiger als schwierig realisierbar einschätzen als Frauen. Als Ursache werden in der Sekundärliteratur die für Väter weniger vorhandenen oder in Anspruch genommenen Möglichkeiten familienorientierter Arbeitsgestaltung und die von Männern häufiger zu leistenden Überstunden angenommen.⁶²

Die Befragten der dritten Zielgruppe mussten verschiedene Aussagen hinsichtlich ihrer Relevanz zur gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einschätzen. Für die meisten der Befragten zeigt sich, dass neben harten Faktoren, wie Mobilität oder der Arbeitszeit, auch die liebevolle Beziehung zum Partner/zur Partnerin und eine optimistische Grundeinstellung für die Bewältigung des Alltags bedeutsam sind.

62. Siehe: Prognos AG (2009), S. 43.

Neben der stabilen und liebevollen Beziehung zum Partner/zur Partnerin, die für die befragten Männer noch wichtiger zu sein scheint als für die befragten Frauen, wird auch eine optimistische Grundeinstellung als wichtig bei der Vereinbarung des Privat- und Berufsalltags angesehen. Interessant ist, dass Kinder neben den Herausforderungen, vor welche sie die Eltern stellen, auch einen motivierenden Faktor darstellen. So gibt die deutliche Mehrheit der Befragten an, dass die Verantwortung gegenüber dem Kind und die Rolle als Vorbild vor dem Kind wichtig seien, um den Alltag zu meistern und zu gestalten (siehe Übersicht 109 im Anhang).

Nur ein geringer Anteil der Eltern sieht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als nicht gelungen an. Alleinerziehende und Väter geben diesbezüglich häufiger Schwierigkeiten an.

Im Folgenden sollen vereinbarkeitsrelevante Themen vertieft werden. Dazu wird die Betrachtung unterteilt nach innerfamiliären und familiennahen sowie außerfamiliären Aspekten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

6.2.3.1. Innerfamiliäre Einflussfaktoren und Strategien für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird im Familienalltag von sehr verschiedenen Faktoren beeinflusst. Neben unterstützenden Faktoren, wie etwa dem Vorhandensein eines sozialen Netzwerks, gibt es zahlreiche hemmende Einflüsse. Für viele der Befragten zählt weiterer Familienzuwachs zu den erschwerenden Faktoren, die es zu bewältigen gilt. So sehen 50,5% der Befragten, also etwa die Hälfte der Eltern mit Kleinkindern⁶³, die Geburt eines Kindes als ein stärkeres Vereinbarkeitshemmnis als Eltern mit Kindern im Schulalter (30,4%). Ob die Arbeitslosigkeit des Partners/der Partnerin für die Vereinbarkeit eher förderlich oder hinderlich ist, lässt sich aus den gesammelten Daten nicht eindeutig belegen. Zwar schätzt ein Großteil der tatsächlich Betroffenen⁶⁴ die Arbeitslosigkeit des Partners/der Partnerin als Vereinbarkeitshemmnis ein, allerdings sind die Fallzahlen hierfür zu gering, um die Aussage zu verallgemeinern. Erwartungsgemäß stellt die Arbeitslosigkeit des Partners/der Partnerin zwar mehr Familienzeit in Aussicht, die jedoch im Bemühen um eine neue Beschäftigung und eventuelle finanzielle Abstriche teilweise nicht genutzt oder sogar überkompensiert wird.

Ein sehr großer Anteil der Alleinerziehenden (ca. 78,6%) gibt erwartungsgemäß und statistisch signifikant die Trennung vom Partner/von der Partnerin als Vereinbarkeitshemmnis an⁶⁵. Alleinerziehend zu sein bedeutet nicht nur, finanzielle Mittel für die Familie größtenteils allein zu erwirtschaften, sondern gleichzeitig familiäre Verpflichtungen überwiegend allein zu erfüllen.

63. In der Analyse wurde nach Alter der Kinder der Befragten korreliert. Dabei wurde das Alter der Kinder in „Klein- bis Vorschulalter“ und in „Schulalter“ gruppiert. Es stellte sich bei dieser Untersuchung ein signifikanter Zusammenhang heraus.

64. Hier werden nur die Fälle herangezogen, die auch tatsächlich einen arbeitslosen Partner/eine arbeitslose Partnerin haben. Ansonsten antworteten ca. 95% aller erwerbstätigen Eltern, selbst diese, die nicht von der Arbeitslosigkeit in der Familie betroffen sind, dass die Arbeitslosigkeit des/r PartnerIn kein Vereinbarkeitshemmnis darstellt (1+2 Kat.).

65. Hoch signifikant.

Die Geburt eines Kindes erschwert für viele normalerwerbstätige Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Im Hinblick auf die Vereinbarkeitsthematik gilt für viele alleinerziehende Eltern die Trennung vom Partner/von der Partnerin als Hemmnis.

Die interviewten Mütter fokussieren in der Frage, wie es gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren, unterschiedliche Aspekte der Alltags- und Lebensplanung. Manche der interviewten Frauen betonen, dass die Arbeitsteilung innerhalb der Familie ein wichtiger Bestandteil dafür sei, sowohl den beruflichen Aufgaben als auch den familiären Pflichten und Bedürfnissen nachkommen zu können. Ein Großteil der schriftlich Befragten sieht demzufolge auch den Partner oder die Partnerin als wichtige Unterstützung im Alltag an. In der schriftlichen Befragung geben alle Männer, die in einer Partnerschaft leben (100%), an, von ihrer Partnerin unterstützt zu werden. Dagegen sehen sich etwa 25% der Frauen nicht oder nur teilweise vom Partner unterstützt. Offen bleibt an dieser Stelle, ob es sich dabei um freiwillige und auf Gegenseitigkeit beruhende Arrangements der familiären Arbeitsteilung handelt oder ob die Angaben Ausdruck traditioneller und möglicherweise für die Partnerin nachteilig empfundener Rollenverteilungen sind.

Die interviewten verheirateten Mütter berichten vielfach, dass die verschiedenen anstehenden Verpflichtungen, die das Familienleben betreffen, zwischen den PartnerInnen aufgeteilt werden. Dabei finden sich in einigen Familien feste Rollen- und Aufgabenzuweisungen, die zwischen den PartnerInnen klar formuliert und konstant sind. Hier ist beispielsweise langfristig geregelt, welcher Ehepartner/welche Ehepartnerin das Kind/die Kinder an welchem Wochentag in die Kita bzw. in die Schule bringt oder sie abholt. Andere Familien scheinen in kurzfristigen Absprachen den jeweiligen Tag bzw. die jeweilige Woche zu planen. Gerade wenn die beruflichen Verpflichtungen ein erhöhtes Maß an zeitlicher Flexibilität verlangen, sind die Wochen- und Tagesplanungen eher spontan und kurzfristig. Trotz der genannten Unterschiede sind sich die Befragten dahingehend einig, dass klar kommunizierte und verlässliche Absprachen elementar bei der Strukturierung und Gestaltung des Alltags sind.

„Man muss halt, finde ich zumindest, das irgendwie organisieren können. Also gerade diese Abstimmung zwischen den Partnern, das der eine mal da ist und der andere mal da ist, das muss dann schon funktionieren, ne. Also es müssen beide mitziehen für mein Empfinden und diese Kitageschichte natürlich, dass man eine Betreuungsmöglichkeit für die Kinder hat.“ (Interview ZG 3 DF)

Feste Regeln der innerfamiliären Aufgabenteilung sind wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Neben dem Partner/der Partnerin weisen die Befragten ihren Eltern oder Großeltern eine wichtige Funktion bei der Bewältigung des Familien- und Arbeitsalltags zu. Über die Hälfte der befragten Männer und Frauen fühlen sich von diesem engeren Familienkreis sehr gut unterstützt. Im Gegensatz dazu geben die Befragten an, dass dem weiteren Verwandtenkreis eine deutlich geringere Unterstützungsfunktion zukommt. Lediglich 10% der Frauen und 12,5% der Männer geben an, von den weiteren Verwandten sehr gut unterstützt zu werden. Etwa 90% der schriftlich Befragten gibt an, keine Unterstützung von

ihnen zu erhalten. Dabei nehmen Eltern in Paarbeziehungen/Ehen eine Unterstützung aus dem Verwandtenkreis noch eher in Anspruch (12,1%) als Alleinerziehende (3,4%). Etwas häufiger als Verwandte werden Freunde und Bekannte in den Alltag einbezogen. Sie stellen für 15,5% der Frauen und 23,1% der Männer wichtige Unterstützungsfaktoren dar. Alleinerziehende und Eltern in Paarbeziehungen werden in etwa zu gleichen Teilen von Freunden/Verwandten unterstützt. NachbarInnen scheinen bei der Bewältigung des Privat- und Berufsalltags eine sehr geringe Bedeutung zu spielen. Der größte Anteil der Befragten (77,4%) gibt an, keine oder kaum Unterstützung von NachbarInnen zu erhalten (siehe Übersicht 110 im Anhang).

Die Eltern und Großeltern werden nach dem Partner/der Partnerin am häufigsten als Unterstützung benannt, gefolgt von Freunden und Bekannten. Der weitere Verwandtenkreis wird insbesondere von Alleinerziehenden weniger häufig als Unterstützung genannt.

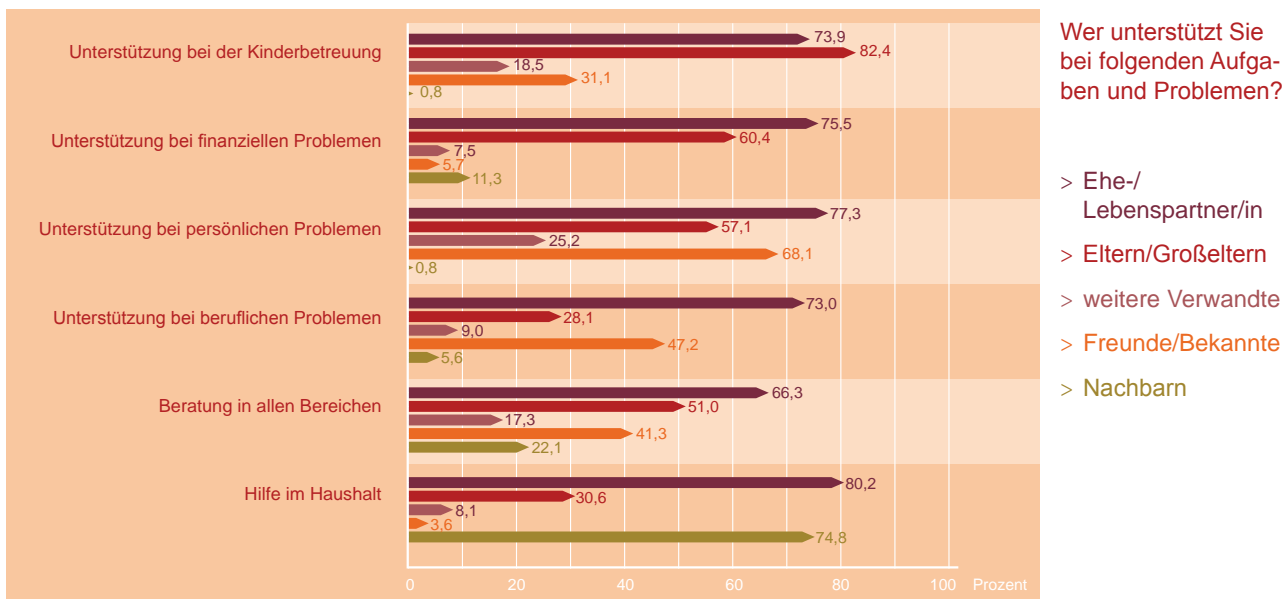
Um zu untersuchen, wie die Unterstützungsleistungen konkret aussehen, wurde im Rahmen der schriftlichen Befragung auch nach der Art der Unterstützung gefragt. Die Auswertungen zu diesem Fragenkomplex bestätigen, dass insbesondere für Männer der jeweilige Partner oder die Partnerin die wichtigste Unterstützung darstellt.

Nahezu alle Männer nennen die Partnerin als wichtige Unterstützung im Alltag. Die Frauen nennen den Partner deutlich weniger häufig als Unterstützung.

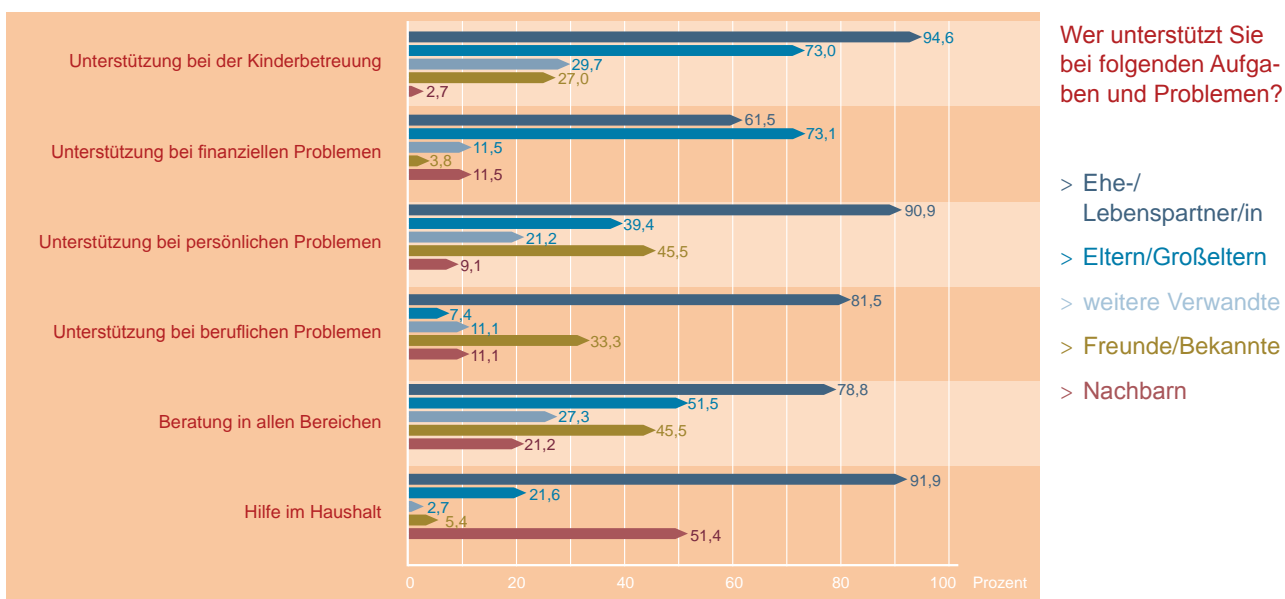
Überraschend sind die Ergebnisse der schriftlichen Befragung in den für das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besonders relevanten Bereichen Haushalt und Kinderbetreuung. So geben über drei Viertel der befragten Frauen und über die Hälfte der Männer an, nachbarschaftliche Hilfe im Haushalt zu erhalten. In welchem Zusammenhang dies mit dem obenstehenden Befund steht, dass NachbarInnen eine sehr geringe Unterstützungsfunktion zugewiesen wird, kann auf der Grundlage des Datenmaterials nicht geklärt werden.

Interessant ist darüber hinaus das Ergebnis der schriftlichen Befragung hinsichtlich der Kinderbetreuung. Während für die befragten Männer der Partner/die Partnerin den wichtigsten Beitrag in der Kinderbetreuung leistet, sind für die befragten in Partnerschaft/Ehe lebenden Frauen die Eltern und Großeltern mit 76,7%, noch vor dem Partner/der Partnerin mit 66,7%, die wichtigste Unterstützung. Dies deutet darauf hin, dass Väter seltener für die Kinderbetreuung bereitstehen (können) als Mütter. Als mögliche Ursache kommt der höhere Anteil voll- oder teilzeittätiger oder pendelnder Männer in Betracht, auf den in folgenden Kapiteln näher eingegangen wird, aber auch die häufiger von Männern außerhalb des Arbeitsvertrags zu leistenden Arbeitsstunden, die ihre stärkere Beteiligung an dieser Aufgabe erschweren. Es ist ferner nicht auszuschließen, dass innerhalb der Familie aufgrund eines historisch gewachsenen Rollenverhaltens die Frauen den Großteil der Kinderbetreuungsaufgaben im Sinne des sogenannten „weiblichen Zuverdienstmodells“ übernehmen.

52. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Mütter (ZG 3)



53. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Väter (ZG 3)



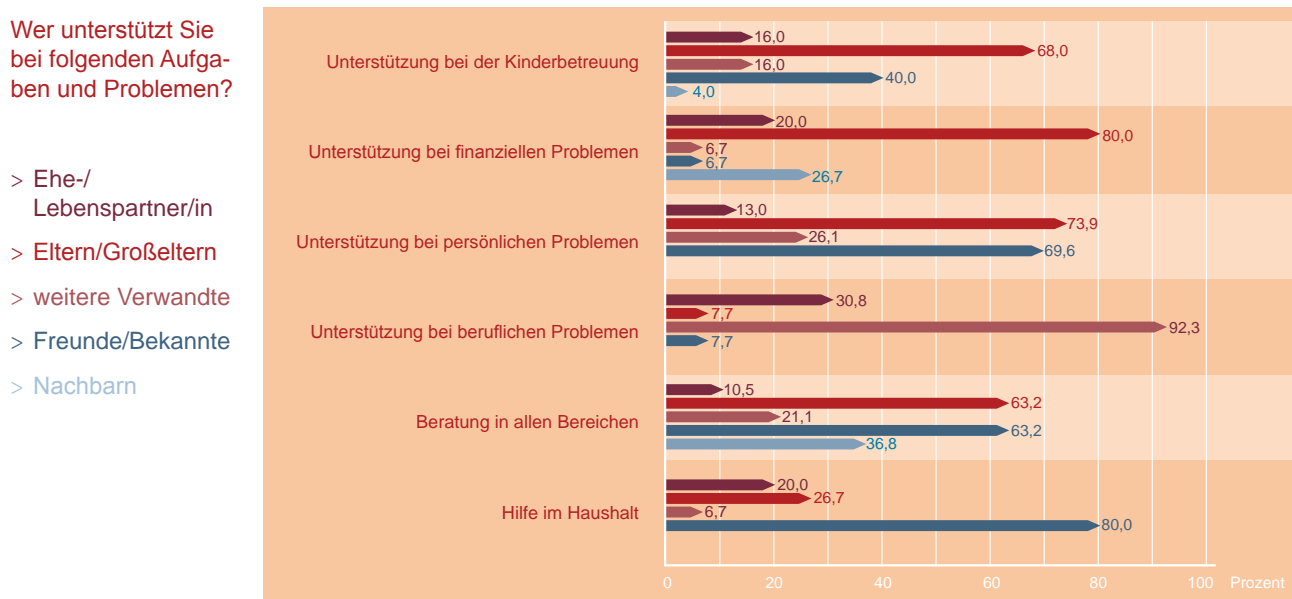
Die normalerwerbstätigen Frauen geben häufiger die Eltern und Großeltern als Unterstützung bei der Kinderbetreuung an als den Partner.

Um die innerfamiliären Strategien der erfolgreich Erwerbstätigen genauer zu untersuchen, soll im Folgenden nach der Familienform differenziert werden. Erwerbstätige, die sich alleine um die Kinder kümmern, nehmen andere Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch als Erwerbstätige, die in einer Partnerschaft/Ehe leben. Dennoch spielt auch für viele Alleinerziehende der Partner/die Partnerin eine wichtige Rolle. Bei allen Aufgaben und Problemen, die im Alltag anfallen – die Kinderbetreuung ausgenommen – nennen Al-

leinerziehende am häufigsten ihren Partner/ihre Partnerin als größte Hilfe⁶⁶. Bei der Kinderbetreuung werden Alleinerziehende vor allem von den Großeltern (82,8%) unterstützt. Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben, unterstützen sich bei der Kinderbetreuung und den Aufgaben des Alltags hauptsächlich gegenseitig. In der Kinderbetreuung nehmen zwar auch hier die Großeltern eine wichtige Rolle ein (74,5%), den größten Anteil daran haben jedoch die jeweiligen PartnerInnen (82,4%).

Die folgenden Abbildungen zeigen die Unterstützungsmöglichkeiten der alleinerziehenden Eltern im Alltag. Aufgrund geringer Fallzahlen haben die Ergebnisse lediglich illustrativen Charakter.

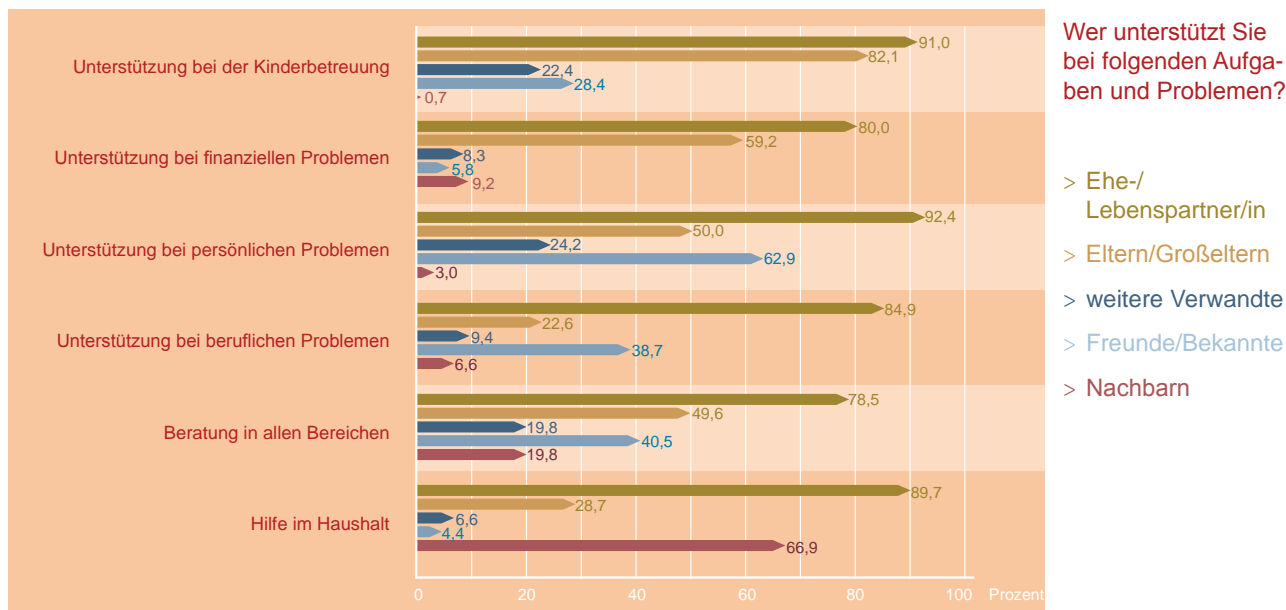
54. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“, Alleinerziehende (ZG 3)



Für Alleinerziehende sind Verwandte, Freunde und Nachbarn häufiger wichtige Anlaufstellen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen, als dies bei verheirateten oder in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern der Fall ist. Für Eltern in Partnerschaften haben die Ehe-/LebenspartnerInnen sowie die Eltern und Großeltern vielfach eine starke Unterstützungsfunktion. Letztere spielen auch für die Alleinerziehenden eine große Rolle. Im Haushalt helfen vor allem Freunde/Bekannte den alleinerziehenden Eltern, während es bei beruflichen Problemen tendenziell Verwandte sind. In der Kinderbetreuung helfen neben den LebenspartnerInnen, wenn vorhanden, vor allem die Großeltern den erwerbstätigen Eltern.

66. Ob es sich dabei im Einzelfall um ehemalige PartnerInnen oder neue Partnerschaften handelt, kann in diesem Rahmen nicht beantwortet werden.

55. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Partnerschaft/Ehe (ZG 3)



Alleinerziehende kompensieren einen Teil der fehlenden partnerschaftlichen Unterstützung durch Eltern und Großeltern sowie Freunde und Bekannte.

Es ist zu erkennen, dass für die meisten Eltern mit einem Partner/einer Partnerin vor allem die engere Familie als Unterstützung wichtig ist, während alleinerziehende Eltern häufiger auch von anderen Elementen des sozialen Netzwerks Unterstützung erhalten.

6.2.3.2. Innerfamiliäre Strategien für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Zugeständnisse und Eigenleistungen

Arbeitende Eltern machen verschiedene Zugeständnisse im familiären Bereich, um Beruf und Privatleben vereinbaren zu können. Diese Zugeständnisse können sowohl finanzieller als auch zeitlicher Natur sein.

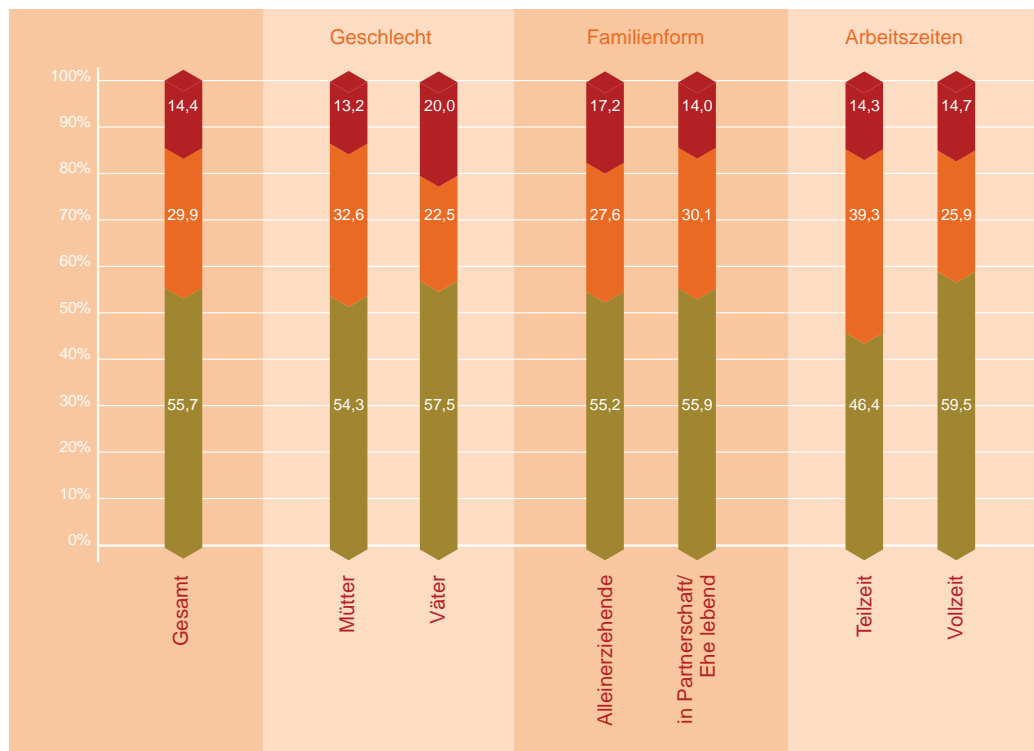
Grundlage für die Fähigkeit, Zugeständnisse machen zu können, ist das Vorhandensein von finanziellen und zeitlichen Spielräumen. Da das Einkommen der Befragten noch keine Aussage über die finanzielle Lage der Familie zulässt, können für die subjektiv bestehenden finanziellen Voraussetzungen einer Familie andere Indikatoren herangezogen werden. Mit der Frage, ob Eltern die Wünsche der Kinder erfüllen können, soll eine solch subjektive Sichtweise der Eltern erfasst werden, die somit über das reine Einkommen hinausgeht. Genannte Frage bejahen 57,5% der Väter und 54,3% der Mütter. Ca. 20% der Väter, gegenüber 13,2% der Mütter, geben dagegen an, die Wünsche der eigenen Kinder nicht erfüllen zu können. Die erwerbstätigen Alleinerziehenden und die Eltern in Partnerschaften aus der Befragung sind diesbezüglich ebenso optimistisch: Etwa 55% der Alleinerziehenden, gegenüber ca. 56% der Eltern in Partnerschaften, geben an, die Wünsche ihrer Kinder tendenziell erfüllen zu können. Auch der Anteil, welcher die Wünsche der Kinder nicht erfüllen kann, ist bei den Alleinerziehenden und bei den in Partnerschaft/Ehe lebenden Befragten in etwa ähnlich hoch (AE:17,2%; PS:14%). Vollzeit arbeitende Eltern geben mit 13 Prozentpunkten häufiger als Teilzeit arbeitende Eltern (46,4%) die Erfüllbarkeit der Wünsche ihrer Kinder an. Dies lässt sich vermutlich

damit erklären, dass eine höhere Anzahl an Arbeitsstunden zumeist mit einem höheren Einkommen im Zusammenhang steht.⁶⁷ Die Anzahl der Kinder hat keinen Einfluss auf die Erfüllung der Wünsche der Kinder durch die Eltern.

56. Abbildung: „Ich kann die Wünsche meiner Kinder erfüllen“; nach Geschlecht, Familienform, Teil- und Vollzeit (ZG 3)

Ich kann die Wünsche meiner Kinder erfüllen

- > tendenziell nicht zutreffend
- > tendenziell unentschieden
- > tendenziell zutreffend



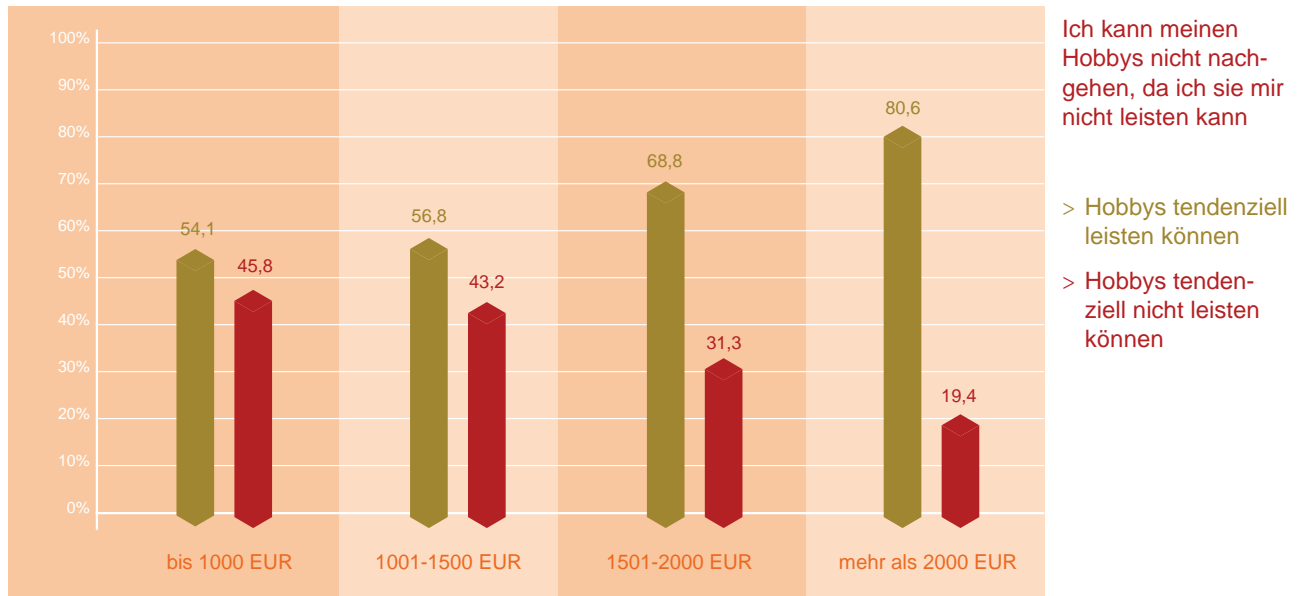
Über die Hälfte der Mütter und Väter können die Wünsche ihrer Kinder erfüllen.

Teilzeitarbeitende Eltern geben weniger häufig an, die Wünsche ihrer Kinder erfüllen zu können.

Danach befragt, ob eigene Freizeitaktivitäten aus finanziellen Gründen nicht ausgeführt werden können, antworten die befragten Frauen (55%) und Männer (68,4%) mehrheitlich verneinend. In den einkommensschwächeren Gruppen liegt dieser Anteil jedoch höher als in den einkommensstärkeren. Nur ein kleinerer Teil von 18,6% der Frauen und 15,8% der Männer äußern sich klar zustimmend auf die Frage. Die folgende Grafik zeigt den Zusammenhang der Antworthäufigkeiten auf diese Frage mit dem Einkommen der Befragten.

67. Im weiter unten folgenden Kapitel zu den Arbeitsbedingungen werden Einkommen und Arbeitsstunden der untersuchten erwerbstätigen Mütter und Väter detaillierter untersucht.

57. Abbildung: „Ich kann meinen Hobbys nicht nachgehen, da ich sie mir nicht leisten kann“; nach Bruttoeinkommen** (ZG 3)



Demnach scheinen Eltern mit niedrigeren Einkommen aus finanziellen Gründen häufiger auf Freizeitaktivitäten zu verzichten als besser verdienende Eltern.

Ein Ergebnis der Interviews war, dass berufliche Zugeständnisse aus Sicht einiger interviewter Mütter dann an eine Grenze stoßen, wenn das eigene Wohlbefinden bzw. die Gesundheit gefährdet ist. Zwar sollte die Bereitschaft bestehen, sich und die eigenen persönlichen Bedürfnisse etwas zurückzustellen, allerdings dürfe dies nicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Aus Sicht der interviewten Mütter trage man sowohl sich selbst als auch der Familie und den ArbeitgeberInnen gegenüber die Verantwortung dafür, auf den Erhalt der eigenen physischen und psychischen Gesundheit zu achten.

Regelmäßiger Erholungsurlaub kann diesbezüglich als wichtiger Bestandteil bei der Erhaltung von Gesundheit und Wohlbefinden angesehen werden. Die schriftliche Befragung zeigt, dass unter den Befragten der Anteil der Männer (45%) höher ist als derjenige der Frauen (32,6%), die angeben, regelmäßig Urlaub zu machen. Zwischen Alleinerziehenden und den Befragten, die in Partnerschaft/Ehe leben, bestehen diesbezüglich keine Unterschiede.⁶⁸

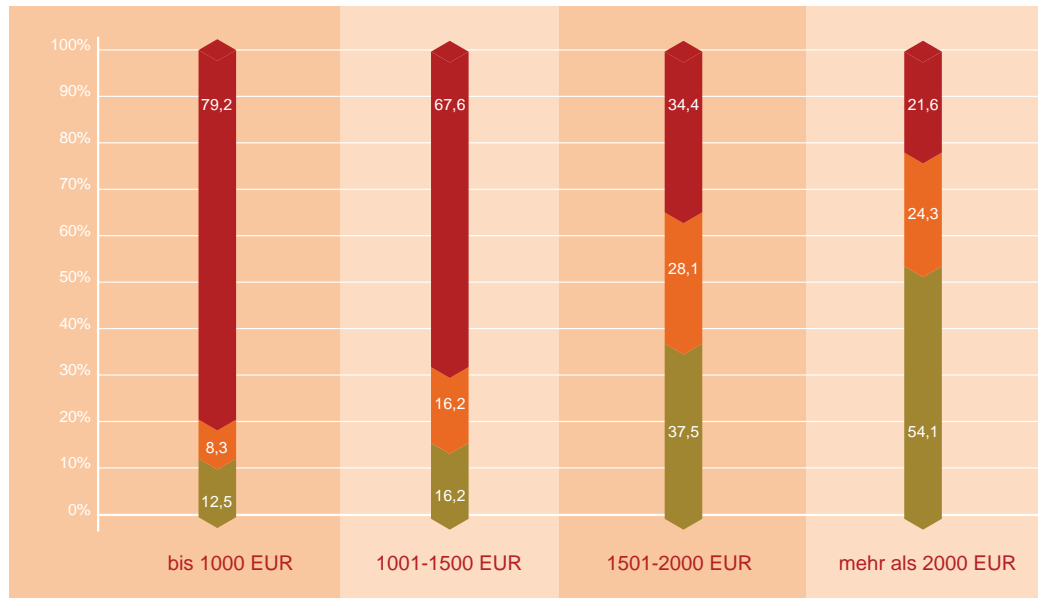
Vertieft man diese Auswertung nach dem Einkommen, so wird deutlich, dass es einen hoch signifikanten Zusammenhang zwischen dem regelmäßigen Erholungsurlaub und der Höhe des Erwerbseinkommens gibt. Erwartungsgemäß ist der Anteil der Eltern, die angeben, regelmäßig Urlaub zu machen, bei denjenigen, die ein höheres Erwerbseinkommen haben, größer als bei geringer Verdienenden.

68. Statistisch nicht signifikant.

58. Abbildung: „Ich mache regelmäßig Urlaub und verreise“; nach Bruttoeinkommen*** (ZG 3)

Ich mache regelmäßig Urlaub und verreise

- > Ich mache tendenziell wenig Urlaub
- > Ich mache tendenziell mäßig Urlaub
- > Ich mache tendenziell regelmäßig Urlaub



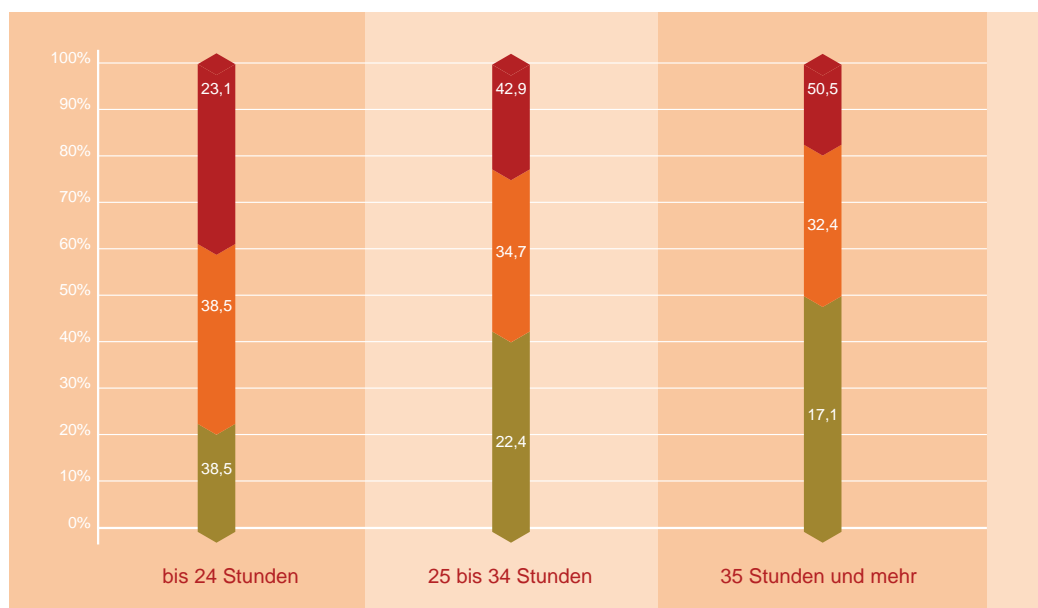
Zugeständnisse werden, vor allem von wirtschaftlich schwächeren Familien, bei Freizeitaktivitäten und Urlaub gemacht.

Neben finanziell bedingten Zugeständnissen wird auch zugunsten der Arbeitszeit auf Freizeit verzichtet. Die Hälfte der befragten Frauen und 37,5% der Männer verzichten nach eigenen Angaben aus Zeitgründen auf Freizeitaktivitäten. Bei den Alleinerziehenden und in Partnerschaft/Ehe Lebenden trifft dieses zu etwa gleichen Teilen zu (jeweils ca. 46%). Erwartungsgemäß steigt der Anteil befragter Eltern, die angeben, tendenziell keine Zeit für Hobbys zu haben, mit der Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche.

59. Abbildung: „Ich kann meinen Hobbys nicht nachgehen, da ich keine freie Zeit habe“; nach Arbeitsstunden/Woche (ZG 3)

Ich kann meinen Hobbys nicht nachgehen, da ich sie mir nicht leisten kann

- > tendenziell Zeit für Hobbys
- > tendenziell mäßig Zeit für Hobbys
- > tendenziell keine Zeit für Hobbys



Mit zunehmender Arbeitszeit müssen häufiger Zugeständnisse bei Freizeitaktivitäten gemacht werden. Frauen geben häufiger an als Männer, aus Zeitgründen auf Freizeitaktivitäten zu verzichten.

Es zeigt sich weiter, dass der Anteil der Mütter und Väter, der angibt, tendenziell zu wenig Zeit für die Familie zu haben, mit der Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche steigt. Mehr als die Hälfte der Befragten, die in Vollzeit oder vollzeitnah beschäftigt sind, hat aus eigener Sicht tendenziell zu wenig Zeit für die Familie. Die Angaben deuten darauf hin, dass eine Beschäftigung von Eltern in Vollzeit oder im vollzeitnahen Bereich schwerer mit dem Privatleben, insbesondere mit dem Familienleben, zu vereinbaren ist. Die folgende Grafik zeigt dieses Spannungsfeld arbeitender Eltern.

60. Abbildung: „Ich habe zu wenig Zeit für meine Familie“; nach Arbeitsstunden/Woche*** (ZG 3)



Dieser Zusammenhang findet sich auch, wenn der Frage nachgegangen wird, ob es schwer ist, den Haushalt und die Erwerbstätigkeit zu vereinbaren.

Viele der Befragten sind demnach bereit oder gezwungen, auch innerfamiliäre und persönliche Zugeständnisse zu machen, um neben der Familie einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Einige interviewte Eltern sahen allerdings die Grenzen der Kompromissbereitschaft dann erreicht, wenn die gemachten Zugeständnisse auf Kosten des eigenen Wohlbefindens und der Kinder gingen, die permanent „wegorganisiert“ werden müssten, um den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Dennoch muss ein großer Teil der Erwerbstätigen damit umgehen, dass die Zeit für die Familie und die haushaltsnahen Arbeiten, aber auch für Urlaub und Freizeit als zu knapp empfunden wird. Dabei ist zu beobachten, dass die Einkommenssituation der Befragten einen Einfluss auf die erbrachten Zugeständnisse hat.

6.2.3.3. Außerfamiliäre Einflussfaktoren und Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Nachdem im vorigen Kapitel innerfamiliäre Strategien zur Vereinbarung von Familienleben und Erwerbstätigkeit thematisiert wurden, wird nun darauf eingegangen, welche außerfamiliären Unterstützungsstrukturen von den erwerbstätigen Eltern genutzt werden und in welchem Umfang dies erfolgt.

In den Interviews gingen die die Befragten besonders häufig und intensiv auf den Aspekt der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten, Schulen oder Horten ein. Von den befragten Eltern nutzen 20,2% die Angebote von Kindertagesstätten oder Tagesmüttern, 79,8% nennen die Schule und den Schulhort, wobei im Fall mehrerer Kinder Doppelnennungen enthalten sind.

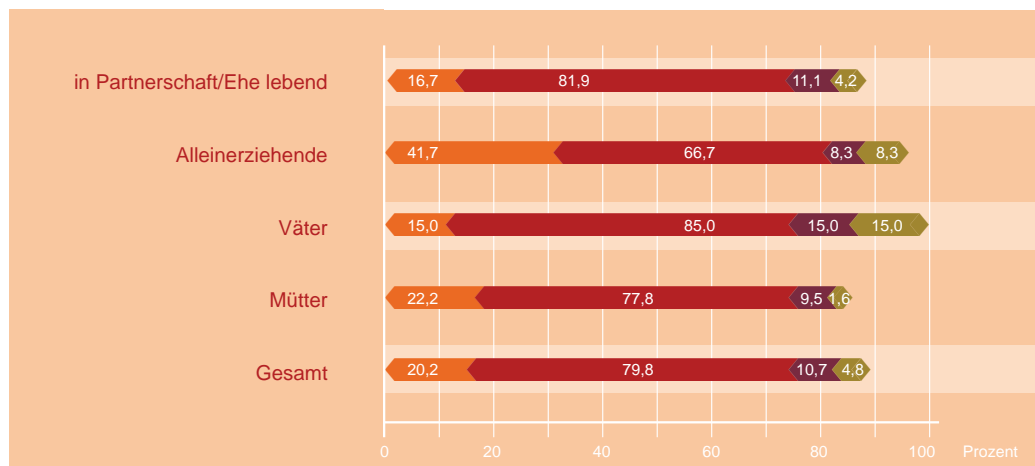
Vor allem von den Alleinerziehenden wird am häufigsten die Unterstützung durch die Kindertageseinrichtungen genannt (41,7%), während von den in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern dieser Anteil mit 16,7% eher gering ist. Letztere gehören vornehmlich zu der Gruppe, die den Hort und die Schule als unterstützend für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angeben (81,9%). Diese unterschiedliche Bewertung durch Alleinerziehende und die Eltern, die in Partnerschaft/Ehe leben, hängt jedoch nicht mit einem unterschiedlichen Alter der Kinder zusammen, wie vermutet werden könnte.

Die Väter und Mütter der Untersuchung nutzen die Unterstützungsstrukturen ebenfalls unterschiedlich: Während sich die Mütter zu 22,2% von der Kita unterstützt sehen, sind es bei den Vätern ca. 7% weniger. Dabei zeigt sich wiederum, dass es keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich des Alters der Kinder gibt. Das bedeutet, dass die Mütter und Väter in etwa zu gleichen Teilen Kinder im Kindergarten- bis Vorschulalter und/oder im Schulalter haben.

Das Jugendamt wird von 10,7% der befragten Eltern als Unterstützungsinstanz genannt. Etwas häufiger sprechen die Väter (15%) dieser Einrichtung eine unterstützende Funktion zu. Letztere räumen diesbezüglich auch den Kirchen einen nennenswerten Rang ein.

61. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei der Kinderbetreuung?“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)

- Wer unterstützt Sie bei der Kinderbetreuung?
- > Kindertageseinrichtung/Tagesmutter
 - > Schule/Hort der Kinder
 - > Jugendamt
 - > Kirchen



Die Schule, der Hort und die Kita werden am häufigsten als Unterstützungsinstanzen bei der Kinderbetreuung genannt.

Aus Sicht vieler InterviewpartnerInnen bilden Kinderbetreuungsplätze in ausreichender Zahl eine der Grundvoraussetzungen, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Als bedeutsam wurden in diesem Zusammenhang auch die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen genannt. So wünschten sich verschiedene Interviewte, dass Kinderbetreuungseinrichtungen insbesondere in den Sommermonaten oder zwischen Weihnachten und Neujahr auf längere Schließzeiten verzichten sollten. Eine interviewte Mutter nannte die Schließzeiten der Kitas als eines der Auswahlkriterien bei der Suche nach einer passenden Betreuungseinrichtung für ihre Kinder. Für sie, wie für andere interviewte Mütter auch, sind längere Schließzeiten in der Kita mit den eigenen, kürzeren Urlaubszeiten nicht vereinbar. Fallen die Schließzeiten der Kitas mit den Arbeitszeiten der Eltern zusammen, bedeutet es einen erheblichen organisatorischen Aufwand, die Kinder währenddessen unterzubringen. Eine Interviewpartnerin bewertet wiederum die fehlenden Schließzeiten einer Kita wie folgt:

„Dass die keine Schließzeiten während der Sommerferien haben (lacht) und auch während der Weihnachtszeit. Also, dass es grundsätzlich keine Schließzeiten gibt. Das fand ich sehr positiv.“

„Warum?“

„Na, weil es doch irgendwie oder es ist in den Einklang zu bringen mit dem Familienleben und dann ist man wiederum auf externe Betreuungspersonen angewiesen, was bei uns wiederum keine sehr guten Voraussetzungen sind, weil beide Großelternpaare nicht vor Ort wohnen. Und deswegen war uns das wichtig.“ (Interview ZG 3 DF)

Interviewte Mütter, die ihre Kinder halbtags in Kindergärten untergebracht haben, da sie in Teilzeit arbeiten, erkennen eine Schwierigkeit darin, dass die Anwesenheitszeiten der Kinder von den Kindergärten vorgeschrieben werden und mitunter nicht zu den Arbeitszeiten der Eltern passen. Eine alleinerziehende Mutter von vier Kindern berichtet, dass sie ihre jüngeren Kinder aus finanziellen Gründen nur sechs Stunden in der Kindertagesstätte untergebracht hat. Dass diese Teilzeit in ihrem Kindergarten an festgelegte Tageszeiten gebunden ist, wird als problematisch empfunden:

„Die [Öffnungszeiten, Anm. SC] gehen in X nur von acht bis zwei.“ (Interview ZG 3 MZ)

Dadurch sieht sich die Mutter einem zeitlichen Druck ausgesetzt, der nur schlecht mit beruflichen Erfordernissen vereinbar ist.

„[...] also bin ich schon [...] manchen Zwängen unterlegen.“ (Interview ZG 3 MZ)

Eine mögliche Lösung des Problems könnte darin bestehen, dass die vier oder sechs Stunden, die ein Kind mit einem Teilzeitplatz in einer Einrichtung verbringt, flexibel den Arbeitszeiten der Eltern angepasst werden. Zeitliche Vorgaben durch die jeweiligen Einrichtungen sollten hier vermieden werden.

Schließzeiten und unflexible Annahmezeiten von Kitas werden von den Normalerwerbstätigen als hemmend für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben genannt.

Dem Vorschlag, die täglichen Öffnungszeiten der Kindergärten zu verlängern und möglicherweise gar bis in die Abend- oder Nachtstunden auszudehnen, stehen die interviewten Mütter ambivalent gegenüber. Zwar könnten derart verlängerte Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit, insbesondere von Alleinerziehenden, in bestimmten Berufen (z. B. VerkäuferIn) zu verbessern. Doch mit Blick auf den Lebensrhythmus der Kinder lehnen die interviewten Mütter diese Möglichkeit eher ab. Laut Meinung aller interviewten Mütter sei eine institutionelle außerhäusliche Kinderbetreuung in den Abend- und Nachtstunden dem Wohl des Kindes/der Kinder eher abträglich. Keine der interviewten Mütter würde nach eigenen Angaben von der Möglichkeit Gebrauch machen, das eigene Kind bis beispielsweise 22:00 oder 24:00 Uhr im Kindergarten betreuen zu lassen und es dann, nach der Arbeit, nach Hause zu bringen. Vielmehr vertreten sie die Ansicht, dass Kinder einen Anspruch auf ungestörte Nachtruhe haben und ihnen die Sicherheit gegeben werden müsse, im eigenen Bett einzuschlafen. Dies verdeutlicht, dass den Zugeständnissen, die Mütter und Väter hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben machen, persönliche Grenzen gesetzt sind bzw. werden:

„Ja, und in meinen Augen ist es so, es ist zwar toll, wenn die Kita bis 22 Uhr auf hat aber mein Kind, ja wenn ich es irgendwie, wenn ich jetzt um 21 Uhr Schluss hab auf Arbeit, müsste mein Kind ja schon schlafen, es muss ja auch irgendwo in einem Rhythmus leben und ich kann meinem Kind nun nicht den Schichtrythmus von mir selber irgendwo denn unterwerfen. Finde ich nicht gut.“ (Interview ZG 3 AM)

Eine der Interviewten, die vor ihren Schwangerschaften im Schichtsystem gearbeitet hat, sieht in regelmäßigen Normalarbeitszeiten die Voraussetzung dafür, auch als Mutter erwerbstätig sein zu können und betrachtet demnach die eigene Beschäftigungsfähigkeit weitgehend unabhängig von den erweiterten Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen.

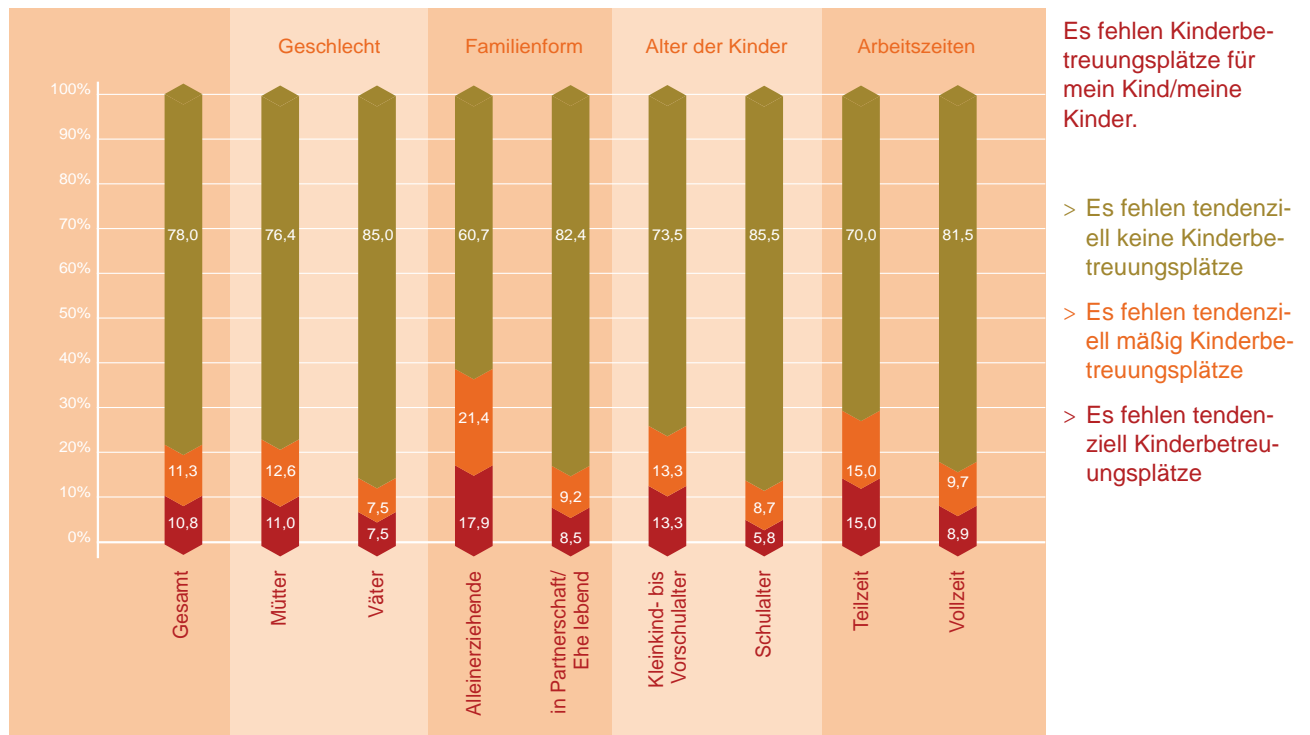
Verschiedene interviewte Mütter äußerten ferner dahingehend Bedenken, dass erweiterte oder gar unbegrenzte Öffnungszeiten auf Arbeitgeberseite den Eindruck befördern könnten, dass Eltern zu jeder Zeit arbeitsbezogen verfügbar sind und in diesem Sinne zeitliche und räumliche Flexibilitätsansprüche weiterhin steigen. Darüber hinaus betonten einige der interviewten Mütter, dass für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht nur ein Kinderbetreuungsplatz gesichert sein müsse, sondern dass Kindergärten auch bestimmten Qualitätsanforderungen zu entsprechen hätten und ErzieherInnen gut geschult und ausgebildet sein müssten, um das Kind/die Kinder vertrauensvoll in einer Einrichtung unterbringen zu wollen.

Eine Ausdehnung der Kinderbetreuungszeiten in die Spätabend- und Nachtstunden wird von den Interviewten abgelehnt.

Im Fragebogen wurden die erwerbstätigen Eltern der dritten Zielgruppe zu verschiedenen Aspekten der institutionellen Kinderbetreuung gefragt. Die folgende Abbildung zeigt

den Anteil der schriftlich Befragten, nach deren Meinung nicht genügend Kindertageseinrichtungen vorhanden sind. Für ca. 78% der Eltern sind Kinderbetreuungsplätze in ausreichender Form in Mecklenburg-Vorpommern vorhanden. Ca. 11% stimmten dieser Aussage jedoch nicht zu. In einer detaillierten Analyse zeigt sich, dass Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben, Kinderbetreuungsplätze häufiger als nicht fehlend bewerten (82,4%) als alleinerziehende Mütter und Väter (60,7%). Die Analyse ergab einen schwach signifikanten statistischen Zusammenhang. Eltern mit Kindern im Kleinkindalter (13,3%) stimmten der Aussage häufiger zu als Eltern, deren Kinder bereits die Schule besuchen (5,8%)⁶⁹. Teilzeitarbeitende Eltern bemängeln fehlende Kinderbetreuungsplätze (15%) häufiger als Eltern in Vollzeitnähe (8,9%).⁷⁰

62. Abbildung: „Es fehlen Kinderbetreuungsplätze für mein Kind/meine Kinder“; nach Geschlecht, Familienform*, Alter der Kinder und Teil- und Vollzeit-Tätigkeit (ZG 3)



Insbesondere Alleinerziehende, aber auch in Teilzeit arbeitende Eltern bemängeln häufiger fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen.

Anhand der im Fragebogen erfolgten Abfrage nach der Größe des Wohnortes können Aussagen zu regionalen Unterschieden bei der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen getroffen werden. Zu diesem Zweck wurden die beiden Kategorien „ländlicher Raum“ (Dörfer und Kleinstädte) und „städtischer Raum“ (Mittel- und Großstädte) gebildet.

Bei der Gegenüberstellung wird deutlich, dass von Eltern im ländlichen Raum (84,7%) das Angebot an Betreuungsmöglichkeiten besser eingeschätzt wird als von Eltern im städtischen Raum (75%).

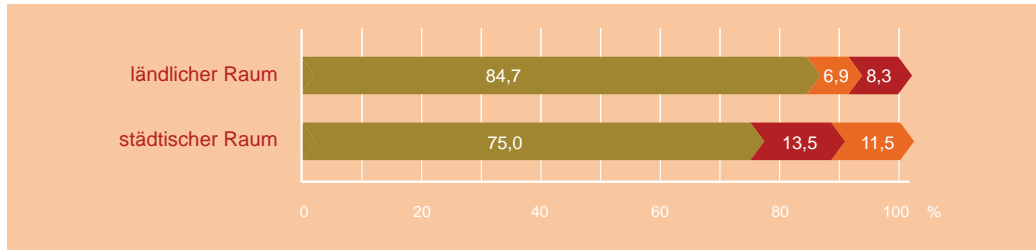
69. Statistisch nicht signifikant.

70. Statistisch nicht signifikant.

63. Abbildung: „Es fehlen Kinderbetreuungsplätze für mein Kind/meine Kinder“; nach Stadt vs. Land (ZG 3)

Es fehlen Kinderbetreuungsplätze für mein Kind/meine Kinder

- > tendenziell keine fehlenden Kinderbetreuungsplätze
- > tendenziell mäßig fehlende Kinderbetreuungsplätze
- > tendenziell fehlende Kinderbetreuungsplätze



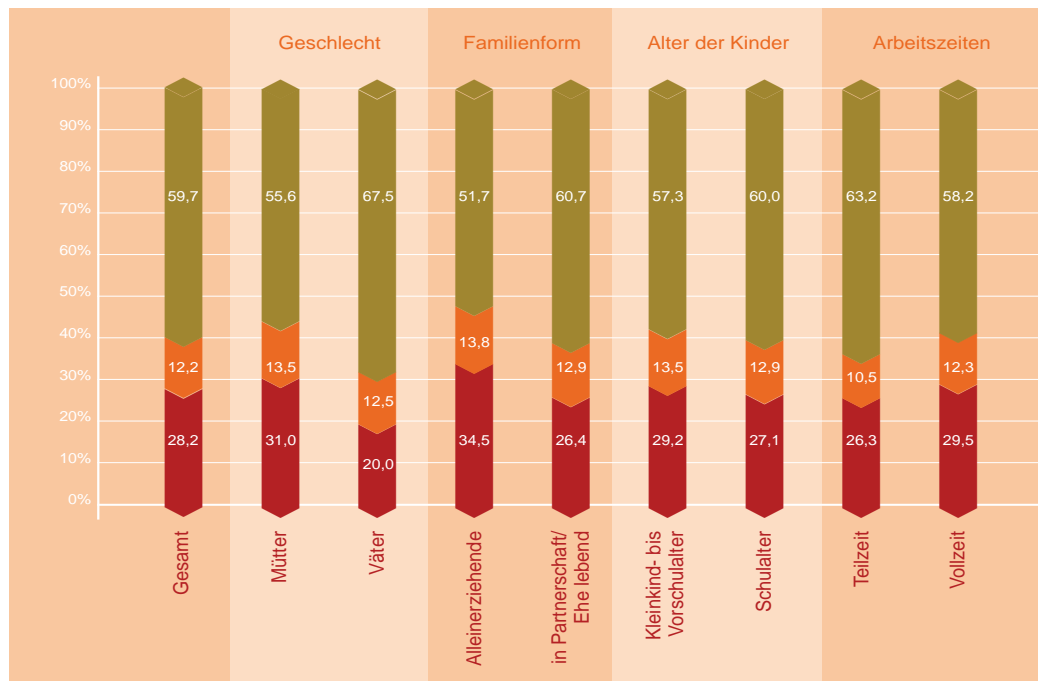
Eltern aus dem städtischen Raum geben häufiger an, dass Kinderbetreuungsplätze nicht in ausreichender Zahl vorhanden sind.

Befragt nach der Kompatibilität der Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen mit den Arbeitszeiten, äußert sich ein größerer Anteil der Eltern unzufrieden. Demnach sind 31% der Frauen und 20% der Männer der Auffassung, dass die Öffnungszeiten nicht mit den Arbeitszeiten übereinstimmen. Zwischen den Bewertungen von Alleinerziehenden und denen von Eltern in einer Partnerschaft/Ehe zeigen sich ebenfalls leichte Unterschiede, die jedoch nicht statistisch signifikant sind. 34,5% der alleinerziehenden Mütter und Väter und 26,4% der Eltern in einer Partnerschaft/Ehe bewerten die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtung als tendenziell nicht zu den Arbeitszeiten passend. Für Eltern mit Kindern im Vorschul- (57,3%) als auch im Schulalter (60%) ergeben sich keine Bewertungsunterschiede hinsichtlich harmonisierender Öffnungs- und Arbeitszeiten. Ähnliches trifft auf vollzeit- und teilzeittätige Mütter und Väter der Untersuchung zu.

64. Abbildung: „Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen passen nicht mit meinen Arbeitszeiten zusammen“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)

Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen passen nicht mit den Arbeitszeiten zusammen.

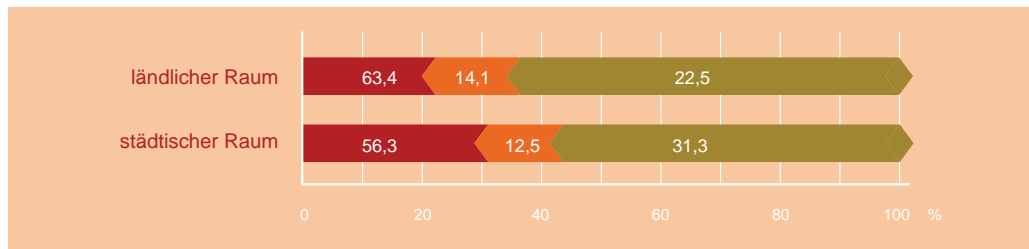
- > Öffnungszeiten Kita passen tendenziell zu Arbeitszeiten
- > Öffnungszeiten Kita passen tendenziell mäßig zu Arbeitszeiten
- > Öffnungszeiten Kita passen tendenziell nicht zu Arbeitszeiten



Eine Inkompatibilität der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen mit den Arbeitszeiten bemängelt etwa ein Drittel der Befragten, insbesondere die Alleinerziehenden.

Im Stadt-Land-Vergleich zeigt sich, dass vornehmlich die Eltern im städtischen Raum eine ungenügende Kompatibilität von Arbeitszeiten und den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen angeben (städtischer Raum: 31,3%; ländlicher Raum: 22,5%).

65. Abbildung: „Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen passen nicht mit meinen Arbeitszeiten zusammen“; nach Stadt vs. Land (ZG 3)



Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen

> tendenziell passen Kita-Öffnungszeiten zu den Arbeitszeiten

> tendenziell passen Kita-Öffnungszeiten mäßig zu den Arbeitszeiten

> tendenziell passen Kita-Öffnungszeiten nicht zu den Arbeitszeiten

Arbeitszeiten, die nicht zu den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen passen, werden häufiger für den städtischen als für den ländlichen Raum angegeben.

6.2.4. Arbeitsweg und Mobilität

Bereits im Kapitel über die Untersuchungsgruppe der langzeitarbeitslosen Eltern wurde die Bedeutung der Mobilität für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie herausgestellt. Mobilität dient demnach nicht nur dem Arbeitsweg, sondern erfüllt auch viele wichtige Funktionen im Rahmen des Familienmanagements.

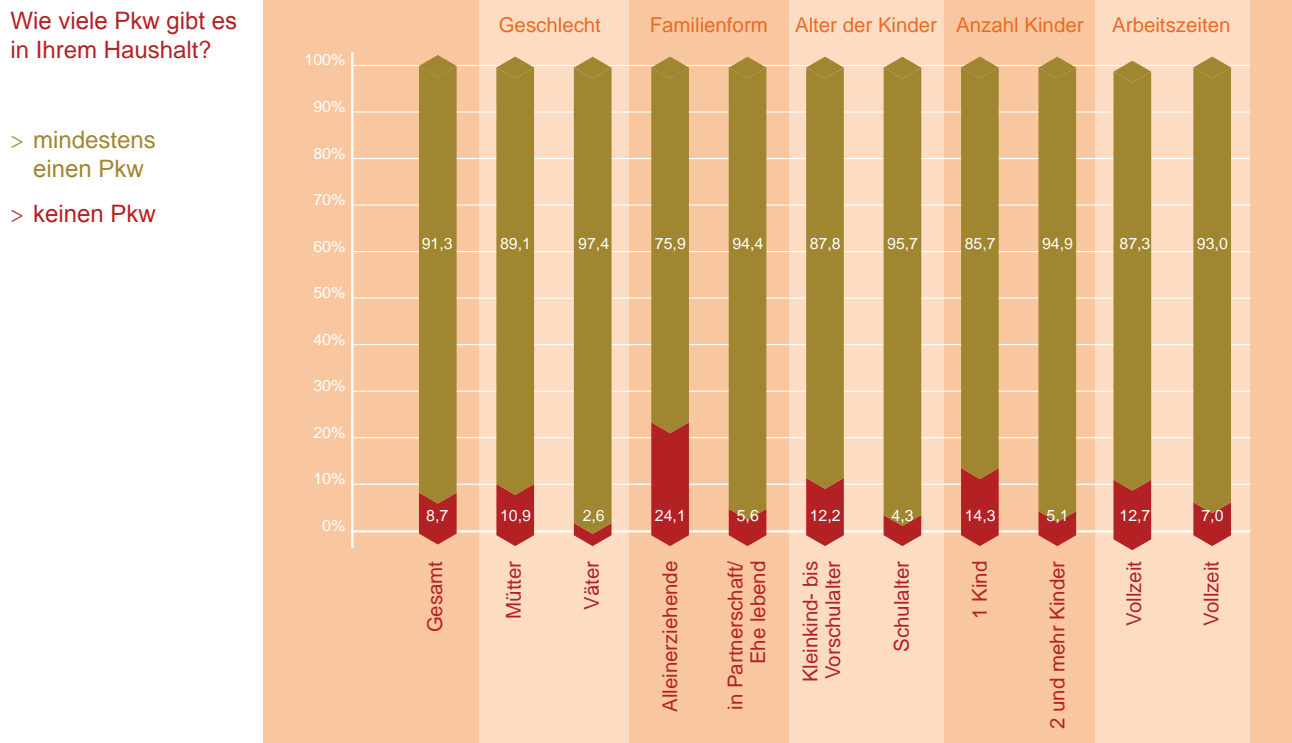
Zunächst ist festzuhalten, dass allen Interviewten und ihren Familien mindestens ein Auto zur Verfügung steht. Um den Arbeitsplatz zu erreichen und/oder familiäre Verpflichtungen (Arztbesuche, Behördengänge, Einkäufe etc.) zu erfüllen, sind die Interviewten nach eigenen Aussagen auf einen Pkw angewiesen:

„Benötigen Sie ein Auto, um Beruf und familiäre Pflichten zu vereinbaren?“
 „Ja, eindeutig.“ (Interview ZG 3 ST)

Die Teilnehmer der schriftlichen Befragung geben mit 91,3% an, dass ihnen mindestens ein Pkw zur Verfügung steht. 8,7% der schriftlich befragten Normalerwerbstätigen besitzt dagegen kein Auto. Vor allem die Väter der Untersuchung (97,4%) sagen aus, dass ihrer Familie mindestens ein Pkw gehört. Bei den Müttern sind es dagegen 8,3% weniger. In Partnerschaft/Ehe lebende Eltern können zu 94,4% auf einen Pkw im Haushalt zurückgreifen, wohingegen 24,1% der Alleinerziehenden angibt, keinen Pkw zu besitzen. Auch die Eltern, deren Kinder bereits das Schulalter erreicht haben, können häufiger auf mindestens ein Auto in der Familie zurückgreifen (95,7%) als Eltern mit kleineren Kindern in der Familie (87,8%). Bei Familien mit zwei und mehr Kindern ist der Anteil der Haushalte mit einem Pkw tendenziell höher (94,9%) als bei Familien mit nur einem Kind (85,7%).

12,7% der in Teilzeit arbeitenden Eltern und 7% der vollzeittätigen Mütter und Väter besitzen kein Auto.⁷¹

66. Abbildung: „Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?“; nach Geschlecht, Familienform^{***}, Alter und Anzahl der Kinder, Teil- und Vollzeit (ZG 3)

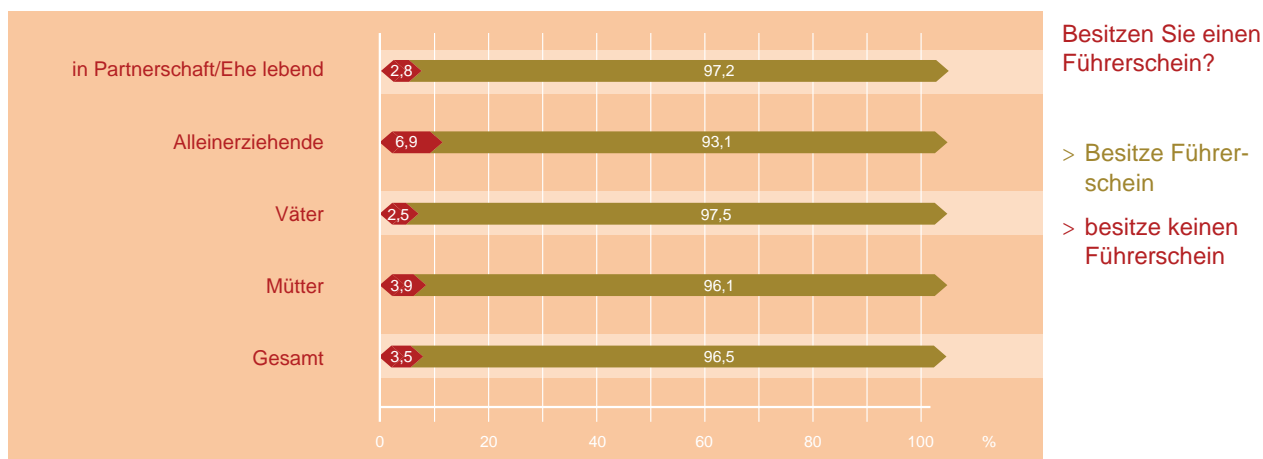


Die Ergebnisse zeigen, dass die Grundvoraussetzung für Mobilität in Form eines Pkw bei den Eltern in Normalarbeitsverhältnissen wesentlich besser ist als bei langzeitarbeitslosen und aufstockenden Eltern.

Dieses Ergebnis trifft ähnlich auch auf die Frage nach einem Führerschein bei den Befragten dieser Gruppe zu. So geben 96,5% der Normalerwerbstätigen an, dass Sie im Besitz eines Führerscheins sind. Dabei gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen alleinerziehenden und in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern.

71. Zusammenhänge, bis auf Familienform, statistisch nicht signifikant.

67. Abbildung: „Besitzen Sie einen Führerschein?“;
nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)



Führerschein und Pkw sind bei den Befragten nahezu vollständig vorhanden. Alleinerziehende geben etwas häufiger als Eltern in einer Partnerschaft an, nicht über einen Führerschein oder Pkw zu verfügen.

In den Interviews wird deutlich, dass vor allem jene Interviewpartnerinnen, die in ländlichen Gemeinden leben, auf einen Pkw angewiesen sind. Zum einen sei das infrastrukturelle Netz dort nicht ihren Bedürfnissen entsprechend ausgebaut. Zum anderen wurde angemerkt, dass die Anfahrtszeiten zum Betreuungsort der Kinder und zur Arbeitsstätte zu lang seien. Um die täglichen Anfahrts- und Abholzeiten zu verkürzen und so nach der Arbeit mehr Zeit mit der Familie und den Kindern verbringen zu können, nutzen nahezu alle Interviewten einen Pkw. In einem Fall berichtet eine Mutter, ihre Kinder mit dem Bus und dem Fahrrad in die entsprechende Kindertagesstätte zu bringen und zum Arbeitsplatz zu fahren. In einem anderen Fall nutzt eine Mutter den Bus, um zum Arbeitsplatz zu gelangen.

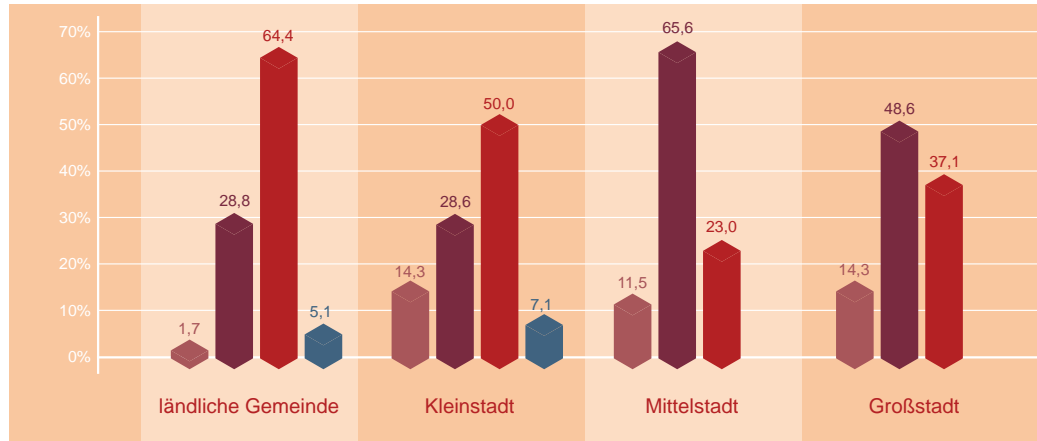
Im Hinblick auf den Besitz eines Führerscheins gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen auf dem Land und in der Stadt lebenden Müttern und Vätern. Der Führerschein, der als Voraussetzung für Mobilität gilt, ist bei Männern und Frauen, Städtern und Landbewohnern annähernd gleich vorhanden.

Die Unterscheidung nach ländlichem und städtischem Wohnsitz wird bei der Analyse allerdings relevant, wenn es um die Anzahl der Pkw im Haushalt geht. So zeigt sich, dass in den größeren Wohnorten, wie Mittelstädten (65,6%) und Großstädten (48,5%), die meisten Befragten mit einem Pkw im Haushalt auskommen. Im ländlichen Raum sind in den Familien dagegen mehrheitlich zwei Pkw vorhanden. Drei und mehr Pkw werden in den dichtbesiedelten Gebieten gar nicht in Anspruch genommen, in den ländlichen Gemeinden und Kleinstädten dagegen zu 5,1 bzw. 7,1%.

68. Abbildung: „Wie groß ist der Wohnort, in dem Sie leben?“; nach „Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?“ (ZG 3)

Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?

- > keinen Pkw
- > einen Pkw
- > zwei Pkw
- > drei und mehr Pkw

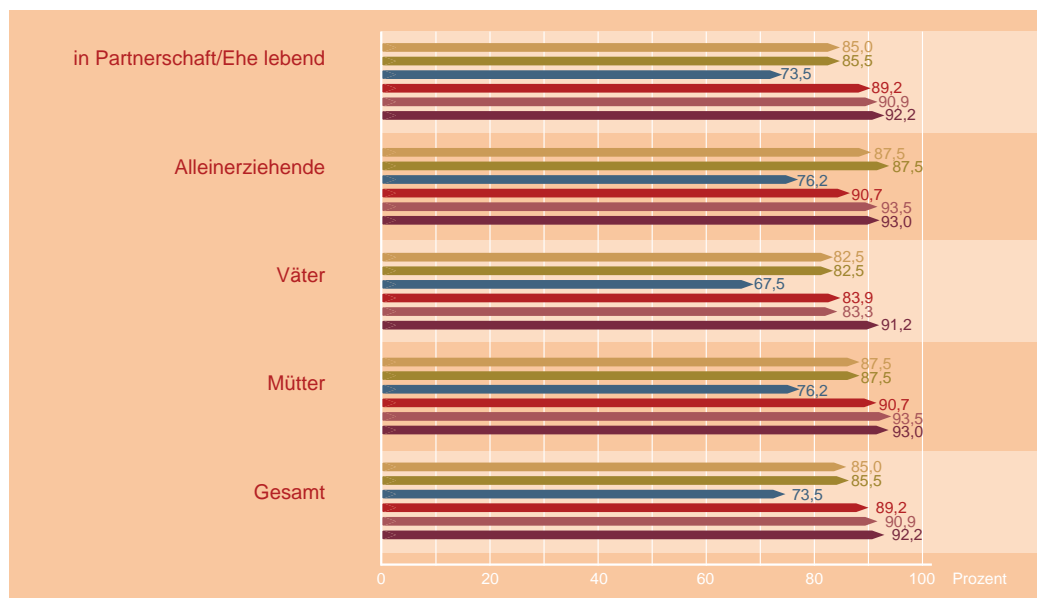


Die Erreichbarkeit der Zielorte der befragten Eltern, wie Kindergarten, Schule oder Arbeitsstelle, spielt, wie bereits erwähnt, eine entscheidende Rolle bei der Bewältigung von Alltagshürden. Die Interviewten berichten, dass sie zwischen einer halben Stunde bis eineinhalb Stunden benötigen, um ihre Kinder in die jeweilige Betreuungseinrichtung zu bringen und schließlich zum Arbeitsplatz zu gelangen. Das bedeutet, dass sie täglich zwischen einer und drei Stunden damit verbringen, zwischen dem Wohnort, der Betreuungseinrichtung des Kindes/der Kinder und dem Arbeitsplatz pendeln.

69. Abbildung: „Wie gut erreichbar ist/sind für Sie ...?“, nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)

Wie gut erreichbar ist/sind für Sie ...

- > ärztliche Versorgung
- > Einkaufsmöglichkeiten
- > Öffentliche Verkehrsmittel
- > Schule
- > Hort
- > Kindertagesstätten (KITA, Tagesmutter)



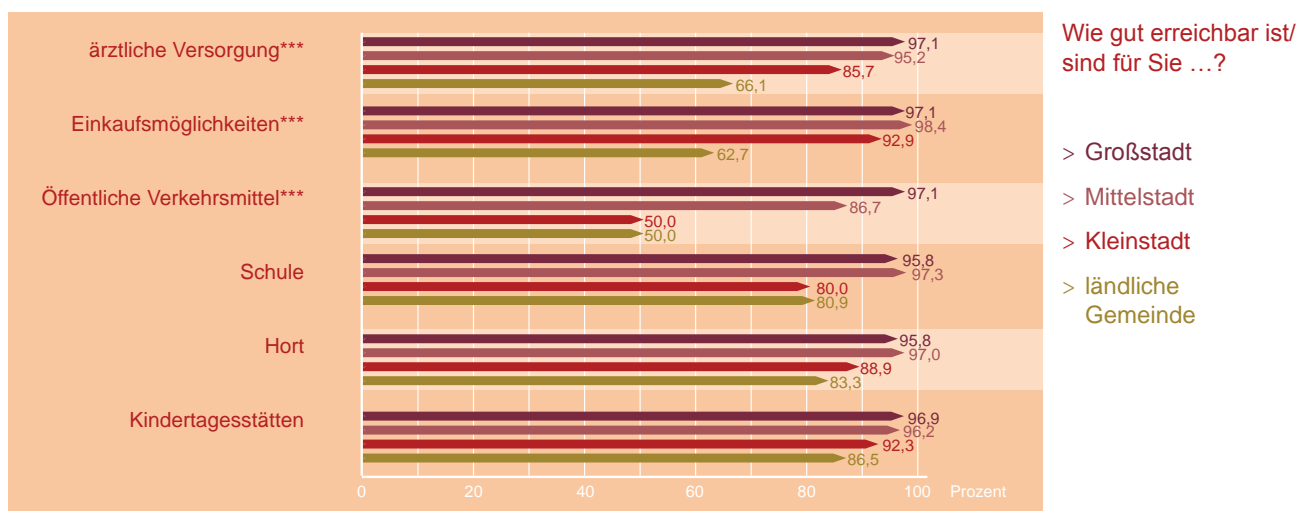
Die Erreichbarkeit von Hort, Schule, Einkaufsmöglichkeiten, ärztlicher Versorgung und öffentlichen Verkehrsmitteln wird von den Befragten der dritten Zielgruppe als überwiegend gut eingestuft. Lediglich der öffentliche Nahverkehr wird im Vergleich schlechter bewertet. Hinsichtlich der Familienform und dem Geschlecht der Befragten zeigten sich keine signifikanten Zusammenhänge.

Öffentliche Verkehrsmittel sind für Vollzeitarbeitende, Eltern mit Schulkindern und Eltern mit zwei und mehr Kindern schwerer zu erreichen als für Teilzeitarbeitende, Familien mit Kleinkindern und 1-Kind-Familien.⁷²

Die Erreichbarkeit wichtiger infrastruktureller Einrichtungen wird überwiegend gut bewertet.

Werden diese Befunde nach Größe des Wohnortes betrachtet, zeigt sich, dass diese auf die Erreichbarkeit der Betreuungsmöglichkeiten der Kinder nur geringen Einfluss hat. Die Einrichtungen sind zwar in den ländlichen Gebieten weniger gut zu erreichen als in den städtischen Zentren, ein statistisch signifikanter Zusammenhang besteht jedoch nicht. Ein solcher zeigt sich jedoch bei der Erreichbarkeit von ärztlicher Versorgung, Einkaufsmöglichkeiten und öffentlichen Verkehrsmitteln. Diese drei Kategorien sind in den verdichteten Räumen leichter zu erreichen als in den weniger dicht besiedelten Gebieten.

70. Abbildung: „Wie gut erreichbar ist/sind für Sie ...?“
nach „Wie groß ist der Wohnort, in dem Sie leben?“ –
„tendenziell gut erreichbar“ gruppiert (ZG 3)



Demnach zeigen sich in der Stadt-Land Betrachtung nur geringe Unterschiede hinsichtlich der Erreichbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen, aber deutliche Differenzen bezüglich der Erreichbarkeit von Einkaufsmöglichkeiten, ärztlicher Versorgung und dem öffentlichen Nahverkehr. Der Besitz eines Pkw ist für Familien in ländlichen Regionen deswegen wichtige Voraussetzung, um Beruf und Privatleben zu vereinbaren.

Die Erreichbarkeit wichtiger infrastruktureller Einrichtungen wird im ländlichen Raum häufiger schlechter bewertet als im städtischen Raum.

72. In der Analyse zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang.

Das wird ebenfalls in den Interviews mit den Müttern bestätigt. Die Interviewten geben an, auf mindestens ein Auto für die Familie angewiesen zu sein, entweder um familiäre Verpflichtungen (v. a. Einkäufe) zu erfüllen, oder um zur Arbeit und zur Betreuungseinrichtung des Kindes/der Kinder zu gelangen. Das Auto ist somit – wie bereits erwähnt – nicht nur Mittel, um den Arbeitsplatz zu erreichen, sondern darüber hinaus eine unabdingbare Grundlage für ein effizientes Familienmanagement. So können sich die täglichen Fahrzeiten zwischen dem Wohnort, den Betreuungseinrichtungen für das Kind/die Kinder und dem Arbeitsplatz leicht auf mehrere Stunden täglich, auch unter Nutzung eines Pkw, aufsummieren.

Im folgenden Kapitel wird detailliert der Frage nachgegangen, welche Zugeständnisse und Eigenleistungen Normalerwerbstätige machen bzw. erbringen müssen, um die alltäglichen Wege zur Arbeit zu bewältigen.

6.2.4.1. Arbeitsweg und Mobilität – Zugeständnisse und Eigenleistungen

Die Bedeutung der Mobilität für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde in den vorangegangenen Kapiteln wiederholt hervorgehoben. Dieses Kapitel nun befasst sich mit den Zugeständnissen und Eigenleistungen, die normalerwerbstätige Eltern erbringen müssen, um den Mobilitätsanforderungen von Beruf und Familie gerecht zu werden. Dabei soll gezielt untersucht werden, wie viel Bereitschaft von Seiten der Eltern für die Bewältigung logistischer Herausforderungen besteht und wann diesbezüglich die Grenzen für normalerwerbstätige Eltern erreicht sind.

Aus Sicht verschiedener Interviewpartnerinnen sollten Eltern die Bereitschaft zeigen, zumindest über kurze Strecken zu pendeln. Dabei wird der Besitz eines Führerscheins weitgehend als notwendige Voraussetzung betrachtet. Wie mehrfach betont wurde, spielt vor allem der Zeitfaktor beim Pendeln zum Arbeitsplatz eine entscheidende Rolle. Eine Interviewpartnerin gab an, nicht länger als eine Stunde pro Richtung fahren zu wollen, um ihre Arbeitsstelle zu erreichen, wobei innerhalb dieses Zeitrahmens auch die Kinder zu den Betreuungseinrichtungen gebracht bzw. wieder abgeholt werden sollten. Bei einer Arbeitszeit von acht Stunden sowie der zugehörigen Anfahrtszeiten, müssen in diesem konkreten Fall für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit allein zehn Stunden pro Tag veranschlagt werden.

Die Interviewpartnerinnen nehmen nach eigenen Angaben verschiedene Kompromisse in Kauf, um Beruf und Privatleben vereinbaren zu können. So berichtet beispielsweise eine Mutter, dass sie ihren Wohnort nicht nach persönlichen Vorlieben gewählt habe, sondern ihrerseits die Arbeitsplatznähe zuvorderst berücksichtigt wurde, um übermäßig lange Anfahrtszeiten zu vermeiden

Um die Mobilität und den Arbeitsweg der Befragten genauer zu untersuchen, wurde im Fragebogen nach den zu erbringenden Aufwendungen für die derzeitige Arbeit gefragt. Im Gegensatz zu den erwerbslosen und zum Teil auch aufstockenden Eltern brauchten bei den normalerwerbstätigen Eltern keine hypothetischen Bereitschaften erfragt werden, sondern die tatsächlich zu leistenden Aufwendungen. Dabei zeigt sich, dass die meisten in der befragten Zielgruppe für die Wege zwischen Wohnort und Arbeitsplatz einen Pkw in Anspruch nehmen (63,5 %). Ca. 37% bestreiten mit dem Pkw einen täglich maximal 60-minütigen Arbeitsweg, einschließlich der Hin- und Rückfahrt. Jeder Vierte muss dagegen täglich mehr als 60 Minuten für die Fahrzeiten veranschlagen.

Ca. 22% der Befragten benutzen täglich die öffentlichen Verkehrsmittel, um zur Arbeit zu gelangen. Dabei fährt ca. jeder Sechste mit den öffentlichen Verkehrsmitteln maximal

30 Minuten zur Arbeit. Ca. 15% benötigen mehr als 30 Minuten für eine Strecke zum Arbeitsplatz.

Im Rahmen der derzeitigen beruflichen Tätigkeit arbeiten ca. 40% der Eltern auch am Wochenende. Von 179 Befragten fährt jeder Dritte auf mehrtägige Dienstreisen oder arbeitet an wechselnden Orten. 15,6% geben an, in ihrer derzeitigen Tätigkeit „in Schichten zu arbeiten“. „In der Woche pendeln“ und „mit der Familie für die Erwerbstätigkeit umziehen“ ist bzw. war für nur jeweils 8,3% der dritten Untersuchungsgruppe relevant.

71. Abbildung: „Welche Aufwendungen müssen Sie für Ihre derzeitige Arbeit erbringen?“ (ZG 3)



Die erwerbstätigen Mütter in der Befragung zeigten sich eher bereit als die Väter, mit dem Pkw zur Arbeit zu fahren, (w: 67,7%; m: 52,5%), an Wochenenden zu arbeiten (w: 42,2%; m: 33,3%), mehr als 30 Minuten Fahrzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln auf sich zu nehmen (w: 16%; m: 10%) und in Schichten zu arbeiten (w: 17,5%; m: 7,5%). Dagegen gaben die befragten Väter häufiger an, an wechselnden Orten zu arbeiten (w: 28,9%; m: 35,9%), auf mehrtägige Dienstreisen zu gehen (w: 26%; m: 42,5%), in der Woche zu pendeln (w: 6,3%; m: 15%) und jeden Tag maximal 30 Minuten Arbeitsweg mit den ÖPNV (w: 13,7%; m: 22,5%) zurückzulegen. Auffallend ist, dass vor allem Männer Zugeständnisse erbringen, die mit längerer Abwesenheit von der Familie verbunden sind⁷³ (vgl. Übersicht 113 im Anhang).

73. Die genannten Angaben sind lediglich schwach oder nicht statistisch signifikant.

Männer machen hinsichtlich ihrer Arbeit häufiger Zugeständnisse, die mit längerer Abwesenheit von der Familie verbunden sind.

Personen, die in einer Partnerschaft/Ehe leben, haben vielfältigere Möglichkeiten, den Anforderungen ihres Berufs- und Privatlebens gerecht zu werden, als alleinerziehende Mütter und Väter. Sie sind hinsichtlich des Familien- und Berufsmanagements flexibler, da sie sich mit ihrem Partner/ihrer Partnerin abstimmen und Aufgaben teilen können. Die Bereitschaft, Mobilitätsanforderungen gerecht zu werden, ist bei Alleinerziehenden geringer ausgeprägt als bei Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben. Daher verwundert es nicht, dass die folgenden Zugeständnisse eher von Personen mit einem Partner/einer Partnerin als von Alleinerziehenden gemacht werden: Wochenendarbeit (AE: 27,6; PS: 41,8%), Arbeit an wechselnden Orten (AE: 13,8%; PS: 34%)* und mehrtägige Dienstreisen (AE: 18,5%; PS: 32,2%).

Diese Zugeständnisse können vor allem dann gemacht werden, wenn der Partner/die Partnerin vor Ort die Betreuung des Kindes/der Kinder sicherstellt bzw. das Hinbringen und Abholen der des Kindes/der Kinder zur und von der Betreuungseinrichtung übernimmt. Ein vergleichbares Familienmanagement ist alleinerziehenden Eltern häufig nicht oder nur eingeschränkt möglich.

Aufgrund geringer räumlicher und zeitlicher Flexibilität mussten laut der Befragung alleinerziehende Mütter und Väter für ihren derzeitigen Arbeitsplatz häufiger umziehen (20,7%) als Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben (4,9%)⁷⁴ (vgl. Übersicht 113 im Anhang).

In einem weiteren Schritt wurde versucht zu ermitteln, ob das Alter und die Anzahl der Kinder einen Einfluss auf die Bereitschaft zu Zugeständnissen seitens der erwerbstätigen Eltern haben. Als Grundgedanke hinter dieser Analyse steht die Hypothese, dass mit zunehmender Anzahl und höherem Alter der Kinder auch andere Zugeständnisse erforderlich werden. So sind Eltern mit Kindern im Schulalter häufiger als Familien mit Kindern im Kleinkind- bis Vorschulalter bereit, Überstunden zu leisten (KK: 61,2%; SK: 64,3%), am Wochenende (KK: 23,7%; SK: 44,9%) und an wechselnden Orten (KK: 23,7%; SK: 38,6%) zu arbeiten, auf mehrtägige Dienstreisen zu gehen (KK: 24,7%; SK: 35,7%) und längere Fahrzeiten mit dem Pkw (KK: 22,7%; SK: 29,9%) und ÖPNV (KK: 9,3%; SK: 20,6) auf sich zu nehmen.

Diese Ergebnisse deuten auf eine höhere Flexibilität der Eltern mit bereits älteren Kindern hin (vgl. Übersicht 114 im Anhang). Eine statistische Signifikanz zeigte sich jedoch nicht.

Alleinerziehende machen weniger häufig Zugeständnisse, die zeitliche und räumliche Flexibilität erfordern. Eltern mit bereits älteren Kindern und vollzeitarbeitende Eltern machen eher Zugeständnisse, die erhöhte Flexibilität erfordern.

Wenn auch statistisch nicht oder nur gering signifikant, bestehen hinsichtlich der zu leistenden Aufwendungen für die derzeitige Arbeit Unterschiede zwischen voll- und teilzeitarbeitenden Eltern (vgl. Übersicht 114 im Anhang). Die am häufigsten genannten Aufwendungen der vollzeitnah arbeitenden Eltern gegenüber den Teilzeit arbeitenden

74. Die Analyse ergab einen statistisch hoch signifikanten Zusammenhang.

Eltern sind: Arbeit an wechselnden Orten (TZ: 25,9%; VZ: 30,8%), mehrtägige Dienstreisen (TZ: 19,3%; VZ: 34,2%)* und Wochenpendeln (TZ: 1,7; VZ: 11,7%). Die vollzeitnah arbeitenden Eltern scheinen demnach vor allem eher zu räumlicher Flexibilität bereit zu sein als die in Teilzeit arbeitenden Eltern. Letztere machen demgegenüber für ihre derzeitige Arbeit aber häufiger Zugeständnisse bei Wochenend- (TZ: 47,4%; VZ: 36,1%) und Schichtarbeit (TZ: 19,6; VZ: 14%).

6.2.5. Arbeitsbedingungen

In diesem Abschnitt sollen die Arbeitsbedingungen der Eltern aus der dritten Zielgruppe analysiert werden. Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass ca. 76% der schriftlich befragten Eltern gern in ihrem gegenwärtigen Job tätig sind. Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit können dabei keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt werden. Ebenso ergeben sich keine statistisch signifikanten Unterschiede, wenn man die Zufriedenheit der Befragten nach ihrer Familienform oder Tätigkeit im Teilzeit- oder Vollzeitbereich untersucht. Wie unten aufgeführte Abbildung aber darlegt, zeigten sich ca. 6% der befragten Eltern in Vollzeitnähe zufriedener mit ihrem Job als Eltern, die in Teilzeit arbeiten. Etwas deutlicher waren in diesem Zusammenhang die Unterschiede zwischen Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben (76,8%), und alleinerziehenden Eltern (65,5%).

72. Abbildung: „Arbeiten Sie gerne in Ihrem derzeitigen Job?“, nach Geschlecht, Teil- und Vollzeit, Familienform (ZG 3)

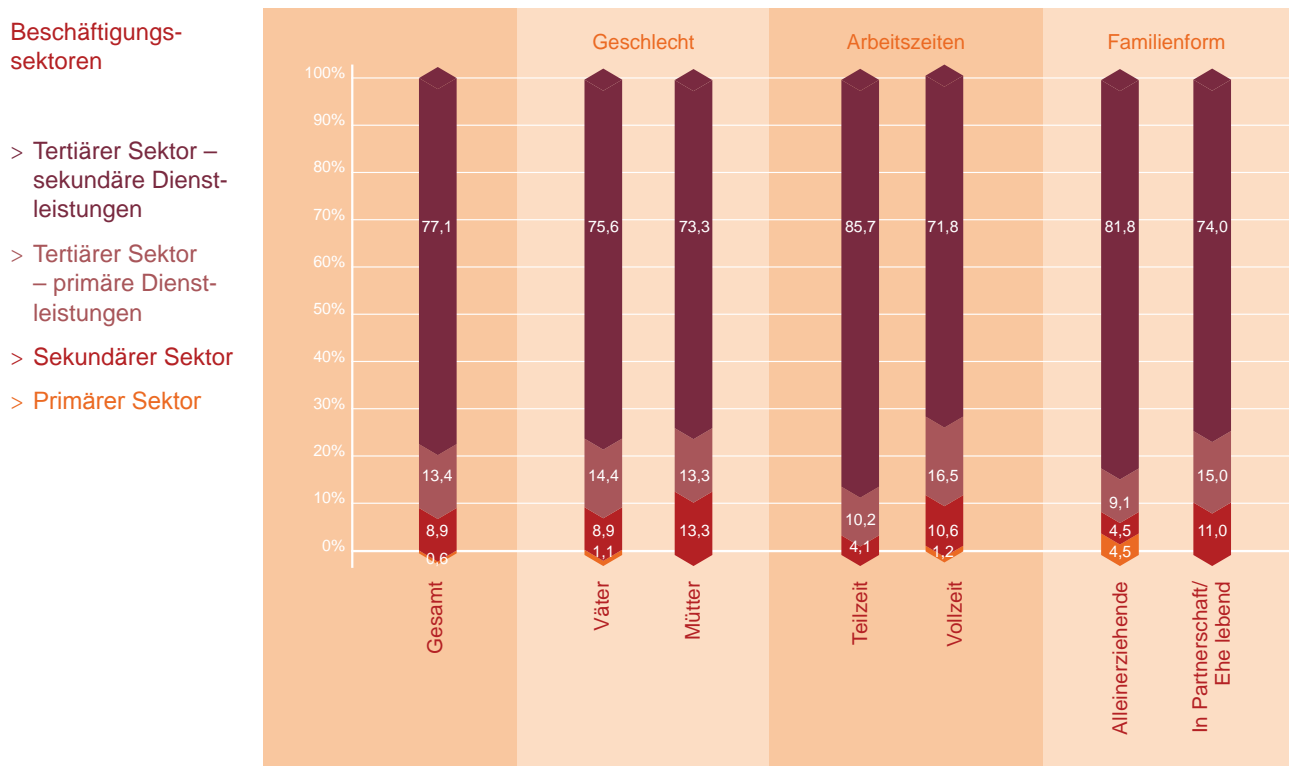


Mütter wie Väter arbeiten größtenteils gerne in ihrem derzeitigen Job. Alleinerziehende Eltern äußern die geringste Zufriedenheit.

Die Lebens- und Arbeitsumstände der befragten Eltern sind häufig eng mit den jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen verbunden. Diese divergieren zum Teil grundlegend, wenn Erwerbstätige verschiedener Wirtschaftssektoren verglichen werden.

Fast drei Viertel der 179 befragten Mütter und Väter sind im Tertiären Sektor im Bereich der sekundären Dienstleistungen tätig. 13,4% üben einen Beruf im Tertiären Sektor mit primären Dienstleistungen aus. Ca. 9% arbeiten im Sekundären Sektor. Dabei ergeben sich keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede und ebenfalls keine Zusammenhänge des Beschäftigungssektors mit der Familienform. Allein der Anteil der alleinerziehenden Eltern im Tertiären Sektor mit sekundären Dienstleistungen liegt ca. 8% höher als bei Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben. Vor allem die teilzeitarbeitenden Eltern sind im Bereich sekundärer Dienstleistungen tätig (85,7%). Bei den Eltern, die Vollzeit arbeiten, zeigt sich, wenngleich statistisch nicht signifikant, ein etwas höherer Anteil derer, die im Sektor primärer Dienstleistungen tätig sind als bei den Teilzeitbeschäftigten. Da ein größerer Teil der Befragten im öffentlichen Dienst beschäftigt ist, kann das mit einem besseren Angebot an höher qualifizierten Teilzeitstellen in diesem Bereich zusammenhängen.

73. Abbildung: Branchen- und Berufseinteilung in Wirtschaftssektoren; nach Geschlecht, Teil- und Vollzeit und Familienform (ZG 3)



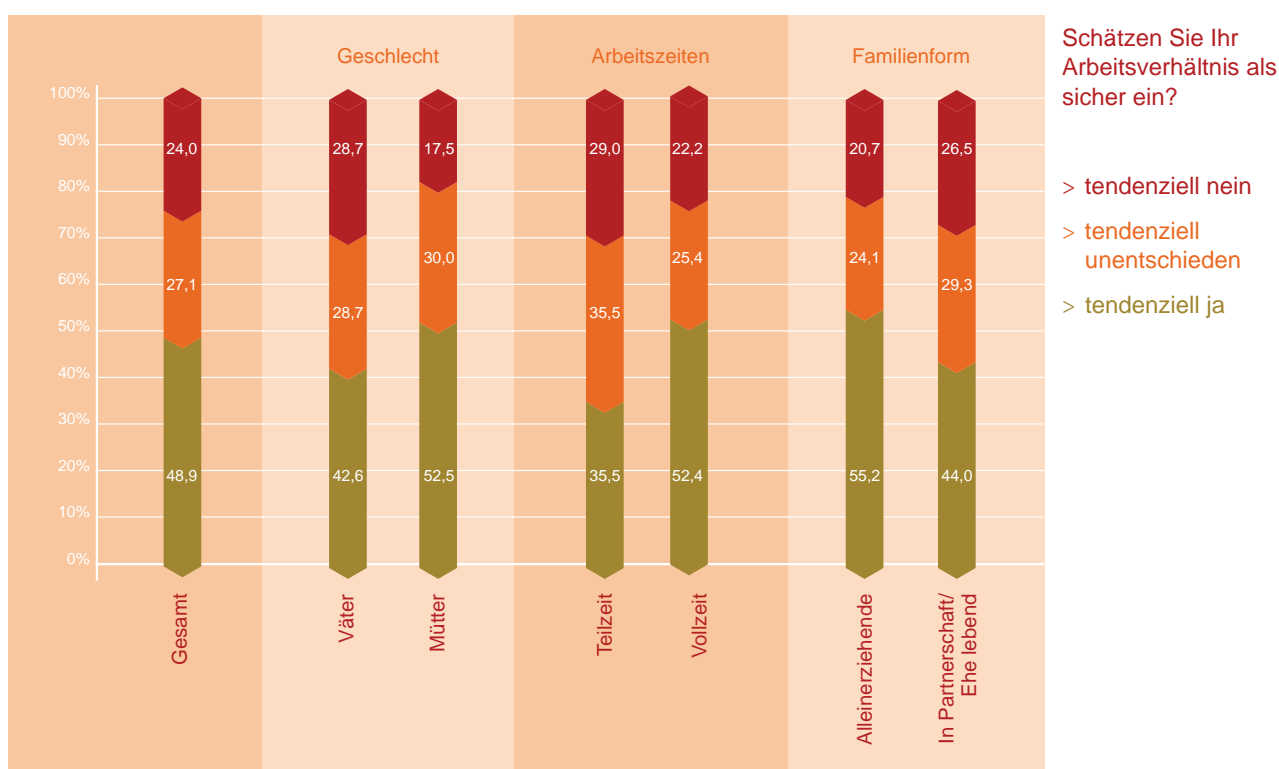
Drei Viertel der Eltern sind im sekundären Dienstleistungssektor beschäftigt, in dem sogenannte Normalarbeitsverhältnisse überwiegen. Teilzeitarbeitende Eltern geben häufiger an, im Bereich sekundärer Dienstleistungen zu arbeiten als vollzeitarbeitende Eltern.

Ein nächster Themenkomplex befasst sich mit der Frage nach der Sicherheit des derzeitigen Arbeitsverhältnisses. Dabei schätzt beinahe die Hälfte der Befragten aus der dritten

Zielgruppe ihr Arbeitsverhältnis als tendenziell sicher ein. 27,1% bewerten die Sicherheit des derzeitigen Jobs im mittleren Bereich, während 24% der Befragten ihr Arbeitsverhältnis als tendenziell unsicher ansehen. Hervorzuheben sei hier, dass über 10% der befragten Väter ihre Arbeitsplatzsicherheit positiver bewerten als die befragten Mütter. Eltern, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben (52,4%), äußern in diesem Zusammenhang mehr Zuversicht als Eltern, die in Teilzeit arbeiten (35,5%). Inwiefern eine Korrelation zwischen der häufiger geäußerten Arbeitsplatzunsicherheit der Teilzeitbeschäftigten und einer Einbindung in atypische Beschäftigungsverhältnisse (z. B. mit Befristung) besteht, kann aus dem vorliegenden Datenmaterial nicht geschlossen werden.

Alleinerziehende Mütter und Väter bewerten ihr Arbeitsverhältnis tendenziell sicherer (55,2%) als Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben (44,1%). Oben genannte Analysen ergaben jedoch keine statistische Signifikanz.

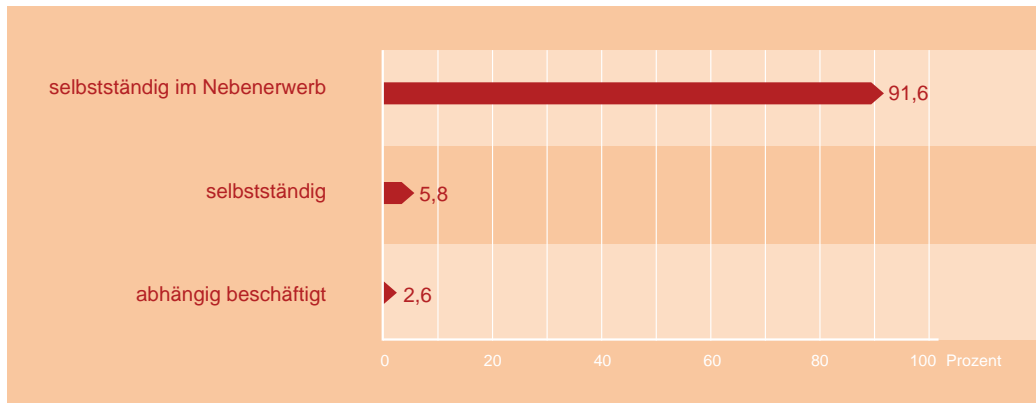
74. Abbildung: „Schätzen Sie Ihr Arbeitsverhältnis als sicher ein?“; nach Geschlecht, Teil- und Vollzeit und Familienform (ZG 3)



Etwa die Hälfte der Befragten schätzt den eigenen Arbeitsplatz als sicher ein. In Teilzeit arbeitende Eltern bewerten die Arbeitsplatzsicherheit weniger häufig als gut als in Vollzeit arbeitende Eltern.

Wie Abbildung 75 zur Beschäftigungsart der normalerwerbstätigen Eltern zeigt, sind 91,6% der befragten Mütter und Väter abhängig beschäftigt. Lediglich 5,8% sind selbstständig und 2,6% selbstständig im Nebenerwerb.

75. Abbildung: Beschäftigungsart (ZG 3; n = 190)



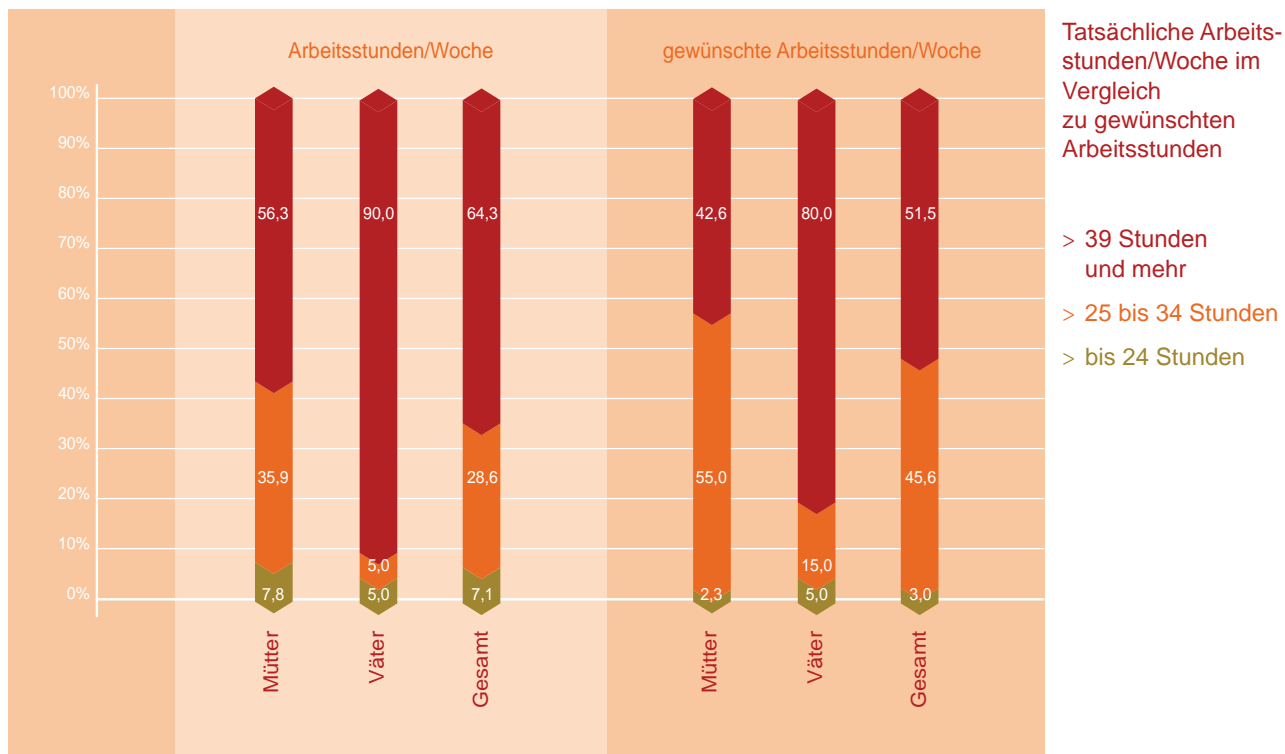
64,3% der befragten Normalerwerbstätigen arbeiten 35 Stunden und mehr pro Woche. 29,1% der Befragten arbeiten 25 bis 35 Stunden und 7,4% bis 24 Stunden pro Woche. Dabei sind es vor allem die Väter (90%), die eine Vollzeitstelle innehaben. Der Anteil der Frauen, die Vollzeit arbeiten, ist dagegen deutlich geringer (56,3%). Darüber hinaus sind die befragten Mütter wesentlich häufiger im Teilzeitbereich beschäftigt (35,9%) als die Väter (5%). Der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Arbeitszeitmodell ist statistisch signifikant. Demnach findet sich auch bei den erwerbstätigen Eltern häufig das bereits erwähnte Zuverdienst-Modell, in dem der Mann für das Grundeinkommen der Familie zuständig ist und die Frauen den Großteil der Familienaufgaben übernehmen.

Die befragten Väter arbeiten deutlich häufiger in Vollzeit als die Mütter.

In vorherigen Kapiteln zeigten sich bereits Hinweise darauf, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit zunehmender Arbeitszeit schwieriger zu bewältigen ist. Stellt man die tatsächliche der gewünschten Arbeitszeit gegenüber, zeigt sich, dass sowohl Mütter als auch Väter häufig ihre Arbeitszeit verkürzen möchten. Die folgenden Ergebnisse belegen, dass sich insbesondere die Vollzeit oder vollzeitnah arbeitenden befragten Eltern kürzere Arbeitszeiten wünschen. Von den 90% der Väter, die gegenwärtig 35 Stunden und mehr tätig sind, wünschen sich 80%, auch zukünftig Vollzeit beschäftigt zu sein. Die verbleibenden 10% äußern, ihre Arbeitszeit auf 25 bis 34 Stunden verkürzen zu wollen. Von den befragten Müttern wiederum arbeiten 56,3% 35 Stunden und mehr. Der Anteil Mütter, der sich eine solche Vollzeitarbeit wünschen, umfasst jedoch nur 42,6%. Im Gegensatz dazu zeigte sich aber auch, dass ein größerer Teil der Mütter, die bis 24 Arbeitsstunden pro Woche arbeiten, gerne ihre Arbeitszeit erhöhen würden.

Insgesamt scheint es eine Tendenz zu Arbeitszeiten im mittleren Bereich von 25 bis 34 Stunden zu geben. So sinkt der Anteil der Eltern, insbesondere der Mütter, die sich eine Stelle im Segment der kürzesten Arbeitszeit wünschen, wohingegen der Anteil der Eltern, die sich eine Vollzeitstelle wünschen kleiner ist, als die tatsächlich in Vollzeit arbeitenden Eltern.

76. Abbildung: Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich zu gewünschten Arbeitsstunden; nach Geschlecht (ZG 3)



Ein Teil der Mütter und Väter mit Arbeit in Vollzeitnähe wünscht sich eine Verkürzung der Arbeitszeit.

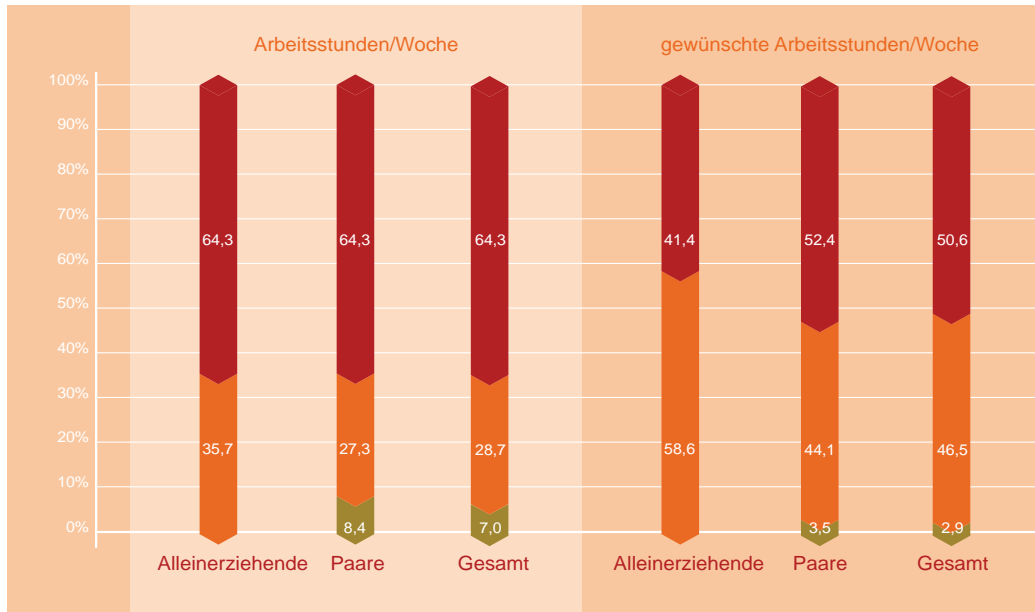
Die Analyse der tatsächlichen und gewünschten Arbeitsstunden der Befragten hinsichtlich der Familienformen zeigt, dass von den Alleinerziehenden 64,3% 35 Stunden und mehr pro Woche arbeiten und sich damit nicht von den Müttern und Vätern in Partnerschaften unterscheiden. Während 35,7% der Alleinerziehenden 25 bis 34 Stunden in der Woche arbeiten, sind es bei Eltern in Partnerschaften 27,3%.

Vor allem die Alleinerziehenden wünschen sich weniger Arbeitsstunden pro Woche. So ist der Anteil Alleinerziehender, die sich eine Vollzeitstelle wünschen, 22,9% kleiner als der tatsächlich in Vollzeit arbeitender Alleinerziehender. Auffällig ist, dass keiner der Alleinerziehenden weniger als 24 Stunden pro Woche arbeitet oder sich dies wünschen. Dies könnte möglicherweise damit zusammenhängen, dass bei einer Arbeitszeitverkürzung das Einkommen für die Bestreitung des Lebensunterhaltes nicht mehr ausreichen würde. 41,4 Prozent der erwerbstätigen Eltern in einer Partnerschaft/Ehe äußern, gern Vollzeit arbeiten zu wollen. Damit ist der Anteil gegenüber den tatsächlich in Vollzeit arbeitenden Eltern in Partnerschaft/Ehe deutlich geringer. Letzteres geht mit einem höheren Anteil von Eltern in einer Partnerschaft/Ehe einher, die sich eine mittlere Wochenarbeitszeit wünschen.

77. Abbildung: Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich zu gewünschten Arbeitsstunden; nach Familienform (ZG 3)

Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich zu gewünschten Arbeitsstunden

- > 39 Stunden und mehr
- > 25 bis 34 Stunden
- > bis 24 Stunden



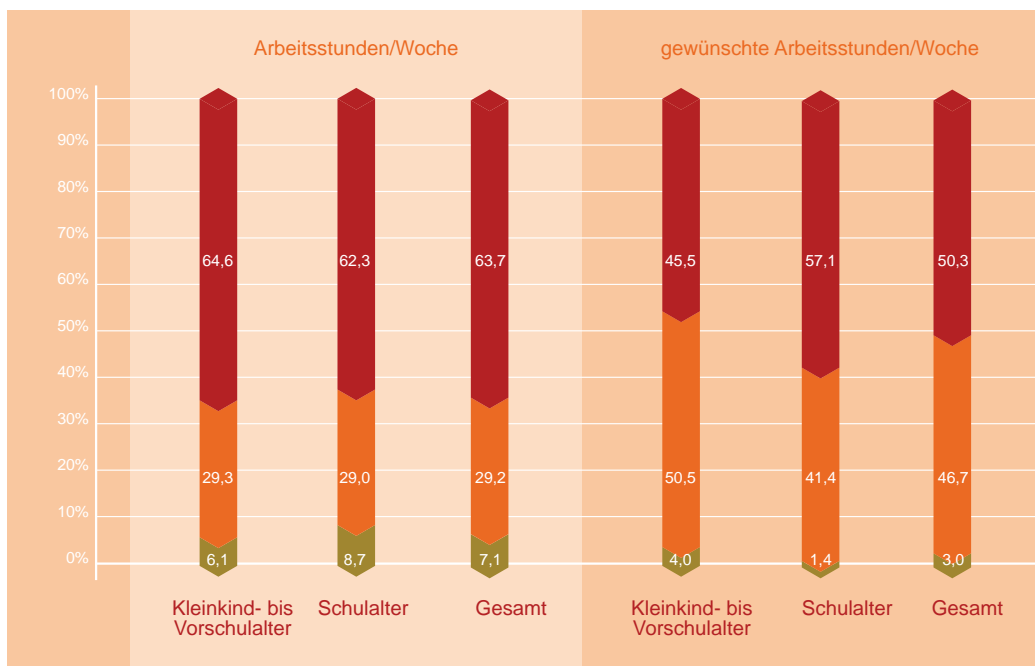
Alleinerziehende in Vollzeitnähe wünschen sich häufiger eine Verkürzung der Arbeitszeit als Eltern, die in einer Partnerschaft/Ehe leben.

In Bezug auf die Wunscharbeitszeiten der Eltern erbrachte die Analyse, dass vor allem Mütter und Väter mit Kindern im Kleinkind- bis Vorschulalter ihre Arbeitszeit tendenziell gern reduzieren würden, was eine Ursache in dem größeren Betreuungsaufwand für jüngere Kinder haben könnte.

78. Abbildung: Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich zu gewünschten Arbeitsstunden; nach Alter der Kinder (ZG 3)

Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich zu gewünschten Arbeitsstunden

- > 39 Stunden und mehr
- > 25 bis 34 Stunden
- > bis 24 Stunden



Bezieht man in die Betrachtung der tatsächlichen und gewünschten Arbeitsstunden erwerbstätiger Eltern die Anzahl der Kinder ein, zeigt sich, dass ein größerer Anteil der Eltern mit einem Kind gegenüber den Eltern mit zwei und mehr Kindern, die Arbeitszeit verkürzen möchte. Eine Ursache dafür könnte sein, dass in der Stichprobe die Kinder der Ein-Kind-Familien mehrheitlich im Kleinkindalter sind (ca. 65%), während die Kinder von Mehr-Kind-Familien überwiegend bereits ein höheres Alter erreicht haben (86%). Dies unterstützt die Annahme, dass das Alter des Kindes/der Kinder Einfluss den Wunsch der Eltern beeinflusst, die Arbeitszeit zu verkürzen.

79. Abbildung: Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich zu gewünschten Arbeitsstunden; nach Anzahl der Kinder (ZG 3)



Den Eltern der dritten Zielgruppe wurde im Fragebogen anhand einer offenen Frage die Möglichkeit gegeben, Gründe zu nennen, warum eine andere als die tatsächliche Arbeitszeit gewünscht wird⁷⁵. 13 von 14 Vätern, die auf diese Frage antworteten, erhoffen sich von einer kürzeren Arbeitszeit mehr Zeit für die Familie. Ein Vater führte an, dass er mehr arbeiten würde, um mehr Gehalt für die Familie zu erwirtschaften. Das Ergebnis der geschlechtsspezifischen Betrachtung ist in Abbildung 80 dargestellt. Insgesamt geben ca. 63% von 110 Befragten an, dass sie gern weniger arbeiten möchten, um mehr Zeit für die Familie, den Partner/die Partnerin oder sich selbst zu haben. Ca. 24% würden die Arbeitszeit für mehr Gehalt erhöhen. 9,1% der befragten Eltern geben an, die Arbeitszeit gern verkürzen zu wollen, allerdings würde dann das Einkommen für die Familie nicht mehr ausreichend sein. Dies gaben auch ca. 11,5% der Mütter an. 5,1% sprechen sich für die Reduktion unbezahlter Mehrarbeit aus.

Hinter dem Wunsch, die Arbeitszeit zu verkürzen, steht vor allem das Bedürfnis der Eltern nach mehr Zeit für die Familie. Ein Grund für die Erhöhung der Arbeitszeit ist, mehr Einkommen zu erwirtschaften.

75. Die Frage wurde ohne Antwortvorgaben im Fragebogen gestellt.

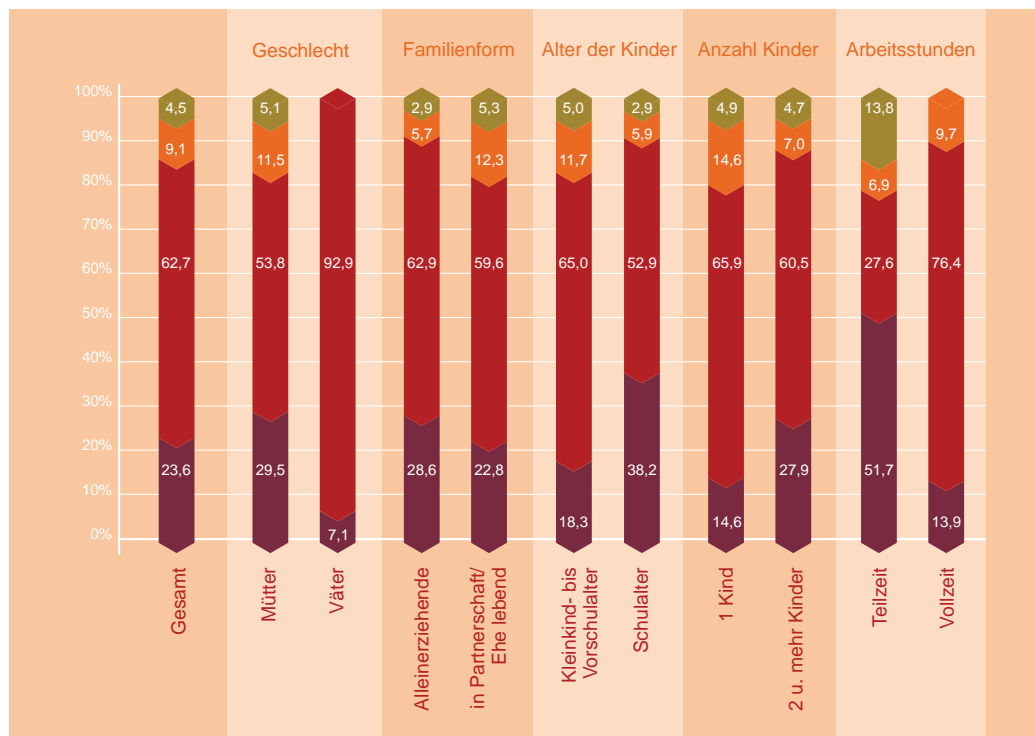
Beim Vergleich von alleinerziehenden und in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern gibt es nur geringe Unterschiede hinsichtlich der Gründe für die gewünschte Arbeitszeit. Während 5,7% der Alleinerziehenden angeben, die Arbeitszeit verkürzen zu wollen, dann jedoch das Gehalt nicht ausreichend wäre, sind es bei den Paaren 12,3%, die diesen Grund angegeben haben. Vor allem Personen mit Kindern unter 6 Jahren (65%) gaben gegenüber Eltern mit Kindern über 6 Jahren (ca. 53%) häufiger an, dass sie ihre Arbeit für die Familie verkürzen möchten. Von den Eltern mit Kindern im Schulalter gaben 38,2% an, dass sie die Arbeitszeit erhöhen würden, um mehr zu verdienen. Bei den Müttern und Vätern mit jüngeren Kindern trifft dieses nur auf 18,3% zu.

Ähnliches zeigt sich auch bei der Analyse der Gründe für die Veränderung der Arbeitszeit nach Anzahl der Kinder, wobei hier die Eltern mit einem Kind vorrangig für die Familie zurücktreten möchten. Von den Familien mit zwei und mehr Kindern nennt ein relativ hoher Anteil den Wunsch, die Arbeitszeit für mehr Gehalt erhöhen zu wollen (ca. 28%). Werden die genannten Gründe der befragten Eltern nach deren Arbeitsstunden betrachtet, wird deutlich, dass ca. jeder Zweite der in Teilzeit arbeitenden Eltern durch mehr Arbeitsstunden ein höheres Erwerbseinkommen erwartet (51,7%). Von den in Vollzeit tätigen Eltern wünschen sich das dagegen nur 13,9%. 76,4% von ihnen wünschen sich jedoch, für mehr Zeit mit der Familie beruflich kürzer treten zu können. In dieser Analyse konnte ein hoher signifikanter Zusammenhang zwischen den Wunscharbeitsstunden und den tatsächlichen Arbeitsstunden, gruppiert in Voll- und Teilzeit, festgestellt werden. Es soll hier darauf hingewiesen werden, dass es sich bei der Frage nach Wunscharbeitsstunden um eine offene Frage handelt. Die Gründe, die Eltern für eine gewünschte Arbeitszeitverkürzung nennen, sagen nichts darüber aus, ob sie auch tatsächlich bereit wären, ein mit kürzerer Arbeit verbundenes geringeres Einkommen in Kauf zu nehmen. Es handelt sich hier in erster Linie um die Wunschkonstellationen erwerbstätiger Eltern, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie herzustellen bzw. zu optimieren.

80. Abbildung: „Gründe für gewünschte Arbeitsstunden“ (offene Frage; n=110); nach Geschlecht*, Familienform, Alter der Kinder, Anzahl der Kinder, Arbeitsstunden*** (ZG 3)

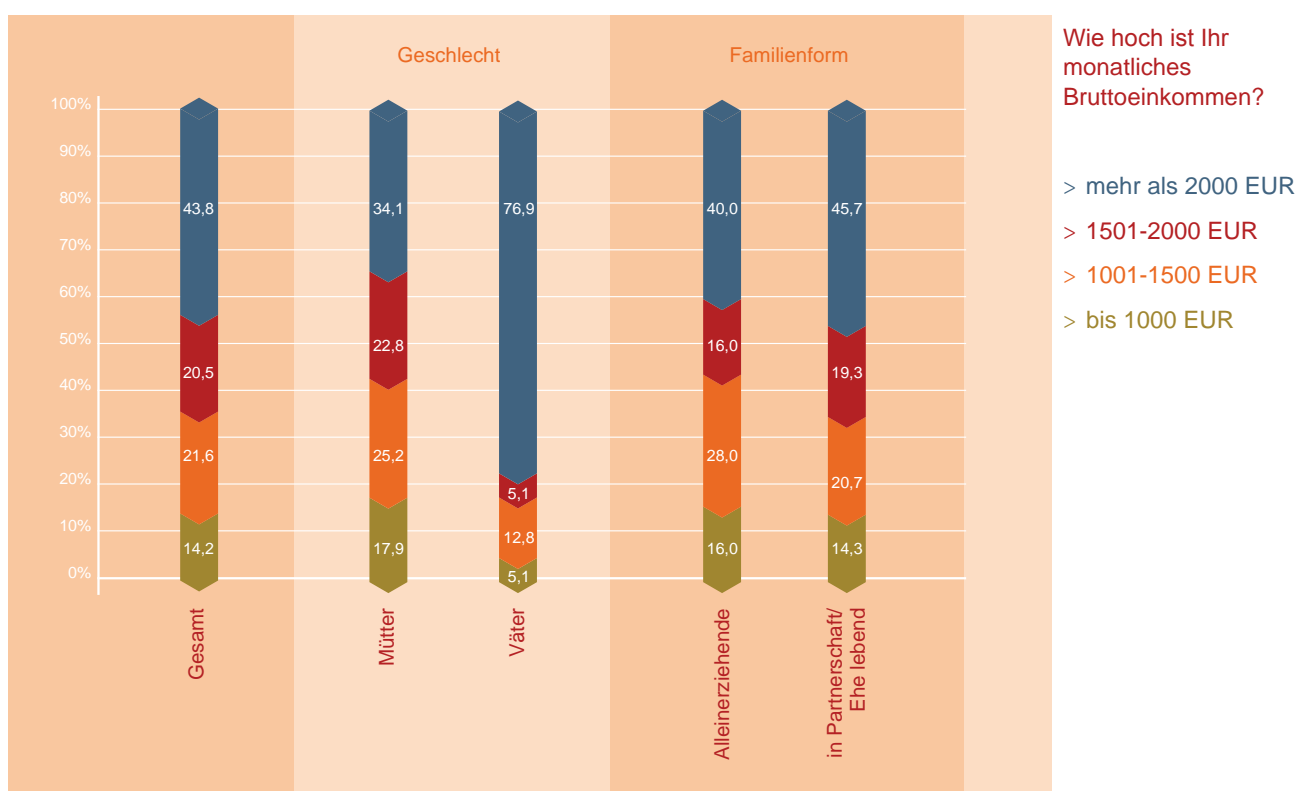
Gründe für gewünschte Arbeitsstunden

- > unbezahlte Mehrarbeit reduzieren
- > weniger arbeiten für mehr Zeit mit Familie, jedoch Einkommen dann zu wenig
- > weniger arbeiten für mehr Zeit mit der Familie, Haushalt, Partner und sich selbst
- > mehr arbeiten wegen mehr Gehalt und Familie



Bei der Auswertung der tatsächlichen Arbeitsstunden pro Woche nach dem monatlichen Bruttoeinkommen, wird deutlich, dass Männer wesentlich häufiger als Frauen ein monatliches Einkommen erzielen, das der höchsten von vier festgesetzten Einkommenskategorien entspricht (1. Kategorie: bis 1000 Euro; 2. Kategorie: 1001-1500 Euro; 3. Kategorie 1500-2000 Euro und 4. Kategorie über 2000 Euro). 77% der befragten Väter steuern demnach mehr als 2000 Euro monatlich zum Erwerbseinkommen der Familie bei, während es bei den Müttern 43,8% sind. Ein Zusammenhang mit der bei Frauen deutlich häufiger anzutreffenden Teilzeitarbeit bei gleichzeitiger Vollzeitbeschäftigung des Mannes ist hier wahrscheinlich. Der hoch signifikante Einfluss des Geschlechts auf die Arbeitsstunden des Partners/der Partnerin zeigt in diesem Zusammenhang, dass vor allem die Mütter der Untersuchung angeben (93,3%), einen Partner im Vollzeitbereich mit 35 Stunden und mehr zu haben. Bei den Vätern sind es dagegen 64%, die eine Partnerin im Vollzeitbereich mit 35 und mehr Arbeitsstunden haben.

81. Abbildung: Korrelation „Wie hoch ist Ihr monatliches Bruttoeinkommen“; nach Geschlecht und Familienform*** (ZG 3)



Väter erwirtschaften häufiger ein hohes Einkommen als Frauen.

Zudem beleuchtet die Analyse zum monatlichen Bruttoeinkommen auch die Unterschiede zwischen alleinerziehenden und in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern, die einen hoch signifikanten Zusammenhang zeigen. 40% der alleinerziehenden und 45,7% der in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern verdienen mehr als 2000 Euro brutto. 28% der alleinerziehenden Mütter und Väter gehen einer Tätigkeit mit einem Bruttoverdienst von 1001 bis 1500 Euro nach, während es bei Eheleuten und Paaren 20,7% sind.

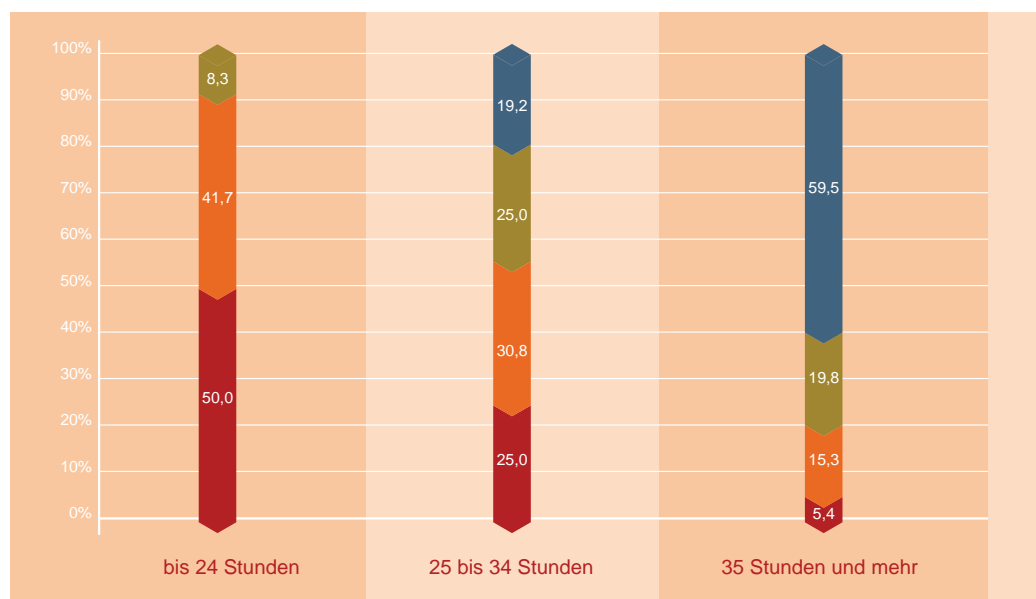
Weitere Befunde bringt die Betrachtung der Einkommenshöhe nach Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche. Je höher das Bruttoeinkommen der Befragten, umso mehr geleis-

tete Arbeitsstunden sind bei den Eltern zu verzeichnen. Von den Personen, die bis zu 1000 Euro brutto monatlich verdienen, arbeitet vorrangig jeder Zweite im Teilzeitbereich bis zu 24 Stunden in der Woche. Die Einkommenshöhe der Befragten aus dem Bereich 25 bis 34 Arbeitsstunden ist dagegen breiter gefächert. Ca. 20% der Hochverdienenden mit mehr als 2000 Euro arbeitet verkürzt in diesem Bereich. Ca. jeder Fünfte mit einem Einkommen von bis zu 1000 Euro und 1501 bis 2000 Euro arbeitet 25 bis 34 Stunden wöchentlich. Insgesamt deutet die Analyse darauf hin, dass in der Gruppe der befragten erwerbstätigen Eltern, im Gegensatz zu den AufstockerInnen, in den meisten Fällen die Stundenlöhne ausreichend hoch sind, um bei Vollzeit oder vollzeitnaher Beschäftigung ein existenzsicherndes Einkommen zu erwirtschaften.

82. Abbildung: „Wie hoch ist Ihr monatliches Bruttoeinkommen“; nach „Wie viele Stunden arbeiten Sie in der Woche?“ (ZG 3)

Wie hoch ist Ihr monatliches Bruttoeinkommen?

- > mehr als 2000 EUR
- > 1501-2000 EUR
- > 1001-1500 EUR
- > bis 1000 EUR



Das Bruttoeinkommen der Eltern steigt mit der Anzahl der Wochenarbeitsstunden.

Arbeitszeit ist ein wesentlicher Faktor hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dies wurde auch in den Interviews mit erwerbstätigen Müttern zum Ausdruck gebracht. So berichteten einige der interviewten Frauen, dass sie ihre Arbeitszeit verringert hätten, um der Familie gerechter werden zu können. Sie sehen für sich keine Möglichkeit, in Vollzeit zu arbeiten und gleichzeitig familiäre und häusliche Aufgaben und Verpflichtungen in für sie zufriedenstellender Weise zu erledigen. In einem Fall berichtet eine alleinerziehende Mutter von vier Kindern, die mit einer Wochenarbeitszeit von 26 Stunden fest angestellt ist (Interview ZG 3 MZ), dass sie zwar Unterstützung von ihren beiden älteren Kindern und ihrer Mutter erhalte, dennoch nicht bereit sei, länger zu arbeiten:

„... und ich möchte selber, also mit den vielen Kindern, auch ohnehin nie wieder mehr arbeiten.“ (Interview ZG 3 MZ)

In einem anderen Interview schildert eine selbständig tätige Frau, dass sie nicht Vollzeit tätig sei, da die innerfamiliäre Arbeitsteilung mit ihrem Mann dies nicht zulasse. Während

diesem nämlich die Rolle des Ernährers zugeschrieben ist und berufliche Verpflichtungen seinerseits eine größere Partizipation hinsichtlich des Familienmanagements verhindern, hat sie den Großteil aller familiären Verpflichtungen zu erfüllen.

Auch wenn von den Interviewten nur zwei Angaben, verkürzt, jedoch in Vollzeitnähe beschäftigt zu sein, artikulieren mehrere Frauen den Wunsch, vermindert (z. B. mit 30 Stunden pro Woche) zu arbeiten, um mehr Zeit für familienbezogene Aufgaben und Tätigkeiten zu haben. Das setze nach Aussagen der Frauen jedoch voraus, dass die Tätigkeit auch mit 30 Stunden ausreichend bezahlt werde.

„Ja, ideal wären für mich so 30 Stunden bei einem Arbeitgeber und dann von 8 bis 14 Uhr und dann würde auch genug Zeit bleiben, ja Arztbesuche zu managen und andere Termine am Nachmittag wahrzunehmen.“ (Interview ZG 3 ST)

Ähnlich äußert sich eine weitere Mutter.

„Das man auch sagen kann als Elternteil, dass man auch sagen kann, ja ich würde eben gerne nur 30 Stunden die Woche arbeiten und hab trotzdem noch das Gefühl, ich kann mit meiner Familie davon leben.“ (Interview ZG 3 AM)

Eine Befragte mit drei Kindern, von denen eines eine geistige Behinderung hat, gibt an, manche Arzt- oder Therapietermine ihres Kindes nicht wahrnehmen zu können, da sie das im Rahmen ihrer Berufstätigkeit zeitlich nicht einrichten könne. Sie begründet dies damit, dass es sich nicht um vereinzelte, sondern um eine Vielzahl von Terminen handle, für die sie nicht immer vorzeitig die Arbeitsstelle verlassen könne. Trotz der Problemlage könne sie aus finanziellen Gründen nicht in Teilzeit arbeiten.

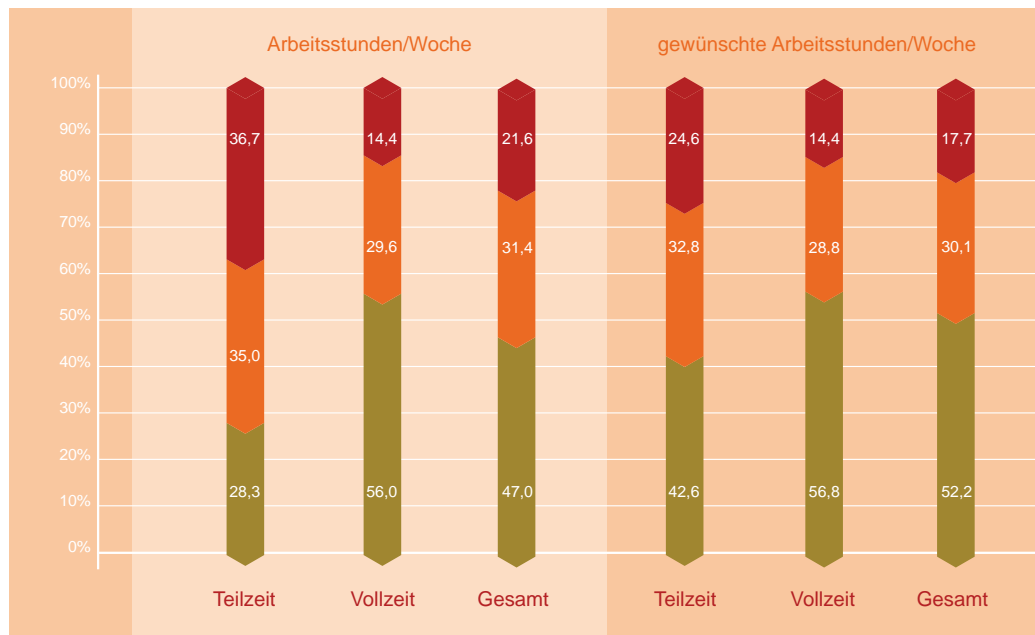
Eine weitere Interviewpartnerin berichtet davon, durch ihre berufliche Tätigkeit zeitlich so eingebunden zu sein, dass sie manche Termine in der Schule und im Kindergarten nicht einhalten könne. Auch sie wünscht sich, in Teilzeit zu arbeiten, die für sie jedoch nur dann eine echte Option darstellt, wenn sie finanziell „gerecht“ entlohnt wird.

Viele Interviewte geben an, wenig oder zu wenig Zeit für Familie und Kinder zu haben. Manche arbeiten aufgrund dessen in Teilzeit, manche nutzen eine bezahlte Haushaltshilfe, in anderen Fällen bleiben einige familiäre Verpflichtungen unerfüllt. Auch die folgende Analyse bestätigt, dass vor allem die in Vollzeitnähe arbeitende Eltern mit 56% es als tendenziell zutreffend ansehen, zu wenig Zeit für die Familie zu haben. Bei den in Teilzeit arbeitenden Eltern sind es dagegen nur 28,3%, die dieses bestätigen. Auch die Vereinbarkeitsproblematik von Haushalt und Beruf bestätigt sich vor allem bei denjenigen Eltern mit vielen Arbeitsstunden pro Woche (56,8%). Aber auch die im Teilzeit-Bereich arbeitenden Eltern geben mit 42,6% an, Schwierigkeiten zu haben, den Haushalt und die Arbeit gleichzeitig zu bewältigen. Unter Hinzuziehung einer Kontrollvariable „Alter der Kinder“ bleibt der Zusammenhang zwischen den Variablen „Teil- und Vollzeit“ und der als zu gering empfundenen Familienzeit bestehen. So zeigt sich, dass Eltern mit einem Vollzeitjob und Kindern im Kleinkindalter tendenziell eher angeben, zu wenig Zeit für die Familie zu haben, als vollzeittätige Eltern mit Kindern im Schulalter. Auch Eltern in einem Teilzeitjob mit Kleinkindern scheint wenig Familienzeit tendenziell eher zu belasten als Teilzeiteltern mit Kindern, die bereits zur Schule gehen.

83. Abbildung: „Ich habe zu wenig Zeit für meine Familie“*** und „Es ist schwer, den Haushalt und die Arbeit gleichzeitig zu bewältigen“; nach Teil- und Vollzeit (ZG 3)

Ich habe zu wenig Zeit für meine Familie.

- > tendenziell nicht zutreffend
- > tendenziell unentschieden
- > tendenziell zutreffend



Mütter und Väter in Vollzeittätigkeiten haben weniger Zeit für die Familie und häufiger Schwierigkeiten als teilzeitarbeitende Eltern bei der Bewältigung von Haushalt und Beruf.

Die Aussagen zur Arbeitszeit der erwerbstätigen Eltern allein reichen aber nicht aus, um die Vereinbarkeitsprobleme der Familien ausreichend zu erfassen. Denn selbst, wenn die Mütter und Väter einer Erwerbstätigkeit nachgehen, deren Aufwendungen mit zeitlichen Einschränkungen für die Familie verbunden sind, könnten berufliche Arrangements mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin diese Inflexibilität zugunsten der Familie und Arbeit aufbrechen, um beides besser vereinbaren zu können. Daher ist es wichtig, die Arbeitsstätte der Befragten und deren Bedingungen zur Analyse hinzuzuziehen, um Aussagen zu den Erfolgsfaktoren erfolgreicher erwerbstätiger Eltern treffen zu können.

Die Möglichkeit, die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und mitunter auch von zu Hause aus zu arbeiten, bietet einer interviewten Mutter die Gelegenheit, neben einer 40-Stunden-Arbeitswoche auch der Familie gerecht zu werden. Sie empfindet es nach eigenen Angaben als Privileg, eine derartig offene und, im Rahmen der Möglichkeiten, selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung für sich nutzen zu können. Dabei betont sie, dass ihr Arbeitgeber und auch die Kollegen sehr offen gegenüber MitarbeiterInnen mit Kindern sind. In ihrer Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie werden Mütter bzw. Väter bevorzugt eingestellt – nicht nur, weil sie ein anderes Verständnis von Kindern haben. Die Klinik(-Leitung) schätzt u. a. auch die Organisationsfähigkeit und Strukturiertheit der Eltern, die ihren Familien- und Berufsalltag permanent koordinieren und organisieren müssen. Des Weiteren wird bei Eltern eine konzentrierte, zügige Arbeitsweise als vorteilhaft herausgestellt. Insofern geht dieses Unternehmen nach Aussage der Interviewten nicht davon aus, dass es nachteilig sein könnte, Eltern (insbesondere Mütter) einzustellen.

Zur Frage, ob Kollegen und ArbeitgeberInnen Verständnis für die Situation von Eltern aufbringen, werden sehr unterschiedliche Angaben gemacht. Einige Interviewte berich-

ten darüber, dass ihre Kollegen sehr offen und verständnisvoll in Bezug auf die Verpflichtungen von Eltern reagieren. Gelegentlich werden Aufgaben der InterviewpartnerInnen von anderen KollegInnen übernommen, etwa wenn die Mütter aus familiären Gründen vorzeitig den Arbeitsplatz verlassen müssen. Es wird ebenso von ArbeitgeberInnen berichtet, die sich sehr entgegenkommend zeigen und flexible Lösungen finden, wenn beispielsweise die Kinder längerfristig krank sind und den Müttern die Möglichkeit gegeben werden muss, diese zu versorgen. Ebenso berichten die Interviewten von ArbeitgeberInnen, die familienfreundliche Arbeitsbedingungen in Form von gleitenden Arbeitszeiten, eigenständiger Arbeitszeiteinteilung und Home Office-Arrangements schaffen. Andere Befragte berichten aber auch über weniger verständnisvolle KollegInnen und ArbeitgeberInnen. So erzählt eine Interviewpartnerin von ihrer einstigen Arbeitsstelle, die sie nach eigener Einschätzung verlor, weil sie zu lange mit ihrem Kind krankgeschrieben war, das intensivmedizinisch behandelt werden musste. Laut der interviewten Mutter zeigte ihre Arbeitgeberin keinerlei Verständnis für ihre besondere Situation, und der ohnehin befristete Arbeitsvertrag wurde nicht verlängert. Eine andere Interviewpartnerin berichtet darüber, dass sie als alleinerziehende Mutter von vier Kindern von ihren Kollegen „gemobbt“ werde, da sie aufgrund der geregelten Abholtermine ihrer Kinder an einen zeitlich strengen Rahmen gebunden sei, der Mehrarbeit oder Überstunden verhindere und so den Kollegen das Gefühl vermittele, als müssten sie für sie mitarbeiten.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in Form von flexiblen Arbeitszeiten oder dem Arbeiten von zu Hause aus können die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern.

Nach den Interviewergebnissen wirkt sich die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen unterstützend auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus. Wie die Interviews aber auch ergeben, sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen nicht überall gegeben.

Zudem ist aus den Interviews zu schließen, dass die Befragten hinsichtlich der Bewältigung des Erwerbs- und Familienlebens vornehmlich Kompromisse eingehen, die im Bereich des Privaten bzw. der Familie liegen. Nur eine Interviewte gab an, ihre Arbeitszeiten sehr genau einzuhalten, auch wenn manche Arbeit noch unerledigt bliebe, um die Kinder rechtzeitig vom Kindergarten abholen zu können.

Zugeständnisse für die derzeitige Arbeit werden laut der Befragten vorrangig im Bereich des Privaten gemacht.

In den Analysen der schriftlichen Befragung schneiden die Unternehmen hinsichtlich Familienfreundlichkeit überwiegend positiv ab. Vor allem die MitarbeiterInnen in Unternehmen werden von 68% der Eltern als tendenziell familienfreundlich bewertet. Nur jeder Zehnte gibt an, dass den KollegInnen Familienfreundlichkeit tendenziell unwichtig sei. Die Familienfreundlichkeit vermittelt durch das Führungspersonal der Firmen wird mit ca. 60% der Befragten als tendenziell positiv bewertet. Ein familienfreundliches Klima empfinden ca. 59% der Mütter und Väter in ihrem unmittelbaren Berufsumfeld. Im Zusammenhang mit Familienfreundlichkeit werden einzig die Arbeitszeiten von den untersuchten Personen weniger positiv bewertet. Annähernd jeder Dritte schätzt seine Arbeitszeiten am Arbeitsplatz als tendenziell unfamilienfreundlich ein (30,8%).

Von den erwerbstätigen Vätern sagen 55% aus, dass ihre Arbeitszeiten im Unternehmen familienfreundlich sind. Bei den Frauen sind 49,6% dieser Meinung. Mütter bewerten ihre Arbeitszeit häufiger als familienunfreundlich (35,4%) als Männer (22,5%).

Alleinerziehende bewerten die Arbeitszeiten häufiger positiv (69%) als in Partnerschaft/Ehe lebende Eltern (46,8%). Das Alter und die Anzahl der Kinder der Familien als auch die Arbeitsstunden der Eltern stehen mit den Bewertungen hinsichtlich der Familienfreundlichkeit der Arbeitszeiten nicht im Zusammenhang.

84. Abbildung: „Mein Arbeitsplatz hat familienunfreundliche Arbeitszeiten (Pendeln, Schichtarbeit usw.)“ nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)

Mein Arbeitsplatz hat familienunfreundliche Arbeitszeiten (Pendeln, Schichtarbeit, usw.).

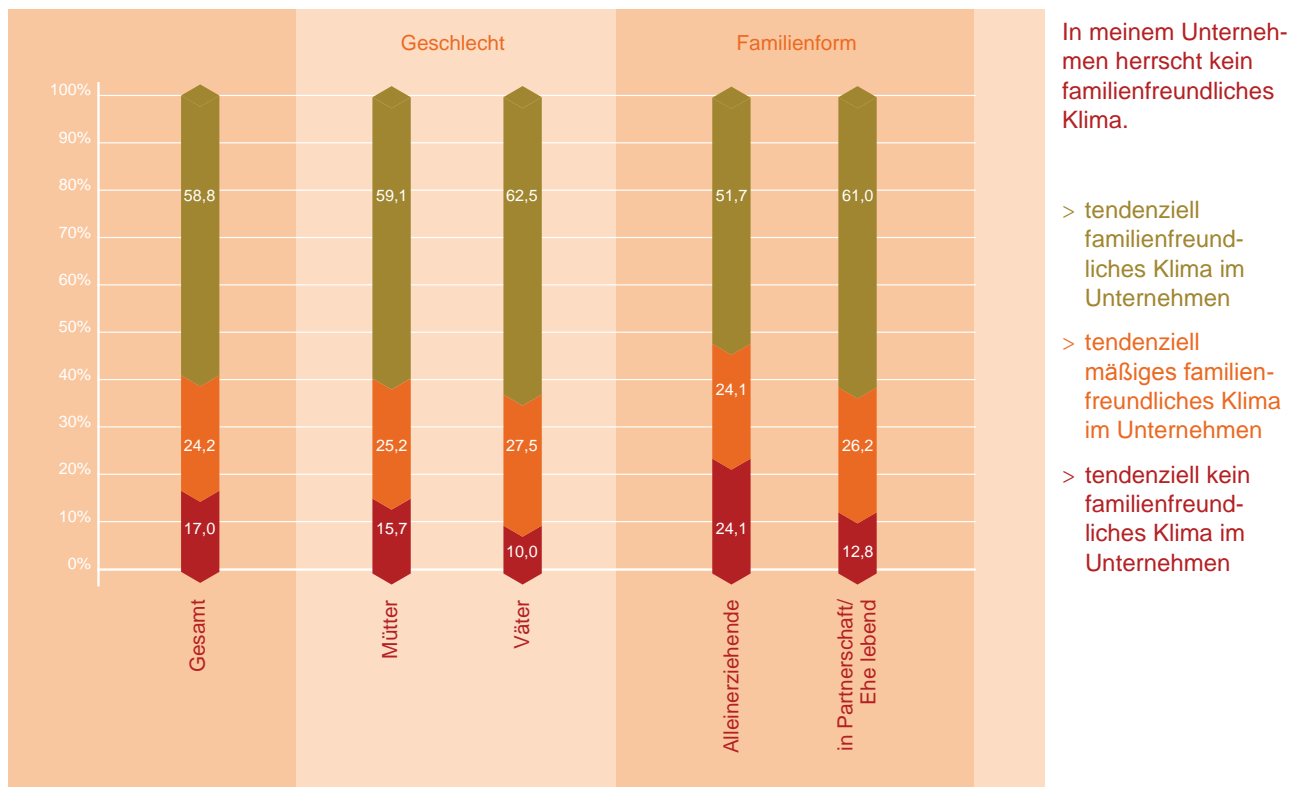
- > tendenziell familienfreundliche Arbeitszeiten
- > tendenziell mäßig familienunfreundliche Arbeitszeiten
- > tendenziell familienunfreundliche Arbeitszeiten



Etwa die Hälfte der Befragten bewertet die Arbeitszeiten als familienfreundlich. Mütter bewerten im Vergleich zu Vätern die Arbeitszeiten häufiger als familienunfreundlich. Alleinerziehende bewerten ihre Arbeitszeiten häufiger familienfreundlich als Eltern in Partnerschaften.

Die geschlechtsspezifischen, jedoch nicht signifikanten Unterschiede zeigen sich auch in der Bewertung eines familienfreundlichen Klimas in den Unternehmen der befragten Eltern. Hier zeigt es sich erneut, dass die Väter die allgemeine Familienfreundlichkeit häufiger positiv bewerten als die Mütter. Während für 10% der Väter auf ihrer Arbeitsstelle kein familienfreundliches Klima im Unternehmen herrscht, ist dies für 15,7% der Mütter der Fall. Auch die Eltern in einer Partnerschaft/Ehe, mit besseren Möglichkeiten innerfamiliärer Arbeitsteilung, bewerten die Familienfreundlichkeit häufiger positiv (61%) als alleinerziehende Eltern (51,7%).

85. Abbildung: „In meinem Unternehmen herrscht kein familienfreundliches Klima“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)



Bei den Gegenüberstellungen von Müttern und Vätern sowie alleinerziehenden und in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern zeigten sich kaum Unterschiede in Bezug auf die Bewertung der Eltern zur Familienfreundlichkeit der Führungskräfte in Unternehmen. Der überwiegende Teil der Eltern bewertet die Führungskräfte diesbezüglich positiv (58%) (siehe Abbildung 111 im Anhang).

Die Familienfreundlichkeit von MitarbeiterInnen im Unternehmen wird von Müttern (65,6%) und alleinerziehenden Eltern (60%) weniger häufig positiv bewertet als von Männern (74,4%) und in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern (72,6%). Statistische Signifikanz weisen die Befunde jedoch nicht auf (siehe Abbildung 112 im Anhang).

Der größte Teil der Befragten bewertet die Familienfreundlichkeit ihrer Unternehmen, Mitarbeiter und Führungskräfte als gut. Alleinerziehende bemängeln am häufigsten das Fehlen von Familienfreundlichkeit.

Eine recht häufig genannte Forderung bezieht sich auf ein gesellschaftliches Umdenken im Umgang mit sowie in Anerkennung von Eltern und Familien. Aus Sicht der Interviewten ist es wünschenswert und notwendig, einerseits eine familienfreundliche Unternehmenspolitik zu etablieren sowie andererseits die Potenziale von Eltern zu erkennen. Aus Sicht einer Befragten ist ein Umdenken von ArbeitgeberInnen dringend angezeigt. Die Interviewte hebt auf eine positivere Einstellung zu BewerberInnen mit Kindern ab. Ihrer Ansicht nach können Mütter und Väter besonders effizient, zielorientiert und strukturiert arbeiten, da sie nicht nur ihren Job machen wollen, sondern durch ihre Strukturiertheit versuchen, die anstehende Arbeit schnell zu bewältigen, um entsprechend rechtzeitig

wieder bei der Familie zu sein. Die Interviewte nimmt an, dass das in der Familie mit Kindern erlernte, schnelle Problemlöseverhalten auch am Arbeitsplatz angewandt und eingesetzt werden könne. Ihrer Meinung nach können Eltern „mit kleinen Katastrophen zügig umgehen“ (Interview ZG 3 SZ) und schnelle Lösungen finden. und schnelle Lösungen finden. Weitere InterviewpartnerInnen sind der Ansicht, dass ArbeitgeberInnen erkennen und wertschätzen sollten, dass gerade Eltern in besonderem Maße strukturiert und organisiert sind. Aus Sicht verschiedener InterviewpartnerInnen ist es wesentlich, dass gesellschaftlich und unternehmenspolitisch die besonderen Fähigkeiten und Möglichkeiten von Eltern hervorgehoben werden. Zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur gehören aus Sicht von einigen interviewten Müttern auch flexiblere Arbeitszeitgestaltungen sowie das Einräumen der Möglichkeit, einen Teil der Arbeit auch im Home Office, also von zu Hause aus, erledigen zu können. Dies könnte auf eine flexiblere Gestaltung bzw. Verkürzung der Präsenzzeiten am Arbeitsplatz hinauslaufen. Aus Sicht einer Interviewten sei eine solche Flexibilisierung durch den technischen Fortschritt (weit entwickelte Telekommunikation, Internet etc.) durchaus in vielen Berufen möglich.

Die Interviewten wünschen eine familienfreundliche Unternehmenspolitik und weisen auf die besonderen Potenziale von Eltern.

6.2.5.1. Arbeitsbedingungen – Zugeständnisse und Eigenleistungen

Im vorherigen Kapitel wurden die Arbeitsbedingungen der erwerbstätigen Eltern hinsichtlich der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Alltag untersucht. Im Gegensatz zu den beiden anderen Zielgruppen der Untersuchung, den langzeitarbeitslosen und aufstockenden Eltern, die gegenwärtig keiner existenzsichernden Arbeit nachgehen, soll in diesem Kapitel untersucht werden, welche Zugeständnisse die erwerbstätigen Eltern für ihre derzeitige Tätigkeit aufbringen mussten.

Die Frage, welche Zugeständnisse und Eigenleistungen Eltern erbringen müssten, um auch mit einer Familie beruflich tätig zu sein, sorgte in den Interviews bei einigen Befragten zunächst für Irritationen. Sehr häufig wurden schließlich ein hohes eigenes Engagement genannt, ein gewisses Maß an Flexibilität, die Bereitschaft, sich stetig fortzubilden sowie auch Termine, die außerhalb der Arbeitszeiten liegen, einzurichten und wahrzunehmen. Manche Interviewte heben die Bereitschaft hervor, auch in Berufen tätig zu werden, die nicht dem eigentlichen Ausbildungsberuf entsprechen und zeigen insofern eine Offenheit gegenüber anderen Tätigkeiten. Dies geht bei einigen Interviewten mit der Vorstellung einher, sich eigenständig um Weiter- und Fortbildungen zu bemühen, um die Fähigkeiten und Kompetenzen stetig auszuweiten. Mitunter könne es nach Ansicht einer Interviewpartnerin auch erforderlich sein, zwei Tätigkeiten parallel auszuüben. Auch hier bedarf es ihrer Meinung nach einer Bereitschaft, Wege zu beschreiten, die nicht immer den subjektiven Wunschvorstellungen entsprechen.

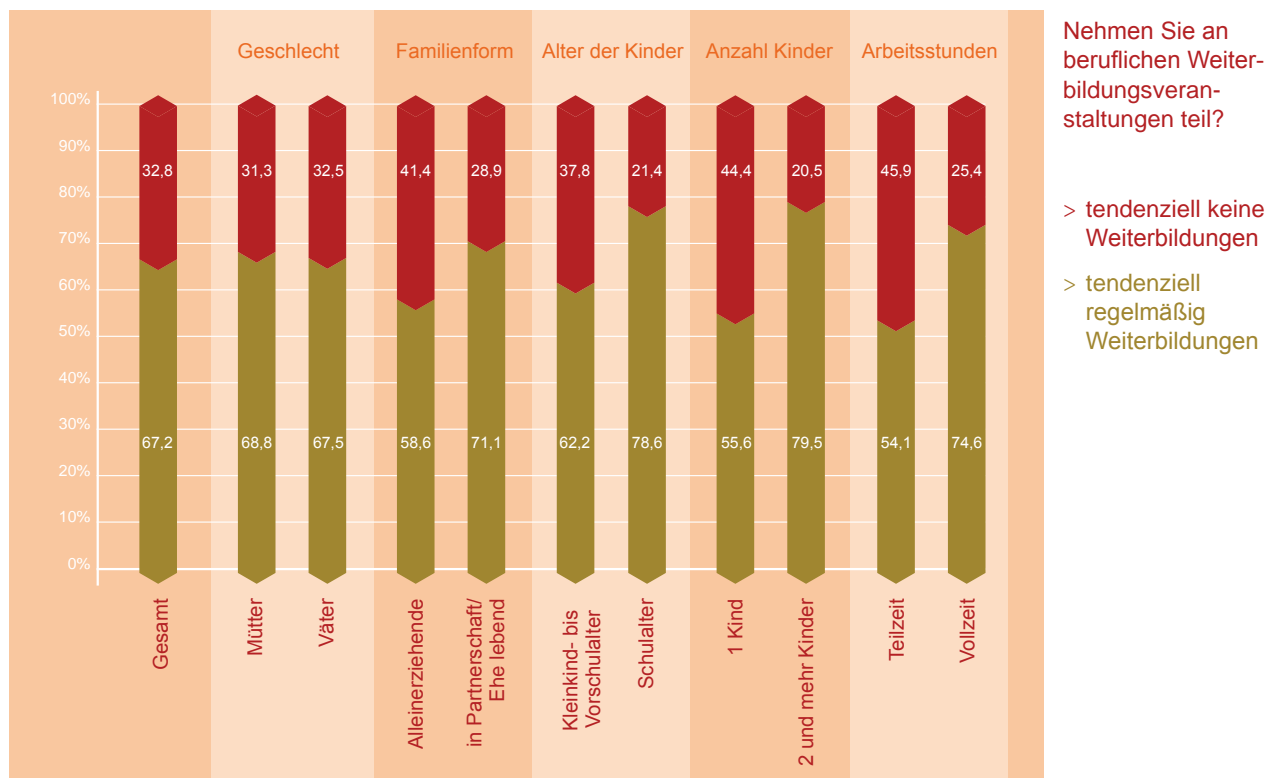
Eltern, insbesondere Mütter, sollten aus Sicht einer Interviewten bereits frühzeitig (vor Ablauf der Elternzeit), eigenverantwortlich, engagiert und strukturiert den Wiedereinstieg in das Berufsleben planen und ggf. auch während der Elternzeit an Fortbildungen, Praktika oder Ähnlichem teilnehmen.

Aus Sicht einer Befragten sei es erforderlich, die berufliche Karriere, die Übernahme höher gestellter Positionen und längerfristige, zeitintensive Weiterbildungen für die Zeit, in der die Kinder noch klein sind, ein Stück weit zurückzustellen. Dies führt sie auf ihre

Erfahrung zurück, dass ein Familienleben mit kleinen Kindern das berufliche Vorankommen einschränkt bzw. einschränken kann und entsprechend Kompromisse eingegangen werden müssen. Eine weitere befragte Mutter meint, dass es notwendig sei, die eigenen Bedürfnisse wenigsten zum Teil zurück zu stellen, um an erster Stelle dem Kind/den Kindern und an zweiter Stelle dem Job gerecht zu werden.

In der schriftlichen Befragung zeigt sich, dass sich Mütter wie Väter ähnlich häufig weiterbilden und damit keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede zu erkennen sind. Eltern in Vollzeitbeschäftigung bilden sich dagegen häufiger fort (74,6%) als Eltern, die in Teilzeit arbeiten (54,1%). Interessant wäre an dieser Stelle eine vertiefende Analyse der Qualität von Teilzeitbeschäftigungen, die anhand der Datenlage jedoch nicht erfolgen kann. Eltern in Partnerschaften nehmen häufiger an Weiterbildungsveranstaltungen teil (71,1%) als alleinerziehende Eltern (58,6%). Das Alter der Kinder hat einen signifikanten Einfluss auf die Weiterbildungen von Eltern. Familien mit jüngeren Kindern nehmen weniger häufig an Weiterbildungsveranstaltungen teil (62,2%) als Eltern mit Kindern über dem 6. Lebensjahr (78,6%). Auf den ersten Blick überraschend scheint es, dass sich in dieser Untersuchung befragte Eltern mit mehreren und älteren Kindern tendenziell eher fortzubilden scheinen (79,5%) als Familien mit nur einem Kind (55,6%). Wie bereits an anderer Stelle der Untersuchung festgestellt wurde, ist dafür das Alter der Eltern die bestimmende Determinante. Insgesamt nehmen von allen befragten erwerbstätigen Eltern 67,2% tendenziell regelmäßig an Weiterbildungen teil.

86. Abbildung: „Nehmen Sie an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen teil?“, nach Geschlecht, Familienform, Alter** und Anzahl*** der Kinder, Arbeitsstunden*** (ZG 3)



Der größte Teil der befragten normalerwerbstätigen Eltern nimmt an beruflichen Weiterbildungen teil.

Das am häufigsten genannte Zugeständnis für die gegenwärtige Arbeit war, das Jobangebot, egal wie gut oder schlecht es sei, ohne Wenn und Aber anzunehmen (38,9%). Getrennt nach der Familienform, stimmen die Eltern in einer Partnerschaft/Ehe (25,2%) dem etwas häufiger zu als alleinerziehende Eltern (20,7%) (vgl. Übersicht 115 im Anhang).

Die Arbeit wurde von ca. 35% der befragten Eltern auch mit wenig Gehalt angenommen, wenn diese für sie interessant war. 24,8% der erwerbstätigen Eltern sagten aus, dass sie die Arbeit angenommen hätten, obwohl dafür lediglich eine Qualifikation unter dem eigenen Ausbildungsniveau erforderlich war (vgl. Übersicht 115 im Anhang).

Bei den Zugeständnissen ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts. Einzig der Aussage „Ich habe eine andere Arbeit mit hohem Gehalt abgelehnt, da mich die Arbeit dort nicht interessierte“ wird häufiger von Männern (12,8%) als von Frauen (6,3%) zugestimmt. Dagegen wurden von alleinerziehenden Eltern für die derzeitige Arbeit häufiger Zugeständnisse beim Gehalt gemacht (17,2%) als von Befragten, die in Partnerschaft/Ehe leben (12,1%). Diese haben die Arbeit mit weniger Gehalt etwa häufiger akzeptiert, wenn sich gute Aufstiegschancen boten (vgl. Übersicht 115 im Anhang).

In Bezug auf die derzeitige Arbeit der erwerbstätigen Eltern trifft vor allem die Aussage zu „Mir ist es sehr wichtig, dass mir die Arbeit Spaß macht“ (80,1%). Dabei stellt sich diese Aussage für die Väter (82,5%), Mütter (79,1%) und in Partnerschaft/Ehe lebenden Eltern (81,1%) als etwas wichtiger heraus als für die Alleinerziehenden der Untersuchung (75,9%). Mütter bewerten die Aussage „Ich habe viele Kosten, die ich abdecken muss“ häufiger als tendenziell zutreffend (72,9%) als die Väter (62,5%). „Hauptsache ist, dass ich eine Arbeit habe“ trifft ebenfalls eher auf Frauen (24,3%) und Alleinerziehende (65,5%) zu als auf Männer (19,4%) und in Partnerschaft/Ehe lebende Befragte (46,2%) (siehe Übersicht 116 im Anhang).

Mit einer geeigneten Geschäftsidee würden sich 27,1% der Eltern selbstständig machen. Das betrifft sowohl Männer und Frauen als auch alleinerziehende und in Partnerschaft/Ehe lebende Eltern gleichermaßen (siehe Übersicht 116 im Anhang).⁷⁶

Annähernd jeder/jede Zweite der UntersuchungsteilnehmerInnen hat aufgrund der derzeitigen Arbeit die Organisation der Kinderbetreuung, z. B. durch Großeltern, Tagesmutter etc., neu oder anders gestaltet (42,5%). Dieses Zugeständnis an die Arbeit machen eher die Mütter (ca. 47%) als die Väter (35%). Zudem bestand gerade für die Eltern, die auf mehrtägige Dienstreisen gehen, in Schichten oder am Wochenende arbeiten und in der Woche pendeln die Notwendigkeit der Neuorganisation und Neustrukturierung der Kinderbetreuung (siehe Abbildung 117 im Anhang).⁷⁷

Besonders häufig geben die alleinerziehenden Eltern (58,6%) und Eltern mit Kleinkindern (48%) an, die Kinderbetreuung umgestaltet zu haben. Die Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sind eher gering (siehe Abbildung 117 im Anhang).

76. Es handelt sich hier jedoch um keinen statistisch signifikanten Zusammenhang.

77. Für die restlichen Aufwendungen, die von den Befragten für deren derzeitige Tätigkeit erbracht werden müssen, wie z. B. für die Anfahrtswege und -zeiten, sind keine Umstrukturierungen der Kinderbetreuung von Bedeutung.

6.3 Zusammenfassung

Der Bereich der Normalarbeitsverhältnisse wird zunehmend von atypischen Beschäftigungsformen überlagert. Dies ist allgemein mit einer wachsenden Flexibilisierung auch der Normalarbeitsverhältnisse verbunden. An die Beschäftigten stellen sich damit größere Anforderungen in Bezug auf die zeitliche und räumliche Flexibilität, bieten aber auch neue Möglichkeiten, Beruf und Familie miteinander zu vereinen. Gleichzeitig sind in dieser Gruppe familienfreundliche Arbeitsbedingungen am ehesten anzutreffen. Diese Familienfreundlichkeit entsteht vor allem durch betreuungskompatible, geregelte Normalarbeitszeiten.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben muss diese Zielgruppe verschiedenste Zugeständnisse machen, die teilweise zu Lasten der Familie, aber auch langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können, da Abstriche auch bei Erholungsaktivitäten gemacht werden.

Die befragten erwerbstätigen Eltern verfügen mehrheitlich über eine mittlere oder hohe Schulbildung. Die berufliche Ausbildung der Normalerwerbstätigen liegt zudem deutlich über den schulischen und beruflichen Qualifikationen der Langzeitarbeitslosen und AufstockerInnen. Der überwiegende Teil der befragten Eltern der dritten Zielgruppe ist im tertiären Sektor der sekundären Dienstleistungen tätig. Charakteristisch für die dort vorherrschenden Beschäftigungsbedingungen sind eine geringere Austauschbarkeit der ArbeitnehmerInnen durch hohe Qualifikation und Insiderwissen, niedrigere zeitliche und räumliche Flexibilitätsanforderungen, Weiterbildungen und ein existenzsicherndes Gehalt.

Unter den Befragten ist das sogenannte weibliche Zuverdienst-Modell häufig zu beobachten, nach dem der männliche Partner in Vollzeit arbeitet, der weibliche Part dagegen in Teilzeit oder gar nicht und stattdessen einen Großteil der Familienarbeit übernimmt.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu bewerkstelligen, treten viele Eltern in den Bereichen der eigenen Freizeitgestaltung und der gemeinsamen Zeit mit dem Partner/der Partnerin zurück. Dazu zeigt die Einkommensverteilung in der Untersuchung, dass sich zwar gerade die gut verdienenden Eltern Urlaube und Hobbys leisten können, ihnen jedoch die Zeit für die Umsetzung und für die Familie fehlt als im Vergleich zu weniger gut Verdienenden dieser Bezugsgruppe.

Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten ist bei fast allen befragten Eltern vorhanden. Der dafür am häufigsten genannte Grund ist, mehr Zeit für die Familie zu haben. Dem stehen jedoch die dann zu erwartenden Einkommenseinbußen entgegen

Ein großer Vorteil dieser Gruppe ist ihre sehr hohe Mobilität, die sie in die Lage versetzt, sowohl beruflich als auch privat hochflexibel zu agieren. Innerhalb dieser Gruppe sind es vor allem die Alleinerziehenden, die, auf hohem Niveau, weniger mobil sind. Insgesamt wird die Erreichbarkeit wichtiger infrastruktureller Einrichtungen als gut bis sehr gut bewertet. Erwartungsgemäß bestehen am ehesten Defizite in ländlichen Regionen. Um die ländlichen infrastrukturellen Defizite auszugleichen, verfügen viele der Haushalte dort über mehr als einen Pkw.

Die Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen müssen eine Reihe von Zugeständnissen machen, die nicht selten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erschweren. Dazu gehören auch Überstunden und Wochenendarbeit sowie Dienstreisen und Schichtarbeit. Die Väter der Untersuchung gehen häufiger auf Dienstreisen und arbeiten an wechselnden Orten, sind somit räumlich stärker beansprucht, während die Frauen eher an Wochenenden und in Schichten arbeiten und damit eher zeitlich beansprucht sind.

Die sozialen Netzwerke der Befragten bestehen vor allem aus dem engeren Kreis der Familie, aber auch weiteren Verwandten, Freunden und Nachbarn. Während für die männlichen Befragten vor allem die Partnerin eine übergeordnete Rolle hinsichtlich der Familienaufgaben spielt, waren es für die Mütter sehr häufig auch die Eltern und Großeltern, die als wichtige Stütze genannt wurden. Für die Alleinerziehenden übernehmen vielfach die Eltern und Großeltern einen Teil der Aufgaben des fehlenden Partners oder der Partnerin. Die Netzwerke der berufstätigen Eltern sind allgemein leistungsstärker, da die Netzwerkfunktion durch eine höhere Reziprozität von Leistungen als in den Vergleichsgruppen besser erfüllt ist.

Das für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtige institutionelle Netzwerk der Befragten besteht vor allem aus Kinderbetreuungseinrichtungen in Form von Kindergärten und Horten, aber auch Schulen. Nur einem geringen Teil der Eltern scheinen Kitaplätze zu fehlen. Es fällt auf, dass Eltern aus dem Teilzeitbereich, aber auch Alleinerziehende vermehrt fehlende Plätze für ihre Kinder in Kindertagesstätten angeben. Das kann damit zusammenhängen, dass Eltern mit einer Vollzeitstelle bei der Kitaplatzsuche nicht selten Vorrang vor Eltern in Teilzeit gegeben wird. Im Vergleich zum städtischen Raum besteht auf dem Land deutlich weniger Kindergartenplatzmangel. Die Kompatibilität der Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen mit den Arbeitszeiten wird zwar deutlich positiv bewertet, es sind jedoch auch Negativbewertungen zu verzeichnen.

7 Die Zielgruppen in der Gegenüberstellung

Die für die vorliegende Untersuchung befragten Eltern wurden gemäß ihrer derzeitigen Arbeitssituation in drei Kategorien eingeteilt. Zu den drei Gruppen gehören langzeitarbeitslose Eltern, aufstockende Eltern und normalerwerbstätige Eltern. Daneben wurden weitere Eigenschaften, wie der Familienstand oder das Geschlecht der Befragten, herangezogen, um vertiefende Analysen hinsichtlich solcher Merkmale durchzuführen. Aus der Gegenüberstellung der drei Gruppen lassen sich möglicherweise Hinweise auf Ursachen für vorteilhafte oder weniger vorteilhafte Zustände finden.

7.1 Schulbildung und berufliche Qualifikation

In der Gegenüberstellung zeigt sich ein Gefälle in den Schulabschlüssen. Die niedrigsten Abschlüsse und auch beruflichen Qualifikationen finden sich bei den langzeitarbeitslosen Eltern, die höchsten bei den Normalerwerbstätigen. Aufstockende Eltern verfügen gegenüber den langzeitarbeitslosen Eltern in der Tendenz über eine höhere schulische und berufliche Qualifikation.

Unter den langzeitarbeitslosen und teilweise auch aufstockenden Eltern finden sich vermehrt Defizite an grundlegenden Kulturtechniken, wie der Lese- und Schreibfähigkeit sowie an verschiedenen sozialen Kompetenzen. Erschwerend für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt wirken hier auch Verluste an Qualifikationen und Fertigkeiten, die durch lange Arbeitslosigkeit vom Arbeitsmarkt eine Eingliederung sowohl fachlich hemmen als auch eine hohe mentale Hemmschwelle für die Reintegration bei den Betroffenen erzeugen. Aufstockende verfügen jedoch im Gegensatz zu dem größten Teil der langzeitarbeitslosen Eltern aufgrund ihrer Partizipation am Arbeitsmarkt über höhere, für die Integration in Erwerbsarbeit förderliche Kompetenzen.

Die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen ist zwischen den Gruppen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während deutlich über die Hälfte der befragten normalerwerbstätigen Eltern regelmäßig an Weiterbildungen teilnimmt, ist der Anteil an AufstockerInnen bereits deutlich geringer. Die befragten Langzeitarbeitslosen nehmen fast nicht an regelmäßigen Weiterbildungen teil.

7.2 Beschäftigungssektor und ausgeübte Berufe

Langzeitarbeitslose Eltern arbeiteten vor der Beendigung der Erwerbstätigkeit häufig nicht in einem erlernten Beruf, sondern waren un- oder angelernt im Bereich der primären Dienstleistungen tätig. Die Kennzeichen dieses Arbeitsmarktsektors sind: nahezu beliebige Austauschbarkeit der Arbeitskräfte, niedrige, nicht existenzsichernde Löhne, äußerst hohe Flexibilitätsanforderungen, keine Aufstiegsmöglichkeiten und in der Regel keine betrieblichen Weiterbildungen zur Festigung der beruflichen Position. In diesem Sektor ist auch der Großteil der aufstockenden Eltern tätig. Da in diesem Sektor von Arbeitgeberseite hohe Ansprüche an die zeitliche und räumliche Flexibilität der Erwerbstätigen gestellt werden, ist eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schwierig. Frauen

arbeiten oder arbeiteten häufiger als Männer in diesen gering qualifizierten Einfachbeschäftigungen.

Die befragten Normalerwerbstätigen arbeiten dagegen häufig im sekundären Dienstleistungssektor, der sich vom primären Dienstleistungssektor stark unterscheidet. Hier überwiegen Normalarbeitsverhältnisse, in denen familienfreundliche Normalarbeitszeiten noch am ehesten anzutreffen sind. Die Einkommen sind in der Regel existenzsichernd. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist hoch. Aufgrund von Berufserfahrung und Insiderwissen ist die Austauschbarkeit der Erwerbstätigen gering.

In allen Gruppen äußerte sich ein hoher Anteil der Befragten aufgeschlossen hinsichtlich einer Existenzgründung, für den Fall, dass eine geeignete Geschäftsidee vorliegt. Inwiefern jedoch insbesondere bei den langzeitarbeitslosen und aufstockenden Eltern die erforderlichen Ressourcen und Fähigkeiten vorhanden sind, um eine nachhaltige Existenzgründung durchzuführen, muss im Einzelfall gesehen werden.

7.3 Ursachen für die Arbeitslosigkeit oder das Aufstocken

Die Geburt eines Kindes wird, vor allem von Frauen, sehr häufig als Hemmnis für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben genannt. Langzeitarbeitslose Eltern geben die Geburt eines Kindes sogar am häufigsten als Grund für deren aktuelle Situation an. Dabei treffen die Eltern, je nach Erwerbssituation, auf zum Teil gravierend unterschiedliche arbeitsmarktliche Gegebenheiten. So bewegen sich aufstockende und arbeitslose Eltern überwiegend im Bereich primärer Dienstleistungen, deren Charakteristika bereits dargestellt wurden. Dieser Bereich ist aufgrund hoher Flexibilitätsanforderungen wenig familienfreundlich. Zwischen dem Aufstocken und dem Anwachsen des Niedriglohnsektors sowie atypischer Beschäftigungsverhältnisse besteht ein enger Zusammenhang. Eine Rotation zwischen Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und instabilen Beschäftigungsformen ist zu beobachten. Da der Beschäftigungssektor aufgrund niedriger beruflicher Qualifikation und fehlender Weiterbildungsmöglichkeiten in der Regel nicht verlassen wird, verbleiben Eltern in prekären Beschäftigungsverhältnissen und damit verbundenen hohen Anforderungen an zeitliche Flexibilität, die für sie kaum zu leisten sind. Die Beschäftigungsverhältnisse der Normalerwerbstätigen sind dagegen häufig sicherer und weisen zudem tendenziell familienfreundlichere Arbeitszeiten auf. Dennoch ist auch von Eltern dieser Gruppe ein hoher Grad an Flexibilität gefordert, der eine hohe Mobilität und innerfamiliäre Arbeitsteilung voraussetzt.

Die allgemein hohen Anforderungen an Flexibilität in zahlreichen Berufen sind kaum vereinbar mit bestehenden Kinderbetreuungsangeboten, die sich zumeist an Normalarbeitszeiten orientieren. Schichtarbeit, Überstunden, Arbeit auf Abruf, etc. sind für Eltern kaum oder nur mit familiärer Unterstützung zu leisten. Die Situation Alleinerziehender ist in diesem Kontext aufgrund der besonderen familiären Umstände noch schwieriger.

7.4 Mobilität

Um den gewachsenen Mobilitätsansprüchen des Arbeitsmarktes entsprechen zu können, ist seitens tatsächlich und potentiell Erwerbstätiger der Besitz eines Führerscheins und Pkw eine wesentliche Voraussetzung. Während dabei Langzeitarbeitslose häufig weder über einen Pkw noch über einen Führerschein verfügen, sind diese bei den aufstockenden Eltern häufiger und bei den normalerwerbstätigen Eltern fast immer vorhanden.

Auffällig ist, dass in allen drei Zielgruppen die alleinerziehenden Eltern sowohl hinsichtlich der Anzahl der Pkw als auch des Vorhandenseins eines Führerscheins die schlechtesten Mobilitätsvoraussetzungen aufweisen.

Die Bereitschaft, Zugeständnisse bei der räumlichen Flexibilität zu machen, ist bei den langzeitarbeitslosen Eltern eher gering ausgeprägt. Insbesondere die Bereitschaft zum Umziehen, Wochenpendeln, zu Schichtarbeit, Dienstreisen und Arbeit an wechselnden Orten ist in der Tendenz wenig vorhanden. Die Ursachen dafür liegen unter anderem darin begründet, dass die Angehörigen dieser Gruppe durch einen Umzug einen Verlust ihres sozialen Netzwerks – als einer der letzten verbliebenen Ressourcen – erleiden würden. Zudem ist diese Gruppe zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil im Bereich der primären Dienstleistungen beschäftigt, der durch die charakteristischen Flexibilitätsanforderungen als familienunfreundlich bezeichnet werden kann. Eine Arbeitsaufnahme in diesem Bereich ist insbesondere dann für Eltern schwierig, wenn zusätzlich räumliche Flexibilität gefordert wird. Sofern es sich um langzeitarbeitslose alleinerziehende Eltern handelt, ist die Bereitschaft zu Mobilität, die immer auch mit zeitlicher Flexibilität verbunden ist, noch eingeschränkter vorhanden. Zudem sind Frauen eher weniger bereit oder in der Lage, diesen Anforderungen zu genügen. Eine Ursache dafür könnte in der eher klassischen Rollenverteilung in der Familie liegen, nach der Frauen einen Großteil der Familienarbeit übernehmen.

Die befragten aufstockenden Eltern sind gegenüber den langzeitarbeitslosen Eltern zu deutlich mehr Zugeständnissen hinsichtlich der Mobilität bereit. So äußerten sie eine größere Bereitschaft zu einem arbeitsplatzbedingten Umzug, Wochenpendeln, Wochenendarbeit und Dienstreisen und verfügen dadurch über bessere Voraussetzungen für die Integration in existenzsichernde Beschäftigung. Es ist zu vermuten, dass die Teilnahme am Arbeitsprozess und die damit verbundenen Normen und Werte einen bestärkenden Einfluss auf die individuellen Zugeständnisse haben.

Die normalerwerbstätigen Eltern erbringen für ihre derzeitige Tätigkeit eine Vielzahl an Zugeständnissen. Am deutlichsten tritt hervor, dass der größte Teil der Befragten für den Arbeitsweg einen Pkw nutzt. Die befragten Mütter sind zu Zugeständnissen eher im Nahbereich bereit, während die Väter häufiger überregional für die Arbeit unterwegs sind und zum Beispiel fernpendeln oder Dienstreisen unternehmen. Erwerbstätige Eltern in einer Partnerschaft/Ehe sind im Vergleich zu Alleinerziehenden flexibler hinsichtlich der Arbeit an wechselnden Orten und Dienstreisen. Ein größerer Teil der Alleinerziehenden ist allerdings eigens für die Arbeit umgezogen.

7.5 Soziale Netze und institutionalisierte Unterstützungsstrukturen

Ein wesentlicher Faktor der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die persönlichen und institutionalisierten Netzwerke und Unterstützungsstrukturen der Eltern. Persönliche Netzwerke können informelle Betreuungsfunktionen für Kinder übernehmen, finanzielle Engpässe überbrücken, handwerklich oder hauswirtschaftlich unterstützen, Mobilität erleichtern und viele weitere Alltagshilfen leisten. Institutionalisierte Unterstützungsstrukturen bieten oftmals die Grundlagen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Form von Kinderbetreuungseinrichtungen und finanziellen Transfers.

Innerhalb der sozialen Netzwerke der befragten Eltern aller Zielgruppen stellt der innere Kreis der Familie, bestehend aus PartnerIn, Eltern und Großeltern, die wichtigste Ressource dar. Mit deutlichem Abstand folgt das familiennahe Umfeld bestehend aus Freunden, weiteren Verwandten und Nachbarn. Väter erhalten häufiger Unterstützung

von Nachbarn, Freunden und weiteren Verwandten. Insbesondere die berufstätigen Väter scheinen hier häufiger über unterstützungsbereitere Netzwerkformen zu verfügen. Für die befragten alleinerziehenden Eltern, sind aufgrund der besonderen Familienform, Nachbarn und Freunde häufiger unterstützend als der Partner oder die Partnerin, Eltern und weitere Verwandte.

Die persönlichen Netzwerke der langzeitarbeitslosen und häufig auch der aufstockenden Eltern unterscheiden sich von den Netzwerken der erwerbstätigen Eltern darin, dass sie häufig durch eine allgemeine Ressourcenarmut geprägt sind. Die eigentliche Netzwerkfunktion bestehend aus wechselseitigem Geben und Nehmen ist dadurch nur eingeschränkt gegeben. Dennoch stellen diese Netzwerke, in einem von finanzieller Auszehrung gekennzeichneten Umfeld, oftmals eine der letzten und damit wichtigsten verbliebenen Ressourcen dar.

Für langzeitarbeitslose, aufstockende und berufstätige Eltern ist der Partner/die Partnerin wichtigster Ansprechpartner. An nächster Stelle kommen die Eltern und Großeltern der Befragten. Während die langzeitarbeitslosen und aufstockenden Eltern häufiger Beziehungen zu weiteren Verwandten, Freunden und Bekannten unterhalten, ist dies bei den normalerwerbstätigen weniger häufig der Fall.

Ein ähnliches Muster, wenn auch mit anderen Vorzeichen, zeigt die Gegenüberstellung der Inanspruchnahme von Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Für die erwerbstätigen und langzeitarbeitslosen Mütter der Befragung, stellen die Eltern oder Großeltern die wichtigste Unterstützung dar und erst dann der Partner oder die Partnerin. Für die Väter sind es dagegen der Partner oder die Partnerin, die in diesem Bereich die wichtigste Unterstützung leisten.

Das für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie relevante institutionelle Unterstützungsnetzwerk besteht vor allem aus den Kindertagesstätten, Schulen und Horten, aber auch Jobcentern, Jugendämtern und Kirchen. Die größte Bedeutung für alle befragten Eltern haben die Kinderbetreuungseinrichtungen Kita, Schule und Hort. Jugendämter sind für langzeitarbeitslose Eltern in der Bedeutung gleichauf mit den Jobcentern. Für erwerbstätige Eltern sind diese Institutionen nur nachrangig bedeutsam. Die aufstockenden Eltern messen dem Jugendamt hingegen eine größere Bedeutung bei.

Fehlende Kinderbetreuungsplätze oder mit den Arbeitszeiten inkompatible Öffnungszeiten wären für einen großen Teil der langzeitarbeitslosen Eltern ein wichtiger Grund, um ein Arbeitsverhältnis abzulehnen. Ein größerer Teil der aufstockenden und erwerbstätigen Eltern äußert sich ebenfalls unzufrieden mit den Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen. Insbesondere die Teilzeitbeschäftigten geben am häufigsten an, die Arbeitszeiten schlecht mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen vereinbaren zu können. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass der städtische eher als der ländliche Raum von fehlenden Einrichtungen oder unpassenden Öffnungszeiten betroffen ist.

Eine Ausdehnung der institutionalisierten Kinderbetreuung in die Spätabend- und Nachtstunden wurde von Eltern in allen Zielgruppen ablehnend gesehen.

7.6 Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen

Das Vorhandensein von familienfreundlichen Arbeitszeitarrangements oder die Möglichkeit, solche zu schaffen, haben einen wesentlichen Einfluss auf die Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit den Anforderungen der Elternschaft. Ein in etwa gleich großer Anteil

normalerwerbstätiger und aufstockender Eltern bezeichnet ihre Arbeitszeiten als familienunfreundlich.

In der Gegenüberstellung der aufstockenden zu den normalerwerbstätigen Eltern wird deutlich, dass erstere ihre Arbeitszeit häufiger ausdehnen möchten und letztere eher reduzieren wollen. Die Ursache für die gewünschte Arbeitszeitverlängerung bei den Aufstockenden liegt mit hoher Wahrscheinlichkeit in dem Wunsch, das Aufstocken zu beenden. Bei den Normalerwerbstätigen besteht der Wunsch, die Arbeitszeit zu verkürzen besonders ausgeprägt bei Müttern, Alleinerziehenden und Eltern mit Vorschulkindern. Ähnlich, wie bei den aufstockenden Eltern, besteht in einer kleinen Gruppe mit sehr kurzer Wochenarbeitszeit bis 24 Stunden der Wunsch zu längerer Arbeitszeit, was auf einen Anteil an unfreiwilligen TeilzeitarbeiterInnen in dieser Gruppe schließen lässt.

Eine Arbeit abzulehnen, weil sie als nicht interessant empfunden wird, war nur bei einer kleinen Gruppe der Normalerwerbstätigen der Fall. Dagegen konnte sich ein größerer Teil der Langzeitarbeitslosen und ein noch größerer Teil der aufstockenden Eltern dies zumindest vorstellen. Dagegen würde eine Arbeit eher auch für weniger Verdienst angenommen, wenn sie interessant ist, was viele normalerwerbstätige Eltern bestätigten.

Das eigene Ausbildungsniveau ist nur für einen kleinen Teil der aufstockenden und langzeitarbeitslosen Eltern ein Thema bei der Annahme oder Ablehnung eines Arbeitsplatzes. Die Befragung der erwerbstätigen Eltern zeigte dagegen, dass unter diesen eher die Arbeit unterhalb als oberhalb des Ausbildungsniveaus in Frage kam. Die Mehrheit der befragten Eltern aller drei Zielgruppen äußert jedoch Zustimmung zu der Behauptung: „Hauptsache, dass ich (wieder) eine Arbeit habe.“

7.7 Tabellarische Gegenüberstellung ausgewählter Befunde

Langzeitarbeitslose Eltern	Aufstockende Eltern	Normalerwerbstätige Eltern
SCHULISCHE UND BERUFLICHE QUALIFIKATIONEN		
Die Mehrheit der befragten Eltern hat die Mittlere Reife oder die Hauptschule absolviert.	AufstockerInnen verfügen gegenüber den Langzeitarbeitslosen in der Tendenz über eine höhere schulische (überwiegend Mittlere Reife) und berufliche Qualifikation (überwiegend berufliche Ausbildung).	Mit Blick auf die erworbenen, zumeist höheren Schulabschlüsse verfügen die Befragten über grundsätzlich gute schulische Voraussetzungen (überwiegend Abitur), um auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein.
Der größte Teil der Befragten verfügt über eine Berufsausbildung. Etwa ein Viertel der befragten Eltern verfügt über keinen beruflichen Abschluss.		Die Mehrzahl der Befragten verfügt über eine hohe berufliche Qualifikation. Annähernd die Hälfte der Eltern hat ein abgeschlossenes Studium.
Der bei den Befragten häufig auftretende lange Verbleib in Arbeitslosigkeit führt zu einem Verlust von Kompetenzen, die für eine Integration in Erwerbsarbeit erforderlich sind.	Aufgrund ihrer Partizipation am Arbeitsmarkt haben AufstockerInnen höhere, für die Integration in Erwerbsarbeit förderliche, Kompetenzen.	Die für Beschäftigungsfähigkeit erforderlichen Kompetenzen sind vorhanden.
Die Eltern nehmen kaum an Weiterbildungsmaßnahmen teil.	Etwa ein Drittel der Eltern nimmt regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil.	Der größte Teil der befragten Eltern nimmt an beruflichen Weiterbildungen teil.
Ursachen der Arbeitslosigkeit	Ursachen des Aufstockens	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
	Nicht existenzsichernde Löhne, die zum Teilbranchenweitaufreten, begründen u. a. den Bedarf an aufstockenden Leistungen. Der Anspruch auf aufstockende Leistungen entsteht nicht nach dem individuellen Verdienst, sondern nach den Einkommen der Bedarfsgemeinschaft.	
Vor allem von Alleinerziehenden und Frauen wird die Geburt eines Kindes am häufigsten als Ursache für die Arbeitslosigkeit genannt.	Nach dem Einkommen werden Gründe im Zusammenhang mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am häufigsten als Ursache für das Aufstocken angegeben.	Die Geburt eines Kindes erschwert für viele normalerwerbstätige Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Für viele alleinerziehende Eltern gilt die Trennung vom Partner/von der Partnerin als Hemmnis für die Vereinbarkeit.
Kreislauf aus Leistungsbezug => arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen => Integration in prekäre und nicht erwerbssichernde Beschäftigung in Beschäftigungs-		
	Ein eher kleiner Anteil von Eltern sieht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben explizit als nicht gelungen an.	Nur ein niedriger Anteil von Eltern sieht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als nicht gelungen an. Alleinerziehende und Väter geben häufiger Schwierigkeiten an.

MOBILITÄT

Mobilität dient der Beschäftigungsfähigkeit und dem Familienmanagement.
Fehlende Mobilität erschwert Beschäftigung, aber auch Wege für die Familie,
z. B. zur Kita.

Nur ein kleiner Teil der Befragten verfügt über einen Pkw. Etwa die Hälfte der Befragten besitzt einen Führerschein.

Erschwerte (Wieder-) Eingliederung in Erwerbsarbeit besteht durch strukturelle Mobilitätsunfähigkeit.

Die strukturellen Voraussetzungen für Mobilität in Form von Führerschein und Pkw sind bei den aufstockenden Eltern deutlich häufiger vorhanden als bei den Langzeitarbeitslosen.

Führerschein und Pkw sind bei den Befragten nahezu vollständig vorhanden. Alleinerziehende geben etwas häufiger an, als Eltern in Partnerschaft, nicht über einen Führerschein oder Pkw zu verfügen.

Die Erreichbarkeit von Infrastruktureinrichtungen wird insgesamt als gut bis sehr gut eingeschätzt.

Die Erreichbarkeit von Infrastruktureinrichtungen wird als gut bis sehr gut eingeschätzt.

Die Erreichbarkeit wichtiger infrastruktureller Einrichtungen wird überwiegend gut bewertet.

Die Erreichbarkeit wichtiger infrastruktureller Einrichtungen wird im ländlichen Raum häufiger schlechter bewertet.

Die Erreichbarkeit wichtiger infrastruktureller Einrichtungen wird im ländlichen Raum häufiger schlechter bewertet.

Die Erreichbarkeit wichtiger infrastruktureller Einrichtungen wird im ländlichen Raum häufiger schlechter bewertet.

(Bei der Bewertung der Erreichbarkeit von Infrastruktureinrichtungen sind die jeweiligen sozialen Hintergründe sowie Mobilitätsvoraussetzungen und Erfordernisse der drei Zielgruppen zu berücksichtigen.)

ARBEITSBEDINGUNGEN

Der deutlich größte Teil der Befragten hat vor der Arbeitslosigkeit im Bereich der primären Dienstleistungen gearbeitet, der häufig erschwerte Bedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aufweist.

Der größte Teil der Befragten arbeitet im Sektor der primären Dienstleistungen, der aufgrund hoher Flexibilitätsanforderungen wenig familienfreundlich ist.

Drei Viertel der Eltern sind im sekundären Dienstleistungssektor beschäftigt – in dem sogenannte Normalarbeitsverhältnisse überwiegen, die als familienfreundlich gelten. Teilzeitarbeitende Eltern geben häufiger an, im Bereich sekundärer Dienstleistungen zu arbeiten als vollzeitarbeitende Eltern.

Eine Zunahme atypischer Beschäftigung, u. a. in Form von Mehrfachbeschäftigung mit hohen Flexibilitätsanforderungen, wird beobachtet. Frauen sind von atypischen Beschäftigungsverhältnissen eher betroffen als Männer, da sie häufiger als Männer in betroffenen Tätigkeitsbereichen arbeiten.

	Der größte Teil der Befragten hat den Wunsch den Beruf zu wechseln.	Mütter wie Väter arbeiten größtenteils gerne in ihrem derzeitigen Job. Alleinerziehende Eltern äußern die geringste Zufriedenheit.
Branchen, in denen Langzeitarbeitslose vor ihrer Arbeitslosigkeit besonders häufig tätig waren, sind durch hohe Austauschbarkeit der Beschäftigten charakterisiert.	Branchen in denen AufstockerInnen besonders häufig arbeiten sind durch hohe Austauschbarkeit der Beschäftigten charakterisiert.	Branchen in denen normalerwerbstätige Eltern besonders häufig arbeiten sind durch geringe Austauschbarkeit der Beschäftigten charakterisiert.
		Etwa die Hälfte der Befragten schätzt den Arbeitsplatz als sicher ein. In Teilzeit arbeitende Eltern schätzen die Arbeitssicherheit weniger häufig als gut ein als in Vollzeit arbeitende Eltern.
	Der überwiegende Teil der aufstockenden Eltern möchte die Arbeitszeit erhöhen.	Ein Teil der Eltern mit Arbeit in Vollzeithöhe wünscht sich eine Verkürzung der Arbeitszeit. Die Väter arbeiten deutlich häufiger in Vollzeit als die Mütter und erwirtschaften häufiger Einkommen im höheren Bereich als Frauen. Alleinerziehende in Vollzeithöhe wünschen sich häufiger eine Verkürzung der Arbeitszeit als Eltern in Paarbeziehungen.
	Die befragten Aufstockenden wünschen sich tendenziell eine Ausdehnung der Arbeitszeit, um mehr Einkommen zu generieren.	Hinter dem Wunsch der Arbeitszeitenreduktion steckt vor allem der Wunsch der Eltern nach mehr Zeit für die Familien. Ein Grund für die Erhöhung der Arbeitszeit, ist mehr Einkommen zu erwirtschaften.
	Etwa ein Viertel der befragten Eltern arbeitet Vollzeit oder vollzeitnah, bei gleichzeitigem Bezug von Leistungen der Existenzsicherung.	Das Bruttoeinkommen der Eltern steigt mit der Anzahl der Wochenarbeitsstunden.
	Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind in Berufsfeldern, in denen AufstockerInnen häufig arbeiten, aufgrund zeitlicher Erfordernisse (Schichtarbeit, Saisonarbeit, etc.), aber auch der Art der Arbeit (körperliche Arbeit, Handwerk, etc.) kaum vorhanden.	Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, wie z.B. flexible oder gleitende Arbeitszeiten und Arbeiten von zu Hause, können die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern. Der größte Teil der Befragten bewertet die Familienfreundlichkeit ihrer Unternehmen, MitarbeiterInnen und Führungskräfte als gut. Alleinerziehende bemängeln eine aus ihrer Sicht fehlende oder mangelhafte Familienfreundlichkeit am häufigsten. Etwa die Hälfte der Befragten bewertet die Arbeitszeiten als familienfreundlich. Mütter bewerten im Vergleich zu den Vätern die Arbeitszeiten häufiger als familienunfreundlich. Alleinerziehende bewerten ihre Arbeitszeiten häufiger als familienfreundlich als Eltern aus Paarbeziehungen.

Beendigung der Langzeitarbeitslosigkeit	Beendigung des Aufstockens	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
<p>Die Elternschaft führt zu ablehnender Haltung bei Arbeitgebern und ist damit ein Hemmnis für die Beendigung von Langzeitarbeitslosigkeit.</p>		<p>Interviewte wünschen eine familienfreundliche Unternehmenspolitik und weisen auf die besonderen Potenziale von Eltern. Einige Interviewte heben hervor, dass manche ArbeitgeberInnen die Kompetenzen von Eltern hoch schätzen. In diesen Fällen stellt die Elternschaft ein förderliches Element für potentielle Erwerbsarbeit dar. (Die Elternschaft wird hier von einem Hemmnis zu einem Erfolgsfaktor. Es handelt sich hierbei um Einzelaussagen, die nicht verallgemeinerbar sind).</p>
<p>Bewerbungen von Frauen werden häufiger als die von Männern aus Gründen der Qualifikation und Berufserfahrung abgelehnt, was ein Hemmnis für die Beendigung der Arbeitslosigkeit darstellt.</p>		
<p>Förderlich wäre das Durchbrechen des Kreislaufs der häufigen Vermittlungsversuche in familienfreundliche Beschäftigungsverhältnisse im Bereich primärer Dienstleistungen, die zu erneuter Arbeitslosigkeit führt.</p>	<p>Wesentliche Voraussetzung für die Beendigung des Aufstockens ist ein höherer Verdienst, was durch höhere Arbeitszeiten, einen Wechsel der Arbeitsstelle, einen zusätzlichen Job oder auch eine Umschulung erreicht werden könnte.</p> <p>Zudem verbindet ein großer Teil der AufstockerInnen die altersbedingte Unselbständigkeit der Kinder und die damit verbundene Notwendigkeit der Betreuung mit der Situation des Aufstockens.</p>	<p>Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, wie z.B. flexible oder gleitende Arbeitszeiten und Arbeiten von zu Hause, können die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben laut Interviewte erleichtern.</p>
<p>Ein weiteres Hemmnis für die Beendigung der Arbeitslosigkeit oder das Aufstocken sind die geringen Möglichkeiten an Umschulungsangeboten, wenn erlernte Berufe als vermittelbar gelten.</p>		
<p>Der durch die lange Arbeitslosigkeit erlittene Verlust an sozialen Kompetenzen stellt ein wichtiges Hemmnis für die Reintegration in den Arbeitsmarkt dar. Annähernd die Hälfte der Langzeitarbeitslosen hält ein absehbares Ende der Arbeitslosigkeit für nicht wahrscheinlich.</p>	<p>Nur ein kleiner Teil hält ein absehbares Ende des Aufstockens für wahrscheinlich.</p>	<p>Erwerbstätige Eltern verfügen durch Weiterbildungen und Insiderwissen über größere Arbeitsplatzsicherheit und erhalten und entwickeln für die Erwerbsarbeit wichtige Kompetenzen.</p>

Zugeständnisse für eine neue Arbeit	Zugeständnisse für eine existenzsichernde Arbeit	Zugeständnisse für derzeitige Arbeit
Vor allem bei Frauen und Alleinerziehenden besteht eine eher geringe Bereitschaft oder Fähigkeit zu Veränderungen, die mit höherer zeitlicher und räumlicher Flexibilität verbunden sind.	Gegenüber den langzeitarbeitslosen sind die aufstockenden Eltern häufiger bereit, auch räumliche und zeitliche Zugeständnisse zu machen. Dies ist jedoch nur dann eingeschränkt zu realisieren, wenn mögliche Zugeständnisse die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besonders erschweren.	Erwerbstätige besitzen die strukturellen Voraussetzungen und die Bereitschaft für eine hohe zeitliche und räumliche Flexibilität.
	Die Bereitschaft für einen Umzug der befragten AufstockerInnen ist deutlich höher als die der Langzeitarbeitslosen, wenn gleich ähnliche Vorbehalte hinsichtlich des Verlustes des sozialen Netzwerkes bestehen.	Männer machen häufiger Zugeständnisse für den derzeitigen Job, die mit Abwesenheit von der Familie verbunden sind. Alleinerziehende machen weniger häufig Zugeständnisse, die zeitliche und räumliche Flexibilität erfordern. Eltern mit bereits älteren Kindern und vollzeitarbeitende Eltern machen eher Zugeständnisse, die erhöhte Flexibilität erfordern.
		Zugeständnisse werden – vor allem von wirtschaftlich schwächeren Familien – in Bezug auf Freizeitaktivitäten und Urlaub gemacht. Mit zunehmender Arbeitszeit müssen häufiger Zugeständnisse bei Freizeitaktivitäten gemacht werden. Frauen geben häufiger an, aus Zeitgründen auf Freizeitaktivitäten zu verzichten als Männer.

SOZIALES NETZWERK

Innerfamiliäre Strukturen

Berufs- und familienunterstützende Funktionen von Netzwerken erfordern Ressourcen – die häufig nur eingeschränkt vorhanden sind. Es sind häufig nur ressourcenarme Netzwerke vorhanden, die ihre Funktion nur rudimentär entfalten können. Dennoch oftmals einzige verbleibende Ressource => daraus resultierend eine tendenziell geringe Umzugsneigung.		Häufig ressourcenreiche, jedoch nicht stärkere Netzwerke als bei den aufstockenden und langzeitarbeitslosen Eltern vorhanden.
Bei Eltern in Paarbeziehungen ist der Partner oder die Partnerin die wichtigste Netzwerkressource. Männer nennen ihre Partnerin häufiger als wichtigen Netzwerksbestandteil als Frauen den Partner. Häufig befindet sich der/die Lebens-/EhepartnerIn ebenfalls in Arbeitslosigkeit.	Bei nichtalleinerziehenden Eltern ist der Partner wichtigster Netzwerksbestandteil.	Nahezu alle Männer nennen die Partnerin als wichtige Unterstützung im Alltag. Die Frauen nennen den Partner deutlich weniger häufig als Unterstützung.

<p>Die Befragungsergebnisse deuten auf häufiges Vorkommen der eher traditionellen familiären Arbeitsteilung hin.</p>		<p>Es zeigt sich, dass feste Regeln der innerfamiliären Aufgabenteilung für die Befragten wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind. Bei partnerschaftlicher Arbeitsteilung ist häufig der Mann für das Grundeinkommen zuständig. Die Frau erwirtschaftet einen Zuverdienst und übernimmt einen Großteil der familiären Aufgaben.</p>
<p>Alleinerziehenden fehlt mit dem Partner/der Partnerin die wichtigste Netzwerkressource.</p>		
<p>Alleinerziehende kompensieren einen Teil der fehlenden partnerschaftlichen Unterstützung durch Eltern und Großeltern sowie Freunde und Bekannte.</p>		
<p>Nach dem Partner oder der Partnerin sind Eltern und Freunde die wichtigste Netzwerkressource.</p>	<p>Den eigenen Eltern und Großeltern sowie Freunden kommt eine besonders wichtige Netzwerkfunktion zu.</p>	<p>Die Eltern und Großeltern werden nach dem Partner/der Partnerin am häufigsten als Unterstützung genannt – gefolgt von Freunden und Bekannten. Der weitere Verwandtenkreis wird, insbesondere von Alleinerziehenden, weniger häufig als Unterstützung genannt.</p>
<p>Die Frauen geben häufiger die Eltern und Großeltern als Unterstützung bei der Kinderbetreuung an als den Partner.</p>	<p>Eltern und Großeltern gefolgt von dem/der LebenspartnerIn stellen die häufigste Unterstützung bei der Kinderbetreuung dar. Es ist anzunehmen, dass dies vor allem auf Frauen zutrifft.</p>	<p>Die Frauen geben häufiger die Eltern und Großeltern als Unterstützung bei der Kinderbetreuung an als den Partner.</p>
<p>Private Netzwerke sind zunehmend virtuell. Institutionelle Netzwerke werden tendenziell zurückgefahren.</p>		
<p style="text-align: center;">Außerfamiliäre Strukturen</p>		
<p>Die Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kinder stellen die wichtigsten institutionellen Unterstützungsstrukturen dar.</p>	<p>Die wichtigsten Bestandteile des institutionellen Netzwerks sind die Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen. Den Jobcentern wird von den aufstockenden Eltern höhere Bedeutung beigemessen als von den langzeitarbeitslosen.</p>	<p>Das Netz an öffentlichen Einrichtungen und Institutionen wird von fast allen befragten Eltern in Anspruch genommen und erleichtert so die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dabei werden Schule/Schulhorte und Kitas am häufigsten als Unterstützung bei der Kinderbetreuung genannt.</p>
<p>Kinderbetreuung in den Spätabend- und Nachtstunden wird abgelehnt.</p>	<p>Kinderbetreuung in den Spätabend- und Nachtstunden wird abgelehnt.</p>	<p>Die Ausdehnung der Betreuungszeiten in die Spätabend- und Nachtstunden wird von den Interviewten abgelehnt.</p>
		<p>Schließzeiten und unflexible Annahmeweiten von Kitas werden als hemmend für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben genannt.</p>

	Fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen werden von jedem sechsten Befragten als Problem angesehen.	Insbesondere Alleinerziehende, aber auch in Teilzeit arbeitende Eltern, bemängeln häufiger fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen.
	Fehlende Kapazitäten zur Kinderbetreuung oder mit flexiblen Arbeitszeiten inkompatible Öffnungszeiten erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	
	Inkompatibilität der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen mit den Arbeitszeiten bemängelt etwa jeder Vierte der Befragten.	Inkompatibilität der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen mit den Arbeitszeiten bemängelt etwa ein Drittel der Befragten, insbesondere die Alleinerziehenden.
		Eltern aus dem städtischen Raum geben häufiger an, dass Kinderbetreuungsplätze nicht in ausreichender Zahl vorhanden sind.
		Zu den Arbeitszeiten unpassende Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen, werden häufiger im städtischen als im ländlichen Raum angegeben.

GESUNDHEIT

Bei langzeitarbeitslosen Eltern wirken sich gesundheitliche Probleme integrationshemmend aus --> vor allem psychische Probleme resultierend aus sozialer Isolation, Resignation, Perspektivlosigkeit, Versagensängsten u. a.m.		Es wird vermutet, dass die Ursache für physische und psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen unter anderem in hoher Arbeitsbelastung, bei gleichzeitigen Abstrichen bei Erholungsaktivitäten, liegt.
Nicht wenige langzeitarbeitslose Eltern haben gesundheitliche Probleme. Häufig bestehen psychische Erkrankungen (Depressionen, Soziophobien, Verlust des Selbstwertgefühls, Suchterkrankungen u.ä.).		Arbeitende Eltern leiden häufig unter erhöhtem Arbeitsdruck, der durch familiäre Pflichten verstärkt wird – Zusammenhang zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

8 Anhang

8.1 Datensatz und Methodik

87. Tabelle: Anzahl Zielgruppeninterviews

	Langzeitarbeitslose Eltern	Aufstockende Eltern	Normalerwerbstätige Eltern
Zielgruppeninterviews	13	4	8
Summe		25	

88. Tabelle: Befragungsrücklauf

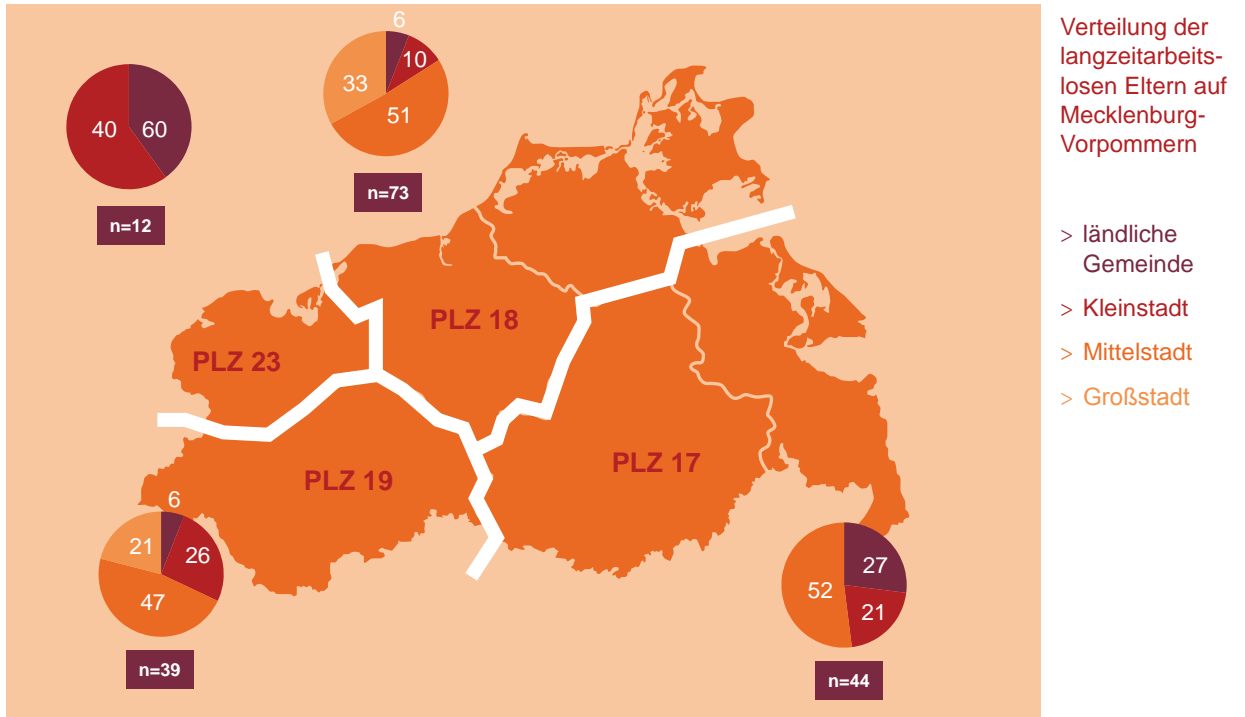
Zielgruppe	Langzeitarbeitslose Eltern	Aufstockende Eltern	Normalerwerbstätige Eltern
Schriftliche Befragung	147	18	28
Onlinebefragung	30	17	223

8.2 Langzeitarbeitslose Eltern

89. Übersicht: Quantitative Verteilung der Merkmale der 13 InterviewpartnerInnen sowie der 177 schriftlich befragten langzeitarbeitslosen Eltern (ZG 1)

soziodemographische Merkmale	Interviewbefragung	Quantitative Befragung
Anzahl der Befragten	13	177
Geschlecht		
männlich	2	23
weiblich	11	140
Wohnsitz		
in Großstadt (über 100.000 Einwohner)	7	30
in Kleinstadt (5.000 bis 20.000 Einwohner)	0	81
Mittelstadt (20.000 bis 100.000 Einwohner)	4	25
in dörflicher Gemeinde (bis 5.000 Einwohner)	2	23
Altersgruppe		
unter 25 Jahre	2	12
26 bis 35 Jahre	5	85
36 bis 45 Jahre	5	38
älter als 45 Jahre	1	31
Familienstand		
ledig	8	96
verheiratet	4	30
geschieden	0	36
verwitwet	0	4
Familienform		
alleinerziehend	8	101
Ehe	4	30
eingetragene Lebenspartnerschaft		
mit jemandem in Partnerschaft lebend	1	36
Anzahl der Kinder		
mit einem Kind	7	63
mit zwei Kindern	4	60
mit drei Kindern	2	23
mit mehr als drei Kindern	0	15

90. Abbildung: Verteilung der langzeitarbeitslosen Eltern auf Mecklenburg-Vorpommern – schriftliche Befragung (ZG 1)



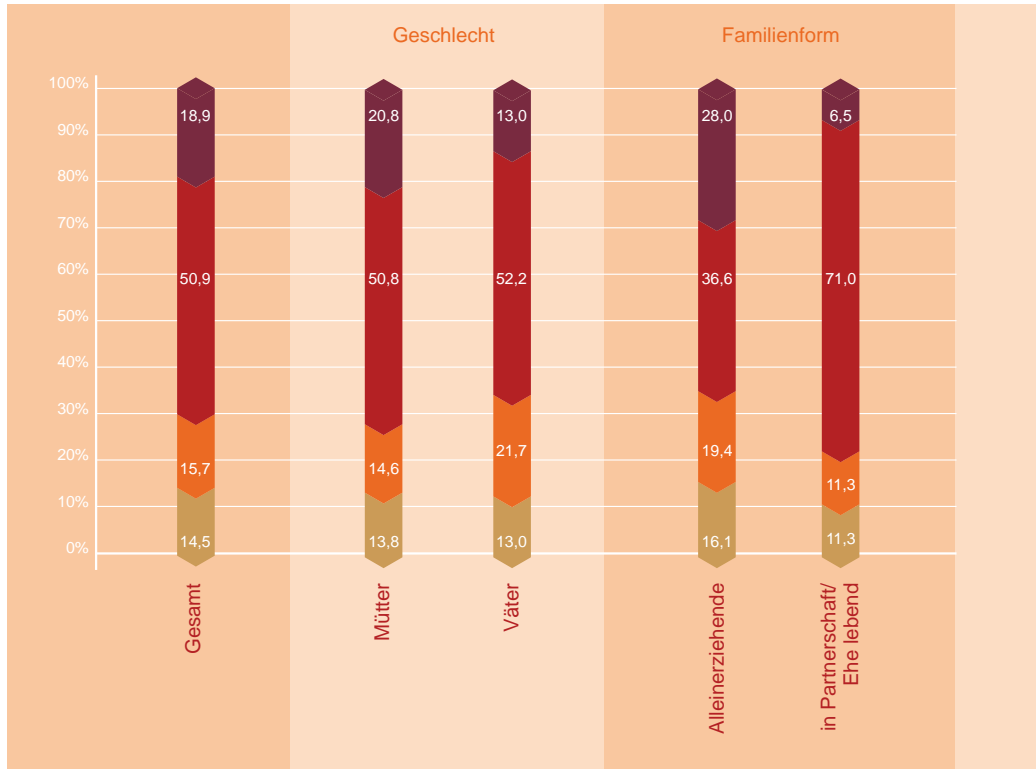
91. Abbildung: „Wie alt sind Sie?“, nach Geschlecht und Familienform (ZG 1)



92. Abbildung: „Wie groß ist der Ort, in dem Sie leben?“; nach Geschlecht und Familienform*** (ZG 1)

Wie groß ist der Ort, in dem Sie leben?

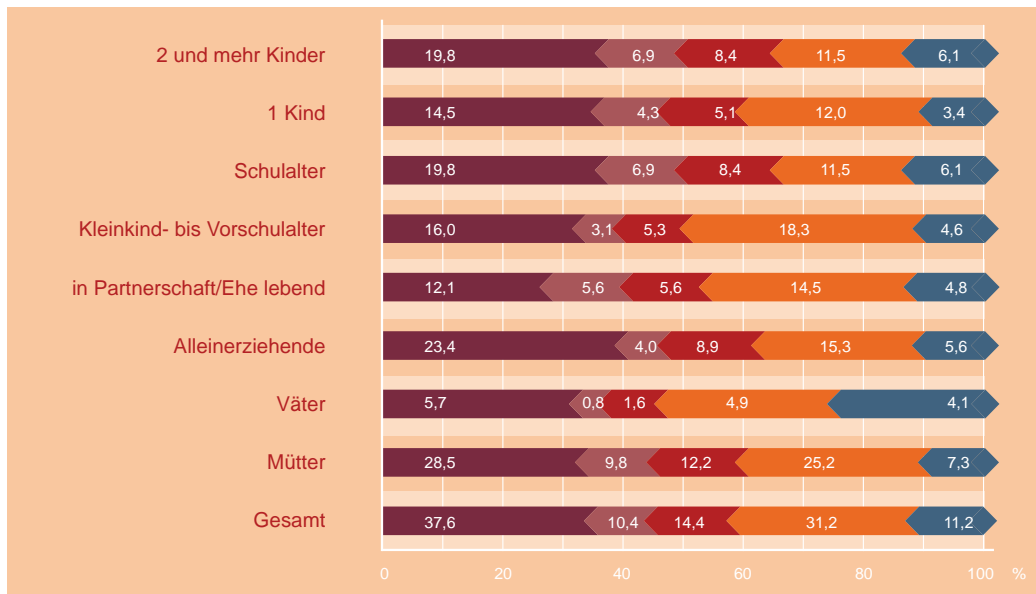
- > Großstadt (über 100.000 Einwohner)
- > Mittelstadt (20.000 bis 100.000 Einwohner)
- > Kleinstadt (5.000 bis 20.000 Einwohner)
- > ländliche Gemeinde/Dorf/Landstadt (bis 5.000 Einwohner)



93. Abbildung: „Was führte zur Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses?“; nach Geschlecht, Familienform, Alter und Anzahl der Kinder (ZG 1)⁷⁸

Was führte zur Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses?

- > Betriebsaufgabe/Insolvenz
- > Befristung des Arbeitsvertrages
- > Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- > eigene Kündigung
- > Kündigung durch den Arbeitgeber



78. Da es sich um ein Mehrfachantwortenset handelt, ergeben die Ausprägungen nicht in Summe 100%.

94. Übersicht: Gründe für die Ablehnung der Bewerbung;
nach Geschlecht und Familienform (ZG 1)

GRÜNDE FÜR ABLEHNUNG DER BEWERBUNG	Geschlecht		Familienform		
	Gesamt	Mütter	Väter	Allein- erziehende	in Partner- schaft/Ehe lebend
	trifft tendenziell zu				
Es gab zu viele Mitbewerber/innen auf die Stelle.	77,1	76,6	85,0	78,8	74,5
Die Gründe dafür wurden mir bisher noch nicht mitgeteilt.	68,1	65,5	80,0	62,2	74,5
Mir fehlte Berufserfahrung.	67,1	67,5	63,2	64,3	72,2
Ich bin schon zu lange arbeitslos.	66,4	68,1	61,1	67,5	66,0
Ich war nicht qualifiziert genug.	56,2	58,7	52,6	58,8	50,9
Ich kann es mir auch nicht erklären.	52,3	51,5	64,7	51,3	56,3
Das Jobangebot passte nicht zu mir.	44,8	45,4	47,1	46,2	41,2
Ich habe mich beim Bewerbungsgespräch sehr unsicher gefühlt.	36,6	38,7	27,8	38,7	32,7
Ich konnte beim Bewerbungsgespräch nicht überzeugen.	31,5	31,1	37,5	32,9	30,0
Meine Gehaltsvorstellungen waren zu hoch.	20,3	18,4	29,4	12,2	29,4
Ich war überqualifiziert.	10,9	8,6	17,6	9,2	10,2

*Gruppierung „tendenziell trifft zu“ entspricht den Kategorien 1–3

95. Übersicht: „Gründe für derzeitige Arbeitslosigkeit“;
nach Geschlecht, Familienform (ZG 1)

GRÜNDE FÜR DIE ARBEITSLOSIGKEIT	Geschlecht		Familienform		
	Gesamt	Mütter	Väter	Allein- erziehende	in Partner- schaft/Ehe lebend
	trifft tendenziell zu				
Ich habe/wir haben ein Kind bekommen.	66,0	72,5***	26,3***	71,0	60,0
Ich wollte mich mehr um meine Kinder kümmern.	52,7	55,7	35,0	52,3	51,8
Es war schwer, den Haushalt und einen Job zu bewältigen.	34,0	35,2	30,0	39,1	26,3
Durch eine eigene Krankheit.	29,4	23,8**	50,0**	25,3	33,3
Mein/e PartnerIn und ich haben uns getrennt.	29,3	30,5	20,0	37,5***	14,8***
Ich habe den Wohnort gewechselt.	19,3	21,2	10,0	15,9	23,7
Mein/e PartnerIn hat einen anderen Job angenommen.	8,3	7,6	15,8	6,0	10,7
Durch Krankheit des Partners/ der Partnerin.	5,6	5,1	11,1	4,9	5,3

(trifft tendenziell zu entspricht den Ausprägungen 1-3 auf der bipolaren Sechskala in %)

96. Übersicht: „Gründe für derzeitige Arbeitslosigkeit“;
nach Alter der Kinder (ZG 1)

GRÜNDE FÜR DIE ARBEITSLOSIGKEIT	Alter der Kinder	
	Kleinkind- bis Vorschulalter	Schulalter
	trifft tendenziell zu	
Ich habe/wir haben ein Kind bekommen.	65,7	66,3
Ich wollte mich mehr um meine Kinder kümmern.	45,3	58,1
Es war schwer, den Haushalt und einen Job zu bewältigen.	23,9	42,2
Durch eine eigene Krankheit.	30,4	28,6
Mein/e PartnerIn und ich haben uns getrennt.	23,0	33,7
Ich habe den Wohnort gewechselt.	23,4	16,0
Mein/e PartnerIn hat einen anderen Job angenommen.	9,5	7,4
Durch Krankheit des Partners/ der Partnerin.	6,3	5,1

(trifft tendenziell zu entspricht den Ausprägungen 1-3 auf der bipolaren Sechskala in %)

97. Übersicht: „Zugeständnisse, um wieder in Arbeit zu kommen“;
nach Geschlecht, Familienform (ZG 1)

ZUGESTÄNDNIS	Geschlecht		Familienform		
	Gesamt	Mütter	Väter	Allein- erziehende	in Partner- schaft/Ehe lebend
	trifft tendenziell zu				
Jeden Tag maximal 30 Min. Arbeitsweg (eine Strecke) mit ÖPNV zurückzulegen.	71,6	71,8	68,2	70,5	71,4
Überstunden zu leisten.	54,3	52,7	63,6	45,1**	66,7**
Jeden Tag maximal 30 Min. Arbeitsweg (eine Strecke) mit dem Pkw.	48,4	45,7	59,1	47,8	48,4
Jeden Tag mehr als 30 Min. Arbeitsweg (eine Strecke) mit ÖPNV zurückzulegen.	47,5	44,9	54,5	46,7	45,3
Die Kinderbetreuung neu/anders zu organisieren.	37,9	39,2	31,8	36,6	40,6
Am Wochenende zu arbeiten.	29,7	27,1***	52,2***	20,0***	42,4***
Jeden Tag mehr als 30 Min. Arbeitsweg (eine Strecke) mit dem Pkw zurückzulegen.	27,5	24,6	40,9	27,6	25,8
An wechselnden Orten zu arbeiten.	16,6	14,5	30,4	13,8	20,0
In Schichten zu arbeiten.	16,4	12,5**	36,4**	7,8***	26,2***
Mit der Familie umzuziehen.	16,0	15,9	14,3	13,7	19,0
Auf mehrtägige Dienstreisen zu gehen.	12,1	7,8***	31,8***	9,0	16,9
In der Woche zu pendeln.	8,4	4,9***	27,3***	3,3**	15,3**

*Gruppierung „tendenziell trifft zu“ entspricht den Kategorien 1-3

98. Übersicht: „Zugeständnisse, um wieder in Arbeit zu kommen“;
nach Alter und Anzahl der Kinder (ZG 1)

ZUGESTÄNDNIS	Alter der Kinder		Anzahl der Kinder	
	Kleinkind- bis Vorschulalter	Schulalter	1 Kind	2 und mehr Kinder
	trifft tendenziell			
Jeden Tag maximal 30 Min. Arbeitsweg (eine Strecke) mit ÖPNV zurückzulegen.	73,6	70,0	68,3	71,1
Überstunden zu leisten	59,7	50,0	53,4	52,7
Jeden Tag maximal 30 Min. Arbeitsweg (eine Strecke) mit dem Pkw	52,8	44,8	56,9	45,5
Jeden Tag mehr als 30 Min. Arbeitsweg (eine Strecke) mit ÖPNV zurückzulegen.	51,5	44,4	44,6	45,1
Die Kinderbetreuung neu/anders organisieren.	35,2	40,0	36,8	41,9
Am Wochenende zu arbeiten.	29,2	30,1	28,8	28,7
Jeden Tag mehr als 30 Min. Arbeitsweg (eine Strecke) mit dem Pkw	30,9	24,7	33,9	24,7
An wechselnden Orten arbeiten.	19,4	14,3	18,6	16,3
In Schichten zu arbeiten.	19,1	14,3	20,0	12,0
Mit der Familie umziehen.	17,1	15,2	15,3	17,6
Auf mehrtägige Dienstreisen gehen.	16,9	8,1	17,5	9,1
In der Woche pendeln.	7,7	9,0	5,6	10,1

*Gruppierung „tendenziell trifft zu“ entspricht den Kategorien 1-3

99. Übersicht: Zugeständnisse für eine neue Arbeit;
nach Geschlecht und Familienform (ZG 1)

ZUGESTÄNDNIS	Gesamt		Mütter		Väter		Allein- erziehende		In Partnerschaft/ Ehe lebend		> trifft stark oder voll zu > trifft kaum oder überhaupt nicht zu
	Werte 1+2 auf der Skala in %	Werte 5+6 auf der Skala in %	Werte 1+2 auf der Skala in %	Werte 5+6 auf der Skala in %	Werte 1+2 auf der Skala in %	Werte 5+6 auf der Skala in %	Werte 1+2 auf der Skala in %	Werte 5+6 auf der Skala in %	Werte 1+2 auf der Skala in %	Werte 5+6 auf der Skala in %	
Ich würde die Arbeit auch annehmen, wenn diese unter meinem Ausbildungsniveau liegt.	50,0	20,1	49,6	21,1	45,5	13,6	53,1	16,7	46,9	25,0	
Ich würde die Arbeit auch annehmen, wenn diese über meinem Ausbildungsniveau liegt.	44,9	18,4	46,1	18,8	33,3	9,5	45,6	16,7	43,8	20,3	
Ich würde die Arbeit auch mit wenig Geld annehmen, wenn mich die Arbeit interessiert.	34,8	22,6	38,3	20,3	18,2	36,4	39,2	22,7	28,6	20,6	
Ich würde auch weniger Gehalt/Lohn bei einem Jobangebot als bei früheren Beschäftigungen akzeptieren.	26,7	32,9	26,7	34,4	14,3	28,6	26,3	31,6	25,8	35,5	
Ich würde die Arbeit auch mit hohem Gehalt ablehnen, wenn mich die Arbeit nicht interessiert.	20,5	47,2	19,8	46,6	19,0	55,6	22,3	41,5	15,9	55,6	
Ich würde, egal wie gut oder schlecht das Angebot ist, die Arbeitsstelle ohne Wenn und Aber annehmen.	15,2	40,9	17,3	37,6	4,5	45,5	21,6**	38,1**	6,3**	41,3**	

100. Übersicht: „Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu, wenn Sie an eine mögliche neue Arbeit denken?“ (ZG 1)

- > trifft stark oder voll zu
- > trifft kaum oder überhaupt nicht zu

ZUGESTÄNDNIS	Gesamt		Mütter		Väter		Allein- erziehende		In Partnerschaft/ Ehe lebend	
	Werte 1+2 auf der Skala in %	Werte 5+6 auf der Skala in %	Werte 1+2 auf der Skala in %	Werte 5+6 auf der Skala in %	Werte 1+2 auf der Skala in %	Werte 5+6 auf der Skala in %	Werte 1+2 auf der Skala in %	Werte 5+6 auf der Skala in %	Werte 1+2 auf der Skala in %	Werte 5+6 auf der Skala in %
	Ich möchte mich und meine Familie durch eine neue Arbeit finanziell absichern.	89,8	3,0	91,9	2,2	82,6	4,3	91,8	3,1	89,2
Mir ist sehr wichtig, dass mir die Arbeit Spaß macht.	84,3	2,4	85,0	1,5	82,6	4,3	84,7	3,1	84,1	1,6
Ich habe viele feste Kosten, die ich abdecken muss.	75,6	10,7	76,5	9,6	73,9	17,4	78,6	10,2	72,7	10,6
Hauptsache ist, dass ich wieder eine Arbeit habe.	61,9	7,5	64,1	7,6	45,5	4,5	62,4	9,7	60,3	4,8
Anfangs würde ich auch für weniger Geld arbeiten, wenn ich gute Aufstiegs- möglichkeiten hätte.	55,1	16,8	56,7	14,9	43,5	26,1	57,7	15,5	52,3	18,5
Wenn ich eine geeig- nete Geschäftsidee hätte, würde ich mich selbstständig machen, um nicht arbeitslos zu sein.	37,4	48,5	36,6	48,9	39,1	47,8	33,3	52,1	42,9	42,9

1.1 Aufstockende Eltern

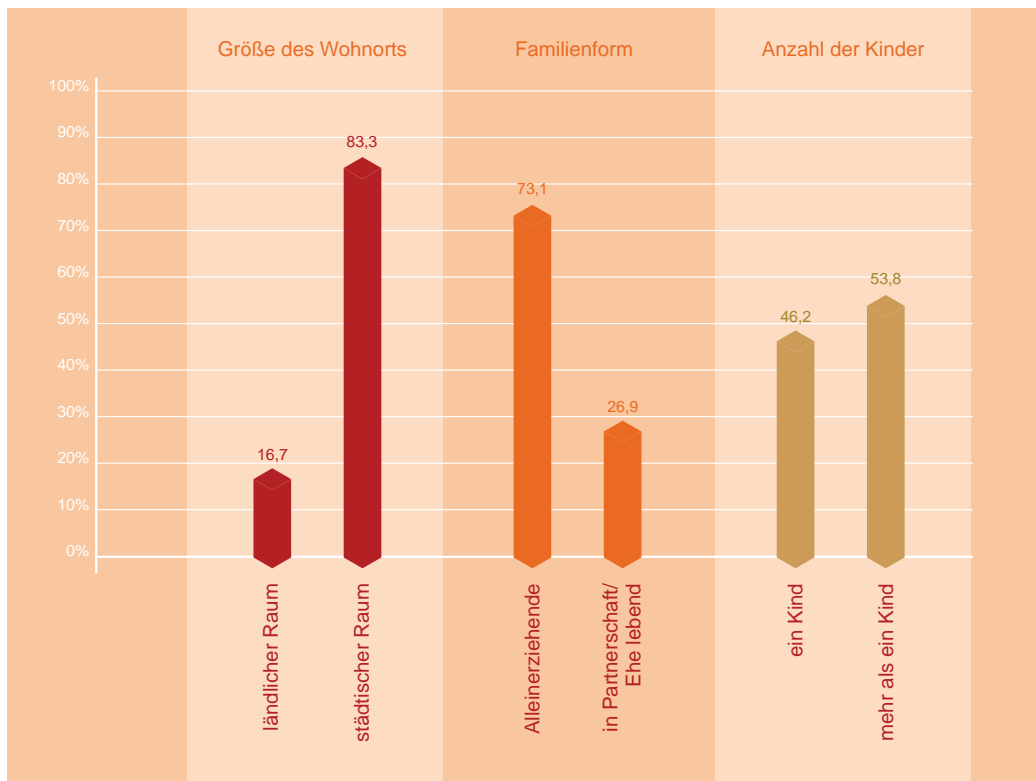
101. Übersicht: Quantitative Verteilung soziodemographischer Merkmale der InterviewpartnerInnen und befragten aufstockenden Eltern (ZG 2)

soziodemographische Merkmale	Interviewbefragung	Quantitative Befragung
Anzahl der Befragten	13	177
Geschlecht		
männlich	2	23
weiblich	11	140
Wohnsitz		
in Großstadt (über 100.000 Einwohner)	7	30
in Kleinstadt (5.000 bis 20.000 Einwohner)	0	81
Mittelstadt (20.000 bis 100.000 Einwohner)	4	25
in dörflicher Gemeinde (bis 5.000 Einwohner)	2	23
Altersgruppe		
unter 25 Jahre	2	12
26 bis 35 Jahre	5	85
36 bis 45 Jahre	5	38
älter als 45 Jahre	1	31
Familienstand		
ledig	8	96
verheiratet	4	30
geschieden	0	36
verwitwet	0	4
Familienform		
alleinerziehend	8	101
Ehe	4	30
eingetragene Lebenspartnerschaft		
mit jemandem in Partnerschaft lebend	1	36
Anzahl der Kinder		
mit einem Kind	7	63
mit zwei Kindern	4	60
mit drei Kindern	2	23
mit mehr als drei Kindern	0	15

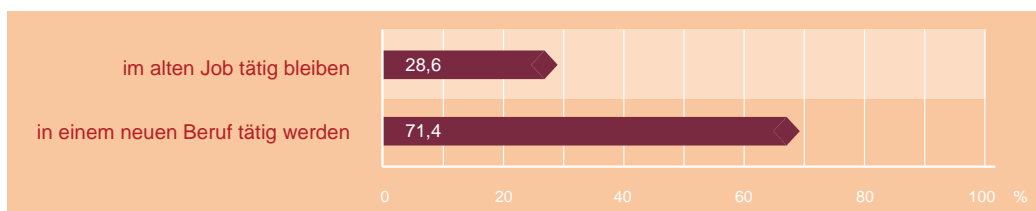
102. Abbildung: Verteilung der Aufstockenden auf Mecklenburg-Vorpommern – schriftliche Befragung (ZG 2)



103. Abbildung: Verteilung nach Größe des Wohnortes, Familienform und Anzahl der Kinder – gruppiert (ZG 2)



104. Abbildung: Zukünftiger Wunschberuf – alt oder neu (ZG 2; n=14)



1.2 Normalerwerbstätige Eltern

105. Übersicht: Quantitative Verteilung der Merkmale der 8 InterviewpartnerInnen sowie der 251 schriftlich befragten erwerbstätigen Eltern (ZG 3)

soziodemographische Merkmale	Interview-befragung	Quantitative Befragung
Anzahl der Befragten	8	251
Geschlecht		
männlich	0	40
weiblich	8	129
Wohnsitz		
in Großstadt (über 100.000 Einwohner)	3	35
Mittelstadt (20.000 bis 100.000 Einwohner)	0	62
in Kleinstadt (5.000 bis 20.000 Einwohner)	2	14
in dörflicher Gemeinde (bis 5.000 Einwohner)	3	59
Altersgruppe		
unter 25 Jahre	0	2
26 bis 35 Jahre	5	93
36 bis 45 Jahre	3	63
älter als 45 Jahre	0	12
Familienstand		
ledig	2	60
verheiratet	6	97
geschieden	0	10
verwitwet	0	1
Familienform		
alleinerziehend	2	29
Ehe	6	95
eingetragene Lebenspartnerschaft	0	2
mit jemandem in Partnerschaft lebend	0	46
Anzahl der Kinder		
mit einem Kind	1	63
mit zwei Kindern	4	64
mit drei Kindern	2	10
mit mehr als drei Kindern	1	5

106. Abbildung: „Wie alt sind Sie?“;
nach Geschlecht*** und Familienform (ZG 3)

Wie alt sind Sie?

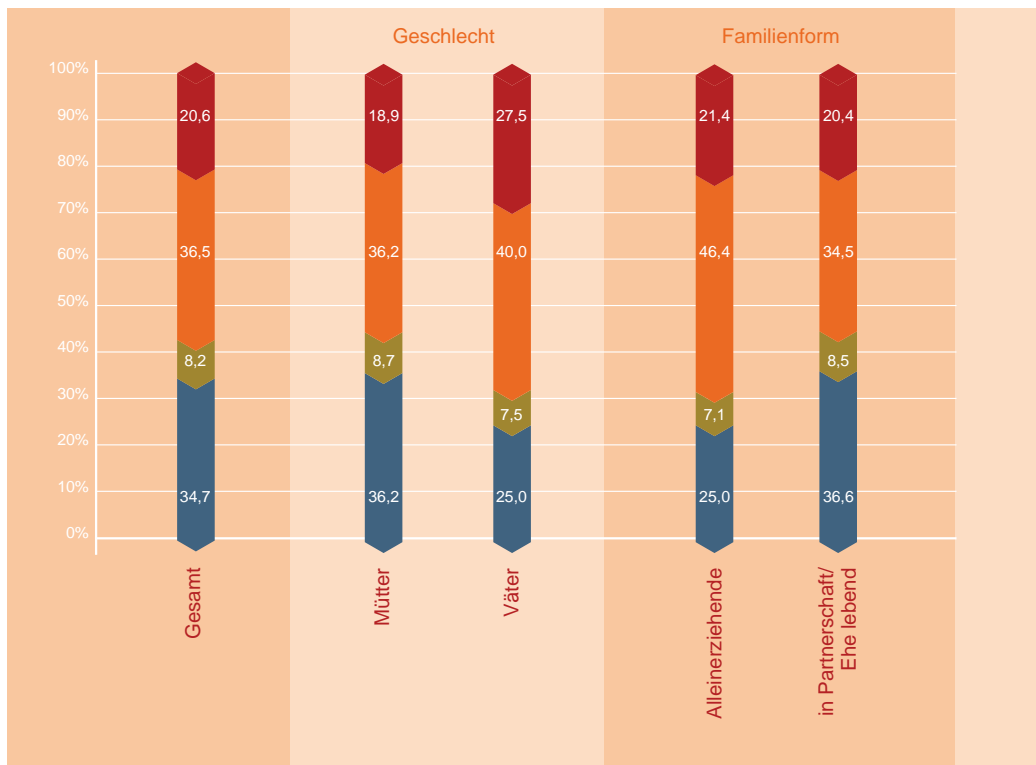
- > älter als 45 Jahre
- > 36-45 Jahre
- > 26-35 Jahre
- > unter 25 Jahre



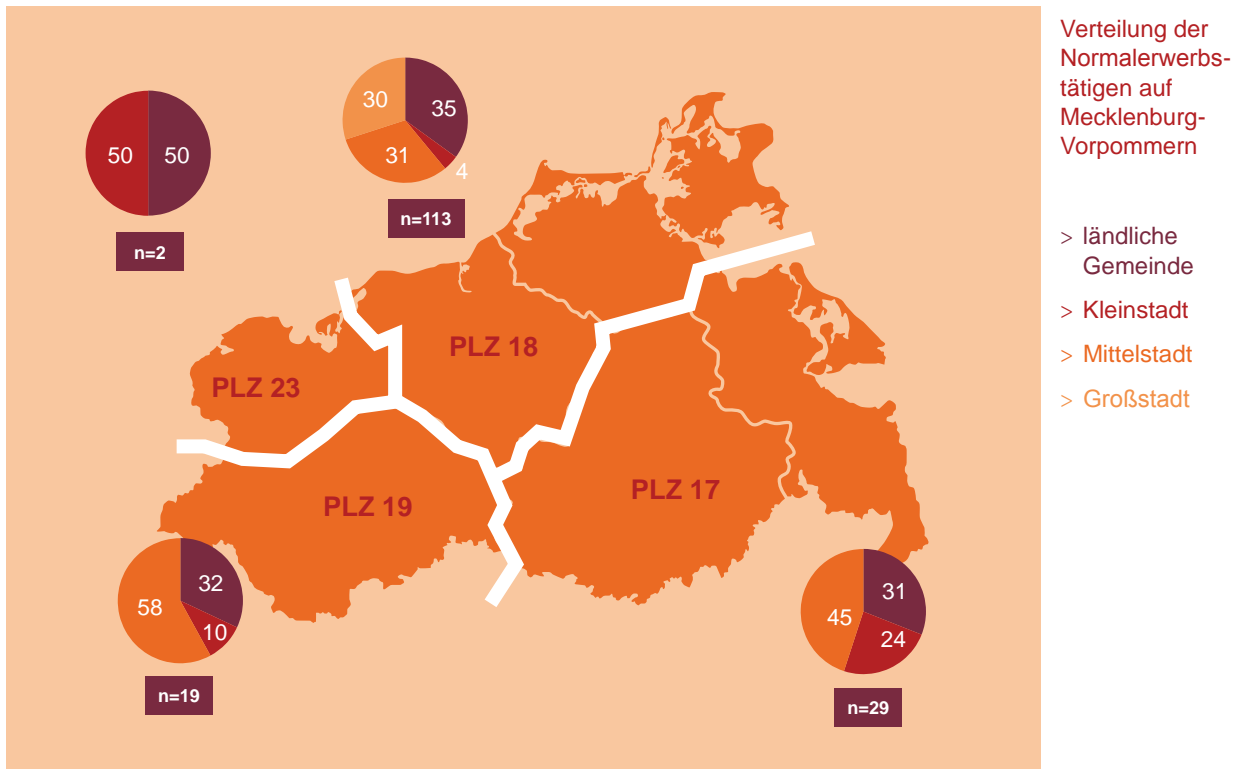
107. Abbildung: „Wie groß ist der Ort, indem Sie leben?“;
nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)

Wie groß ist der Ort,
indem Sie leben?

- > Großstadt
(über 100.000
Einwohner)
- > Mittelstadt
(20.000 bis 100.000
Einwohner)
- > Kleinstadt
(5.000 bis 20.000
Einwohner)
- > ländliche Gemein-
de/Dorf/Landstadt
(bis 5.000
Einwohner)



108. Abbildung: Verteilung der Normalerwerbstätigen auf Mecklenburg-Vorpommern – schriftliche Befragung (ZG 3)



109. Übersicht: „Wie wichtig sind diese Aussagen für Sie, um die Vereinbarkeit Ihrer Familie und in Ihrer Arbeit zu bewältigen?“, nach Geschlecht (ZG 3)

Wie wichtig sind diese Aussagen für Sie, um die Vereinbarkeit Ihrer Familie und Ihrer Arbeit zu bewältigen?	Gesamt		Mütter		Väter	
	(Kat. 1-2)	(Kat. 5-6)	(Kat. 1-2)	(Kat. 5-6)	(Kat. 1-2)	(Kat. 5-6)
	> trifft stark oder voll zu	> trifft kaum oder überhaupt nicht zu	> trifft stark oder voll zu	> trifft kaum oder überhaupt nicht zu	> trifft stark oder voll zu	> trifft kaum oder überhaupt nicht zu
Verantwortung gegenüber dem Kind	97,7	1,2	99,2	0,0	92,5	5,0
Für das Kind ein Vorbild sein	96,5	1,2	98,4	0,0	90	5,0
Optimistische Grundeinstellung	90,2	3,5	89,9	3,9	90	2,5
Stabile und liebevolle Beziehung zum Partner	89,3	7,7	87,3	8,7	94,9	5,1
Kontakte zu anderen Menschen	75,1	1,7	79,8	1,6	57,5	2,5

110. Übersicht: „Wie sehr werden Sie von folgenden Menschen in Ihrem Alltag unterstützt“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)

- > trifft stark oder voll zu
- > trifft kaum oder überhaupt nicht zu

ELEMENT DES SOZIALEN NETZWERKES	Gesamt		Mütter		Väter	
	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)
	Ehe-/Lebenspart-	69,4	16,1	59,7***	21,7***	97,5***
Eltern/Großeltern	52,8	18,3	52,7	16,3	52,5	25
weitere Verwandte	11,2	69,1	10,2	70,9	12,5	67,5
Freunde/Bekannte	17,9	50,3	15,5	54,3	23,1	38,5
Nachbarn	9	77,4	7,9	81,1	12,5	67,5

ELEMENT DES SOZIALEN NETZWERKES	Alleinerziehend		In Partnerschaft		Teilzeit		Vollzeit	
	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)
	LebenspartnerIn	6,9***	82,8***	81,8*	3,5***	64,9	12,3	71,9
Eltern/Großeltern	41,4**	37,9**	54,5**	14,7**	52,6	21,1	52,9	17,4
weitere Verwandte	3,4	72,4	12,1	69,5	8,9	73,2	12,5	68,3
Freunde/Bekannte	17,2	44,8	16,9	51,4	12,3	56,1	20,8	48,3
Nachbarn	10,3	75,9	8,5	77,3	7,3	81,8	10	75

111. Abbildung: „Den Führungskräften in meinem Unternehmen ist Familienfreundlichkeit nicht wichtig“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)



112. Abbildung: „Den Mitarbeitern in unserem Unternehmen ist Familienfreundlichkeit nicht wichtig“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)



113. Übersicht: Welche Aufwendungen müssen Sie für Ihre derzeitige Arbeit erbringen?“ nach Geschlecht, Familienform (ZG 3)

ZUGESTÄNDNIS	Gesamt	Mütter	Väter	Allein- erziehende	In Partnerschaft/ Ehe lebend
	trifft tendenziell zu (Werte 1-3 auf der Skala in %)				
mit dem Pkw fahren	63,0	67,0	52,5	60,7	65,5
Überstunden leisten	62,0	62,0	62,5	65,5	62,4
am Wochenende arbeiten	39,0	42,2	33,0	27,6	41,8
jeden Tag maximal 30 min Arbeitsweg (eine Strecke) mit dem Pkw zurücklegen	36,0	37,0	35,0	39,0	36,9
an wechselnden Orten arbeiten	29,0	28,9	35,0	13,8	34,0
auf mehrtägige Dienstreisen gehen	29,0	25,0	42,5	18,5	32,0
jeden Tag mehr als 30 min Arbeitsweg (eine Strecke) mit dem Pkw zurücklegen	25,0	25,0	26,0	25,9	25,7
mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren	21,0	23,0	17,5	32,1	19,0
jeden Tag maximal 30 min Arbeitsweg (eine Strecke) mit öffentlichen Verkehrs- mitteln zurücklegen	16,0	13,0	22,5	18,5	15,0
In Schichten arbeiten (Nacht- und Rollschicht)	15,0	17,0	7,5	14,3	14,9
jeden Tag mehr als 30 min Arbeitsweg (eine Strecke) mit öffentlichen Verkehrs- mitteln zurücklegen	14,0	16,0	10,0	14,3	14,3
in der Woche pendeln	8,0	6,0	15,0	7,1	8,5
mit der Familie umziehen	8,0	7,8	7,5	20,7	4,0

*Gruppierung „tendenziell trifft zu“ entspricht den Kategorien 1-3

114. Übersicht: Welche Aufwendungen müssen Sie für Ihre derzeitige Arbeit erbringen?“ nach Alter und Anzahl der Kinder, Arbeitszeit (ZG 3)

ZUGESTÄNDNIS	Kleinkind- bis Vorschulalter	Schulalter	1 Kind	2 und mehr Kinder	Teilzeit	Vollzeit
	trifft tendenziell zu (Werte 1-3 auf der Skala in %)					
mit dem Pkw fahren	66,3	60,9	59,0	67,0	57,6	67,5
Überstunden leisten	61,2	64,3	52,4	56,4	58,9	62,8
am Wochenende arbeiten	36,0	44,9	41,3	41,0	47,4	36,1
jeden Tag maximal 30 min Arbeitsweg (eine Strecke)	42,3	29,0	37,0	44,9	33,0	39,0
an wechselnden Orten arbeiten	23,7	38,6	27,0	32,1	25,9	30,8
auf mehrtägige Dienstreisen gehen	24,7	35,0	34,4	30,4	19,3	34,0
jeden Tag mehr als 30 min Arbeitsweg (eine Strecke) mit dem Pkw zurücklegen	22,7	29,9	25,0	23,4	18,0	29,1
mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren	17,5	26,1	20,0	19,0	19,0	22,7
jeden Tag maximal 30 min Arbeitsweg (eine Strecke) mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen	14,4	16,0	9,0	19,5	8,9	18,8
In Schichten arbeiten (Nacht- und Rollschicht)	15,3	14,7	9,5	13,2	19,0	14,0
jeden Tag mehr als 30 min Arbeitsweg (eine Strecke) mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen	9,0	20,6	13,1	11,7	12,7	16,0
in der Woche pendeln	8,0	8,6	9,0	8,9	1,7	11,7
mit der Familie umziehen	7,1	8,6	12,7	6,3	6,8	8,0

*Gruppierung „trifft tendenziell zu“ entspricht den Kategorien 1-3

115. Übersicht: Zugeständnisse; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)

- > trifft stark oder voll zu
- > trifft kaum oder überhaupt nicht zu

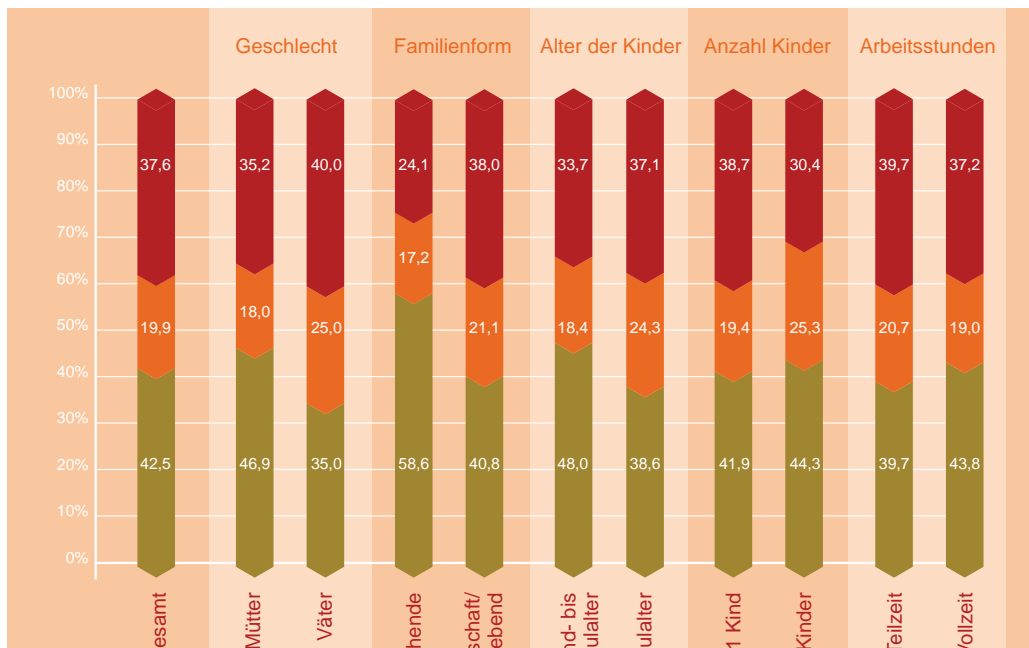
ZUGESTÄNDNIS	Gesamt		Mütter		Väter		Allein- erziehende		In Partnerschaft/ Ehe lebend	
	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)
Ich habe das Angebot, egal wie gut oder schlecht es war, ohne wenn und aber angenommen.	38,9	40,0	37,5	39,0	40,0	42,5	44,8	37,9	36,6	41,5
Ich habe die Arbeit auch mit wenig Geld angenommen, da mich die Arbeit interessierte.	34,6	37,0	35,0	37,5	35,0	35,0	34,5	37,9	34,5	37,0
Ich habe die Arbeit auch mit wenig Geld angenommen, da es gute Aufstiegschancen gab.	13,2	65,0	13,5	66,7	12,5	75,0	17,2	75,0	12,1	67,0
Ich habe eine andere Arbeit mit hohem Gehalt abgelehnt, da mich die Arbeit dort nicht interessierte.	8,0	82,5	6,3	86,6	12,8	69,2	10,3	86,2	7,1	82,1
Ich habe die Arbeit angenommen, obwohl diese unter meinem Ausbildungsniveau liegt.	24,8	63,1	25,4	60,3	23,1	74,0	20,7	65,5	25,2	64,0
Ich habe die Arbeit angenommen, obwohl diese über meinem Ausbildungsniveau liegt.	6,3	88,8	6,3	87,4	7,7	92,3	6,9	86,2	6,4	89,3
Ich habe meine derzeitige Arbeitsstelle mit weniger Gehalt/Lohn als bei früheren Beschäftigungen akzeptiert.	30,0	53,6	32,0	52,8	28,9	50,0	31,0	48,3	31,7	53,2

116. Übersicht: „Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu, wenn Sie an Ihre derzeitige Arbeit denken?“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)

	Gesamt		Mütter		Väter		Allein- erziehende		In Partnerschaft/ Ehe lebend	
	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)	(Werte 1 + 2 auf der Skala in %)	(Werte 5 + 6 auf der Skala in %)
	Hauptsache ist, dass ich eine Arbeit habe.	50,3	24,3	53,5	19,4	40,0	40,0	65,5	13,8	46,2
Mir ist es sehr wichtig, dass mir die Arbeit Spaß macht.	80,1	3,3	79,1	3,1	82,5	2,5	75,9	3,4	81,1	2,8
Ich habe viele Kosten, die ich abdecken muss.	70,2	8,3	72,9	6,2	62,5	15,0	72,4	6,9	68,5	8,4
Wenn ich eine geeignete Geschäftsidee hätte, würde ich mich selbstständig machen.	27,1	44,2	25,6	47,3	25,0	37,5	24,1	51,7	25,9	43,4

> trifft stark oder voll zu
> trifft kaum oder überhaupt nicht zu

117. Abbildung: „Welche Aufwendungen müssen Sie für Ihre derzeitige Arbeit erbringen? – die Kinderbetreuung neu/anders organisieren“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)



Aufwendungen für derzeitige Arbeit – Die Kinderbetreuung neu/anders zu organisieren?

- > Kinderbetreuung tendenziell nicht neu/anders organisieren
- > teils Kinderbetreuung tendenziell neu/anders organisieren
- > Kinderbetreuung tendenziell neu/anders organisieren

9 Verzeichnis der Abbildungen, Tabellen und Übersichten

1. Übersicht:	Segmentierung des Arbeitsmarktes	9
2. Übersicht:	Determinanten der Beschäftigungsfähigkeit von Müttern und Vätern	11
3. Übersicht:	Individuelle und strukturelle Determinanten der Beschäftigungsfähigkeit von Müttern und Vätern	13
4. Übersicht:	Die verschiedenen Kategorien von Langzeitarbeitslosen	14
5. Übersicht:	Hemmnisse bei der (Wieder-) Eingliederung von langzeitarbeitslosen ALG-II-EmpfängerInnen in Erwerbsarbeit	15
6. Übersicht:	Atypische Beschäftigungsformen und ihre sozialen Konsequenzen	18
7. Übersicht:	Kategorien der AufstockerInnen	19
8. Übersicht:	Wirtschaftssektoren	25
9. Abbildung:	„In welcher Familienform leben Sie?“; nach Geschlecht** (ZG 1)	33
10. Abbildung:	Höchster Schulabschluss; nach Geschlecht und Familienform (ZG 1)	34
11. Abbildung:	Beruflicher Abschluss; nach Geschlecht und Familienform (ZG 1)	35
12. Übersicht:	Die acht am häufigsten genannten Berufe/Tätigkeiten vor der Arbeitslosigkeit	37
13. Abbildung:	Branchen- und Berufseinteilung in Wirtschaftssektoren; nach Geschlecht*** und Familienform* (ZG 1)	37
14. Abbildung:	„Beschäftigung während der letzten 3 Jahre“; nach Geschlecht, Familienform, Alter* und Anzahl der Kinder (ZG 1)	38
15. Abbildung:	„Wann begann Ihre derzeitige Arbeitslosigkeit?“; nach Geschlecht, Familienform, Alter* und Anzahl der Kinder (ZG 1)	39

16. Abbildung:	„Zukunfts-/Wunsch­­tätigkeit“ gruppiert (offene Frage); nach Geschlecht, Familienform, Alter und Anzahl der Kinder, Beginn der Arbeitslosigkeit (ZG 1)	40
17. Abbildung:	„Glauben Sie, dass Sie in Zukunft in dieser Tätigkeit arbeiten werden?“; nach Geschlecht, Familienform, Alter und Anzahl der Kinder, Beginn der Arbeitslosigkeit* (ZG 1)	41
18. Abbildung:	„Was glauben Sie, wie wahrscheinlich es ist, dass Sie in den nächsten drei Jahren in eine langfristige Erwerbsarbeit kommen?“; nach Geschlecht**, Familienform, Alter und Anzahl der Kinder, Beginn der Arbeitslosigkeit*** (ZG 1)	42
19. Abbildung:	„Erwarten Sie, dass es Ihnen in absehbarer Zeit gelingen wird, in eine dauerhafte Beschäftigung zu kommen, von der Sie und Ihre Familie leben können?“; nach Geschlecht, Familienform, Alter*** und Anzahl der Kinder, Beginn der Arbeitslosigkeit (ZG 1)	43
20. Übersicht:	Die Rolle des Pkw als Grundlage für Mobilität	47
21. Abbildung:	„Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?“; nach Geschlecht, Familienform***, Alter und Anzahl der Kinder (ZG 1)	48
22. Abbildung:	„Besitzen Sie einen Führerschein?“; nach Geschlecht, Familienform (ZG 3)	49
23. Abbildung:	Korrelation „Wie groß ist der Wohnort, in dem Sie leben?“; nach „Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?“*** (ZG 1)	49
24. Abbildung:	„Wie gut erreichbar ist/sind für Sie ...?“; nach Geschlecht, Familienform (ZG 1)	51
25. Abbildung:	Korrelation „Wie gut erreichbar ist/sind für Sie ...?“ nach „Wie groß ist der Wohnort, in dem Sie leben?“ (ZG 1)	51
26. Abbildung:	„Wie oft bewerben Sie sich derzeit?“; nach Geschlecht, Familienform, Alter und Anzahl der Kinder (ZG 1)	53
27. Übersicht:	„Wie sehr werden Sie von folgenden Menschen in Ihrem Alltag unterstützt?“; nach Geschlecht, Familienform (ZG 1)	61
28. Übersicht:	Besonders starke Unterstützung durch einzelne Elemente des sozialen Netzes	62
29. Abbildung:	„Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Mütter (ZG 1)	63
30. Abbildung:	„Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Väter (ZG 1)	63
31. Abbildung:	„Wie sehr werden Sie von folgenden Institutionen/öffentlichen Einrichtungen unterstützt?“; nach Geschlecht, Familienform (ZG 1)	64

32. Übersicht:	Kapitalformen, über die eine Person verfügen kann	65
33. Übersicht:	Kreislauf der Marginalisierung am Arbeitsmarkt	67
34. Abbildung:	Branchen- und Berufseinteilung in Wirtschaftssektoren; (ZG 2)	72
35. Abbildung:	Einschätzung der Gründe für das derzeitige Aufstocken durch die Befragten (ZG 2)	76
36. Abbildung:	Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich (n=29) zu gewünschten Arbeitsstunden (n=22)-(ZG 2)	77
37. Abbildung:	Wunsch der Befragten nach Arbeitszeiterhöhung/-senkung (ZG 2; n=21)	78
38. Abbildung:	„Besitzen Sie einen Führerschein?“ und „Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?“ (ZG 2; n=25)	78
39. Abbildung:	Einschätzung der Erreichbarkeit von Einrichtungen der sozialen Infrastruktur (ZG 2)	79
40. Abbildung:	Zugeständnisse der aufstockenden Eltern, um in eine existenzsichernde Arbeit zu kommen (ZG 2)	82
41. Abbildung:	Zugeständnisse für eine neue Arbeit (ZG 2)	83
42. Abbildung:	Bewertung folgender Aussagen zu Arbeitsbedingungen (ZG 2)	84
43. Abbildung:	„Wie sehr werden Sie von folgenden Menschen unterstützt?“ (ZG 2)	85
44. Abbildung:	„Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“ (ZG 2)	86
45. Abbildung:	„Wie sehr werden Sie von folgenden Institutionen unterstützt?“ (ZG 2)	87
46. Abbildung:	Ich glaube, dass ich das Aufstocken erst wieder beenden kann, wenn ..., (ZG 2)	89
47. Abbildung:	Einschätzung der Befragten, zukünftig in existenzsichernde Arbeit zu kommen (ZG 2; n=26)	90
48. Abbildung:	„In welcher Familienform leben Sie?“; nach Geschlecht (ZG 3)	93
49. Abbildung:	Höchster Schulabschluss; nach Geschlecht und Familienform* (ZG 3)	95
50. Abbildung:	Beruflicher Abschluss; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)	96
51. Abbildung:	„Wie gut gelingt es Ihnen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren?“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)	97

52. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Mütter (ZG 3)	101
53. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Väter (ZG 3)	101
54. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Alleinerziehende (ZG 3)	102
55. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei folgenden Aufgaben und Problemen?“; Partnerschaft/Ehe (ZG 3)	103
56. Abbildung: „Ich kann die Wünsche meiner Kinder erfüllen“; nach Geschlecht, Familienform, Teil- und Vollzeit (ZG 3)	104
57. Abbildung: „Ich kann meinen Hobbys nicht nachgehen, da ich sie mir nicht leisten kann“; nach Bruttoeinkommen** (ZG 3)	105
58. Abbildung: „Ich mache regelmäßig Urlaub und verreise“; nach Bruttoeinkommen*** (ZG 3)	106
59. Abbildung: „Ich kann meinen Hobbys nicht nachgehen, da ich keine freie Zeit habe“; nach Arbeitsstunden/Woche (ZG 3)	106
60. Abbildung: „Ich habe zu wenig Zeit für meine Familie“; nach Arbeitsstunden/Woche*** (ZG 3)	107
61. Abbildung: „Wer unterstützt Sie bei der Kinderbetreuung?“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)	108
62. Abbildung: „Es fehlen Kinderbetreuungsplätze für mein Kind/ meine Kinder“; nach Geschlecht, Familienform*, Alter der Kinder und Teil- und Vollzeit-Tätigkeit (ZG 3)	111
63. Abbildung: „Es fehlen Kinderbetreuungsplätze für mein Kind/ meine Kinder“; nach Stadt vs. Land (ZG 3)	112
64. Abbildung: „Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen passen nicht mit meinen Arbeitszeiten zusammen“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)	112
65. Abbildung: „Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen passen nicht mit meinen Arbeitszeiten zusammen“; nach Stadt vs. Land (ZG 3)	113
66. Abbildung: „Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?“; nach Geschlecht, Familienform***, Alter und Anzahl der Kinder, Teil- und Vollzeit (ZG 3)	114
67. Abbildung: „Besitzen Sie einen Führerschein?“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)	115

68. Abbildung:	„Wie groß ist der Wohnort, in dem Sie leben?“; nach „Wie viele Pkw gibt es in Ihrem Haushalt?“ (ZG 3)	116
69. Abbildung:	„Wie gut erreichbar ist/sind für Sie ...?“; nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)	116
70. Abbildung:	„Wie gut erreichbar ist/sind für Sie ...?“ nach „Wie groß ist der Wohnort, in dem Sie leben?“ – „tendenziell gut erreichbar“ gruppiert (ZG 3)	117
71. Abbildung:	„Welche Aufwendungen müssen Sie für Ihre derzeitige Arbeit erbringen?“ (ZG 3)	119
72. Abbildung:	„Arbeiten Sie gerne in Ihrem derzeitigen Job?“; nach Geschlecht, Teil- und Vollzeit, Familienform (ZG 3)	121
73. Abbildung:	Branchen- und Berufseinteilung in Wirtschaftssektoren; nach Geschlecht, Teil- und Vollzeit und Familienform (ZG 3)	122
74. Abbildung:	„Schätzen Sie Ihr Arbeitsverhältnis als sicher ein?“; nach Geschlecht, Teil- und Vollzeit und Familienform (ZG 3)	123
75. Abbildung:	Beschäftigungsart (ZG 3; n = 190)	124
76. Abbildung:	Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich zu gewünschten Arbeitsstunden; nach Geschlecht (ZG 3)	125
77. Abbildung:	Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich zu gewünschten Arbeitsstunden; nach Familienform (ZG 3)	126
78. Abbildung:	Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich zu gewünschten Arbeitsstunden; nach Alter der Kinder (ZG 3)	126
79. Abbildung:	Tatsächliche Arbeitsstunden/Woche im Vergleich zu gewünschten Arbeitsstunden; nach Anzahl der Kinder (ZG 3)	127
80. Abbildung:	„Gründe für gewünschte Arbeitsstunden“ (offene Frage; n=110); nach Geschlecht*, Familienform, Alter der Kinder, Anzahl der Kinder, Arbeitsstunden*** (ZG 3)	128
81. Abbildung:	Korrelation „Wie hoch ist Ihr monatliches Bruttoeinkommen“; nach Geschlecht und Familienform*** (ZG 3)	129
82. Abbildung:	„Wie hoch ist Ihr monatliches Bruttoeinkommen“; nach „Wie viele Stunden arbeiten Sie in der Woche?“ (ZG 3)	130
83. Abbildung:	„Ich habe zu wenig Zeit für meine Familie“*** und „Es ist schwer, den Haushalt und die Arbeit gleichzeitig zu bewältigen“; nach Teil- und Vollzeit (ZG 3)	132
84. Abbildung:	„Mein Arbeitsplatz hat familienunfreundliche Arbeitszeiten (Pendeln, Schichtarbeit usw.)“ nach Geschlecht und Familienform (ZG 3)	134

85. Abbildung: „In meinem Unternehmen herrscht kein familienfreundliches Klima“;
nach Geschlecht und Familienform (ZG 3) 135
86. Abbildung: „Nehmen Sie an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen teil?“;
nach Geschlecht, Familienform, Alter** und Anzahl*** der Kinder,
Arbeitsstunden*** (ZG 3) 137

10 Literaturverzeichnis

Im Literaturverzeichnis sind Publikationen und Materialien aufgeführt, die unmittelbar zur Erarbeitung der Studie herangezogen wurden bzw. als weiterführende Lektüre geeignet sind.

Achatz, Juliane. Vermittlungsangebote in der Grundsicherung. Remis für Mütter. In: IAB-Forum, Nr. 1, Nürnberg (2009).

Ahrend, Christine/ Hergez, Melanie (Hrsg.). Umwelt- und familienfreundliche Mobilität im ländlichen Raum. Handbuch für nachhaltige Regionalentwicklung. Berlin (2012).

Bechmann, Sebastian/ Dahms, Vera/ Fischer, Agnes/ Frei, Marek/ Leber, Ute. 20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. In: IAB-Forschungsberichte, Nr. 6, Nürnberg (2010).

Beetz, Stephan (Hrsg.). Die Zukunft der Infrastrukturen in ländlichen Räumen. Zukunftsorientierte Nutzung ländlicher Räume – LandInnovation –. Materialien der interdisziplinären Arbeitsgruppe (Brandenburgische Akademie der Wissenschaften), Nr. 14, Berlin (2007).

Beste, Jonas/ Bethmann, Arne/ Trappmann, Mark. Arbeitsmotivation und Konzessionsbereitschaft. ALG-II-Bezug ist nur selten ein Ruhekissen. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 15, Nürnberg (2010).

Blancke, Susanne/ Roth, Christian/ Schmid, Josef. Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg (Hrsg.), Arbeitsbericht 157, Stuttgart (2000).

Brehmer, Wolfram/ Seifert, Hartmut. Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 41, Heft 4, Nürnberg (2008).

Boss, Alfred/ Christensen, Björn/ Schrader, Klaus. Die Hartz IV-Fälle: Wenn Arbeit nicht mehr lohnt. In: Kieler Diskussionsbeiträge (Institut für Weltwirtschaft), Nr. 474/475, Ausgabe März, Kiel (2010).

Bourdieu, Pierre. Die verborgenen Mechanismen der Macht. In: Schriften zu Politik & Kultur (Herausgegeben von Margareta Steinrücke), Hamburg (1992).

Bruckmeier, Kerstin/ Graf, Tobias/ Rudolph, Helmut. Aufstocker: Kombilohn durch die Hintertür? In: IAB-Forum, Nr. 1, Nürnberg (2007).

Bruckmeier, Kerstin/ Graf, Tobias/ Rudolph, Helmut. Aufstocker – bedürftig trotz Arbeit. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 22, Nürnberg (2007).

Brussig, Martin/ Knuth, Matthias. Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 6, Düsseldorf (2009).

Buch, Tanja/ Niebuhr, Annetrin. Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern – Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. In: IAB-Regional, Nr. 7, Nürnberg (2008).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Sonderauswertung: Arbeitslose im Rechtskreis SGB III: Leistungs- und Nichtleistungsempfänger. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2008, Nürnberg (2008).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Sonderauswertung: Arbeitslose im Rechtskreis SGB III: Leistungs- und Nichtleistungsempfänger. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg (2009).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Frauen und Männer – Deutschland 2010. In: Arbeitsmarkt in Zahlen, Nürnberg (2010).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Arbeitslose nach Strukturmerkmalen – Bestand, Bewegungen und regionaler Vergleich – Deutschland. In: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Ausgabe März, Nürnberg (2010).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Grundsicherung für Arbeitsuchende: Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher: Begriff, Messung, Struktur und Entwicklung. In: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Ausgabe März, Nürnberg (2010).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Grundsicherung für Arbeitssuchende in Zahlen. In: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Ausgabe September, Nürnberg, (2010).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Oktober 2010, Nürnberg (2010).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Glossar der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II). Nürnberg (2012) (online unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/>).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Statistik nach Regionen – Informationen für: Bundesland Mecklenburg-Vorpommern. Nürnberg (2012) (online unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/>).

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Allensbach-Umfrage zeigt Vorurteile, Fakten widerlegen diese. Bundesagentur für Arbeit (BA) setzt Jobcenter-Kampagne „Ich bin gut“ fort. Presse Info 042 vom 16.10.2012, Nürnberg (2012).

Bundesagentur für Arbeit. Regionaldirektion Nord (Hrsg.). Situation von Frauen und Männern auf dem norddeutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Genderbericht 2011, Kiel (2012).

DGB Bezirk Nord. Der Arbeitsmarkt im Norden. Hamburg (2007).

DGB Bezirk Nord. Beschäftigungswunder mit Makeln. Hamburg (2011).

DGB Bezirk Nord. DGB: Niedriglohn belastet Haushalte der Städte und Kreise in Mecklenburg-Vorpommern mit vielen Millionen Euros. Pressemitteilung vom 12.01.2011, Hamburg (2011).

DGB-Bundesvorstand (Hrsg.). Armut trotz Erwerbstätigkeit steigt. In: DGB Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 1, Berlin (2008).

- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.). Hohe Fluktuation am Arbeitsmarkt – doch der Aufschwung ging bisher an vielen vorbei. In: DGB Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 5, Berlin (2008).
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.). Atypische und prekäre Beschäftigung boomen. In: DGB Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 2, Berlin (2008).
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.). Der Arbeitsmarkt im Osten – 20 Jahre nach dem Mauerfall. Teil 1: Beschäftigung und Einkommen. In: DGB Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 6, Berlin (2009).
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.). Krise trifft Junge und Ältere besonders hart. In: DGB Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 7, Berlin (2009).
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.). 5 Jahre Hartz IV – keine Erfolgsstory. In: DGB Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 1, Berlin (2010).
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.). Hartz IV – weil der Lohn nicht reicht. In: DGB Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 2, Berlin (2010).
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.). Regierungsbericht verharmlost Probleme der Leiharbeit. In: DGB Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 4, Berlin (2010).
- Dietz, Martin/ Müller, Gerrit/ Trappmann, Mark. Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 2, Nürnberg (2009).
- Dietz, Martin/ Walwei, Ulrich. Erwerbsarbeit heute. Auf neuen Spuren unterwegs. In: IAB-Forum, Nr. 1, Nürnberg (2008).
- Dörre, Klaus. Entsteht eine neue Unterschicht? Anmerkungen zur Rückkehr der sozialen Frage in die Politik. Working-Papers des Lehrstuhls Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie (Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena), Nr.1, Jena (2007).
- Dörre, Klaus/ Neis, Matthias. Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbereiter wissenschaftlicher Karrieren (Dossier Bologna-Prozess). In: Forschung und Lehre, Nr. 10, Bonn (2008).
- Dostal, Werner/ Reinberg, Alexander. Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2. Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. Entwicklung der Tätigkeiten und Qualifikationen. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 10, Nürnberg (1999).
- Eichhorst, Werner. Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Zwischen Strukturreformen und sozialpolitischem Reflex. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Hrsg.), Diskussionspapier Nr. 3194, Bonn (2007).
- Eichhorst, Werner/ Marx, Paul/ Thode, Eric. Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000–2009. Benchmarking Deutschland: Beschäftigungserfolge bei zunehmender Differenzierung. Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), Gütersloh (2009).
- Eichhorst, Werner/ Marx, Paul/ Thode, Eric. Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh (2010).
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. In: WISO-Diskurs, Ausgabe Juni, Bonn (2007).

- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). Die Zukunft des Sozialstaats. Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. In: WISO-Diskurs, Ausgabe November, Bonn (2007).
- Grigat, Felix. Dem statistischen Netz durch die Maschen geschlüpft. Ein Versuch, das Prekariat zu orten. In: Forschung und Lehre, Nr. 10, Bonn (2008).
- Grimm, Natalie/ Vogel, Bernhard. Prekarität der Arbeitswelt. Grenzgänger am Arbeitsmarkt. In: Forschung und Lehre, Nr. 10, Bonn (2008).
- Grün, Carola/ Rhein, Thomas. Eine Bestandsaufnahme: Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland. In: IAB-Forum, Nr. 1, Nürnberg (2007).
- Hartig, Martina/ Jozwiak, Eva/ Wolff, Joachim. Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen? In: IAB-Forschungsbericht, Nr. 6, Nürnberg (2008).
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Atypische Beschäftigung in Deutschland. Düsseldorf (2009).
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Landkarte der Leiharbeit. In: Böckler Impuls, Ausgabe 14, Berlin (2009).
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). WSI-Datenbank: Atypische Beschäftigung in Mecklenburg Vorpommern, (online unter: www.boeckler.de/datyp/index.php).
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Kettenverträge statt Kündigungsschutz (Material zur Zunahme befristeter Arbeitsverträge). In: Böckler Impuls, Ausgabe 5, Berlin (2010).
- Hirseland, Andreas/ Ramos Lobato, Philipp. Armutsdynamik und Arbeitsmarkt. Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen. In: IAB-Forschungsbericht, Nr. 3, Nürnberg (2010).
- Hohendanner, Christian. Befristet Beschäftigte. Gut positioniert mit Hoffnung auf Anschluss. In: IAB-Forum, Nr. 1, Nürnberg (2008).
- Hohendanner, Christian/ Janik, Florian. Praktikanten. Auf der Suche nach dem Weg. In: IAB-Forum, Nr. 1, Nürnberg (2008).
- Hohendanner, Christian/ Janik, Florian. Praktika und betriebliche Personalpolitik – Verbreitung und Nutzungsintensität von Praktika in deutschen Betrieben. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Nr. 4, Nürnberg (2008).
- Hohendanner, Christian. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. Eine Analyse potenzieller Substitutionseffekte mit Daten des IAB-Betriebspanels. In IAB-Discussion Paper, Nr. 24, Nürnberg (2009).
- Hohendanner, Christian. Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 14, Nürnberg (2010).
- IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011. Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales (Hrsg.), Berlin (2012).

Impuls MV (Hrsg.). Mobilität im ländlichen Raum. Eine Voraussetzung zur chancengleichen Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben in Mecklenburg-Vorpommern, Rostock (2011).

Institut für Demoskopie Allensbach. Das Bild der Bevölkerung von „Hartz IV-Empfängern“ (Kurzfassung). Allensbach (2012).

Institut für Regionalforschung e.V. Pressemitteilung vom 29. Februar 2012: Aufstocker: Für 2012 leichte Entspannung, aber keine Entwarnung. Göttingen (2012) (online unter: www.uni-goettingen.de/).

Kleinert, Corinna. Unschärf. Was sind denn eigentlich berufliche Kompetenzen? In: IAB-Forum, Nr. 2, Nürnberg (2005).

Koller, Lena/ Neder, Nadja/ Rudolph, Helmut/ Trappmann, Mark. Selbständige in der Grundsicherung: Viel Arbeit für wenig Geld. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 22, Nürnberg (2012).

Kotte, Volker/ Meier, Henning/ Stöckmann, Andrea. Demografischer Wandel. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern. In: IAB-Regional, Nr. 3, Nürnberg (2010).

Kraus, Katrin. Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen. Ein Beitrag zur Diskussion von neuen Leitlinien für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: WISO Diskurs, Ausgabe November, Bonn (2008).

Landesfrauenrat MV e.V. (Hrsg.). Flexible Kinderbetreuung in Randzeiten und Notfällen in Mecklenburg-Vorpommern. Dokumentation der Tagung in Wismar am 17. Oktober 2008, Rostock (2009).

Landtag Mecklenburg-Vorpommern. Plenarprotokoll 56/67 vom 02. April 2009, Schwerin (2009).

May-Strobl, Eva/ Pahnke, André/ Schneck, Stefan/ Wolter, Hans-Jürgen. Selbständige in der Grundsicherung (Working Paper). Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.), Nr. 2, Bonn (2011).

Meßmann, Susanne/ Walwei, Ulrich/ Koch, Susanne/ Bender, Stefan. Konzessionsbereitschaft. Was muten sich (Langzeit-) Arbeitslose zu? In: IAB-Forum, Nr. 1, Nürnberg (2007).

Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales. Tarifliche Niedriglöhne und -gehälter in M-V (Stand Februar 2012). Schwerin (2012) (online unter: www.regierung-mv.de/).

Möller, Joachim/ Walwei, Ulrich/ Koch, Susanne/Kupka, Peter/ Joß Steinke. Der Arbeitsmarkt hat profitiert. Fünf Jahre SGB II: Eine IAB-Bilanz. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 29, Nürnberg (2009).

Ostseezeitung vom 28.02./01.03. 2009, vom 13.12. 2011, vom 25./26.02. 2012. Rostock (2009/2011/2012).

Prognos AG. Bericht zur Lebenssituation von Haushalten mit Kindern in Mecklenburg-Vorpommern, Berlin (2009).

Promberger, Markus/ Wenzel, Ulrich/ Pfeffer, Sabine/ Hacket, Anne/ Hirseland, Andreas. Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 2, Düsseldorf (2008).

Reinberg, Alexander/ Hummel, Markus. Vertrauter Befund. Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 9, Nürnberg (2005).

Reis, Claus. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Alleinerziehenden. Ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Frankfurt am Main (2009).

Richenhagen, Gottfried. Leistungsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit und ihre Bedeutung für das Age Management. Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (Hrsg.), Förderung und Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer – Abschlussbericht des Pfiff-Projekts, Berlin (2009) (online unter: www.inqa.de).

Rohr-Zänker, Ruth/ Müller, Wolfgang. Die Rolle von Nachbarschaften für die zu-künftige Entwicklung von Stadtquartieren. In: Arbeitspapiere des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung, Nr. 6, Bonn (1998).

Rump, Jutta/ Eilers, Silke: „Managing Employability“ und „Employability im Zuge des demografischen Wandels“. In: Rump, Jutta/ Sattelberger, Thomas/ Fischer, Heinz (Hrsg.). Employability Management – Grundlagen, Konzepte, Perspektiven, Wiesbaden (2006).

Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra. Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin (2005).

Schaub, Günther. Der Stellenwert des informellen Lernens bei der berufsorientierten Kompetenzfeststellung für benachteiligte Jugendliche. Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier Nr. 2, München (2005).

Schneider, Helmut/ Gerlach, Irene/ Wieners, Helen/ Heinze, Jana. Der berufundfamilie-Index – ein Instrument zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Arbeitspapier Nr. 4, Berlin und Münster (2008).

Schulz, Andreas D. Organisationen zwischen Markt, Staat und Zivilgesellschaft. Eine Studie zur Arbeitsmarktförderung von Langzeitarbeitslosen im Deutschen Caritasverband (Dissertationsschrift). Gießen (2007).

SÖSTRA – Institut für sozialökonomische Strukturanalysen. Perspektiven der Berufslandschaft Mecklenburg-Vorpommern 2010 – Fortschreibung 2003 –. Berlin (2003).

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern. Pressemeldung vom 15. Dezember 2009: „Armutsgefährdung der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern 2008 – Etwa jede(r) Vierte armutsgefährdet“. Schwerin (2009) (online unter: <http://www.statistik-mv.de>).

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern. Pressemeldung vom 06. März 2007: „Die Frauen von heute – qualifiziert, berufstätig und mobil“. Schwerin (2007) (online unter <http://www.statistik-mv.de>).

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern. Statistisches Jahrbuch 2011. Schwerin (2011).

- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern. Frauen und Männer in Mecklenburg-Vorpommern im Spiegel der Zahlen. In: Statistische Hefte, Nr. 1, Schwerin (2012).
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern. Zahlenspiegel Mecklenburg-Vorpommern Oktober 2012. Schwerin (2012).
- Statistisches Bundesamt. Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden (2008).
- Statistisches Bundesamt. Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Wiesbaden (2009).
- Statistisches Bundesamt. Pressekonferenz „Niedriglohn und Beschäftigung 2010“ am 10. September 2012 in Berlin. Statement von Präsident Roderich Egeler, Wiesbaden (2012).
- Statistisches Bundesamt. Preise rund ums Auto in zehn Jahren um fast 30% gestiegen. Pressemitteilung vom 11. September 2012, Wiesbaden (2012).
- Vereinigung der Unternehmerverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V. Informationen zum Mindestlohn. Argumente für Soziale Marktwirtschaft. Schwerin (2012).
- Wahl, Detlev. Starke Väter – starke Kinder. Studie zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie bei Vätern in Mecklenburg-Vorpommern. Rostock (2008) (online unter: www.vereinbarkeit-leben-mv.de).
- Wahl, Detlev. Zur Situation erwerbsfähiger Mütter in Mecklenburg-Vorpommern. Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in MV – Teil 1, Rostock (2009) (online unter: www.vereinbarkeit-leben-mv.de).
- Wahl, Detlev/ Höll Thomas. Zur Situation erwerbsfähiger Mütter in Mecklenburg-Vorpommern. Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in MV – Teil 2, Rostock (2010) (online unter: www.vereinbarkeit-leben-mv.de).
- Wanger, Susanne. Jahresarbeitszeit. Das Teilzeitphänomen. In: IAB-Forum, Nr. 2, Nürnberg (2008).
- Weinkopf, Claudia/ Vanselow, Achim. (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: WISO Diskurs, Ausgabe Juni, Bonn (2008).
- Weinkopf, Claudia/ Kalina, Thorsten. Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum franst nach unten aus. In: IAQ-Report, Nr. 6, Essen (2010).
- Wengler, Annelene/ Trappe, Heike/ Schmitt, Christian. Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft. Analysen von Hausarbeit und Elternaufgaben auf Basis des Generations und Gender Survey. In: Materialien zur Bevölkerungswissenschaft des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Heft 127, Wiesbaden (2008).
- Wenzel, Ulrich. Hilfebedürftige Arbeitslose in der Fallberatung. Trainer trifft Mensch. In: IAB-Forum, Nr. 2, Nürnberg (2008).

11 Haftungsausschluss

Nicht in der Befragung erhobene wirtschaftliche, demographische, soziale, politische und räumliche Faktoren können die Lebensbereiche der untersuchten Personen gegenwärtig oder in der Zukunft unvorhersehbar beeinflussen. Die Auftragnehmerin kann sowohl für die Folgen des Wirkens solcher Faktoren als auch für etwaige auf den Ergebnissen beruhende strategische Implikationen als Basis für unternehmerisches, wirtschaftliches und politisches Handeln keine Haftung übernehmen. Jegliche Haftung für Schäden, die im Zusammenhang mit der vorliegenden Veröffentlichung stehen (bspw. durch jedwede Art der Verwendung der in dieser Studie enthaltenen Daten), ist ausgeschlossen, soweit rechtlich möglich. Hiervon ausdrücklich ausgenommen ist die Haftung für Vorsatz und/oder Arglist.

Die Mehrzahl der Befragten verfügt über eine hohe berufliche Qualifikationen sowie für die Beschäftigungsfähigkeit erforderliche Kompetenzen.

Studie

