

Können wir alles haben?

Familie und Beruf für Mütter und Väter vereinbar gestalten

Claudia Bessin, Claudia Nick

Das Projekt Gender-Med-AC befasst sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft. Obwohl Pflege mit einem Frauenanteil von rund 83 % nach wie vor maßgeblich weiblich ist, zeigt ein Blick auf die Geschlechterverteilung auf Leitungsebene, dass die Anzahl der Frauen mit steigender Hierarchieebene sinkt. Gleiches gilt für das Geschlechterverhältnis bei Medizinstudentinnen und -studenten und Chefärztinnen und Chefärzten. Folglich besteht eine Projektmaßnahme darin, Ursachen zu erörtern sowie Karrierechancen zu erhöhen.

Sind Familie und Karriere geschlechtsspezifische Domänen?

Die Beobachtung, dass Frauen es nicht in die Chefetagen schaffen, wird bereits länger in unterschiedlichen Branchen gemacht. Häufig herangezogene Erklärungen sind beispielsweise das Konstrukt der gläsernen Decke oder die Elternzeit und die häufig damit einhergehende Teilzeitbeschäftigung im Anschluss. Neuere Studien untersuchen weitere Einflussfaktoren wie fördernde und hemmende Aspekte im Rahmen gezielter Personalentwicklung. Innerhalb des Projekts zeigt sich, dass sogar in den familienfreundlichen Einrichtungen, welche ihren Mitarbeitenden bereits Unterstützungsmaßnahmen anbieten, die Anzahl weiblicher Führungskräfte lediglich auf operativer Ebene etwas höher ist. Woran liegt das?

Mögliche Ursachen – doch das Geschlecht?

Anstatt bei der Suche nach Antworten gleich Unterschiede zwischen Mann und Frau in ihren Eigenschaften zu manifestieren

(Männer wollen Karriere machen und Frauen nicht), sollte gefragt werden: Was braucht es für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf – unabhängig vom Geschlecht?

Zeit ist vermutlich das kostbarste Gut des Menschen – Kinder und Karriere fordern beide ihren Teil davon ein. Familiäre und berufliche Aufgaben/Verpflichtungen lassen sich gut unter einen Hut bringen, wenn man Möglichkeiten hat, sich seine Zeit selber einzuteilen und gewisse Aufgaben flexibel und ortsunabhängig zu erledigen. Die deutsche Gesundheits- und Pflegebranche mit ihrem hohen Maß an Überstunden, geforderter Flexibilität und Ortsgebundenheit kann genau dies nicht erfüllen. Wenn beide Partner folglich zeitlich und räumlich an ihre Arbeit gebunden sind, sich keine familiären Lösungsansätze anbieten und externe Betreuungsangebote die Bedürfnisse nicht ausreichend abdecken, wird die Doppelrolle „Elternteil – Arbeitnehmer/-in“ schnell zur Doppelbelastung, in der kaum Luft für Karriere bleibt.



Karriere Individuell gestalten Familie

Aktuell scheint ein Höherkommen auf der Karriereleiter noch gleichbedeutend mit einem Anstieg der eigenen Arbeitszeit zu sein. Von Führungskräften wird in der Regel erwartet, „(...) dass sie sich überdurchschnittlich (...) engagieren und bereit sind, längere Arbeitszeiten zu leisten“ (Holst, Busch & Kröger, 2012). Um da eine zufriedenstellende Balance von Familie und Beruf zu finden, gilt es für jedes Elternteil, das Können (Wie viel Zeit kann ich meine Kinder anderweitig betreuen lassen, um Zeit in meine Karriere zu investieren?) und Wollen (Wie viel Zeit will ich selber mit meinen Kindern verbringen?) abzuwägen. Diese grundlegende Problematik wird sich nicht ändern, solange sich arbeits- und gesellschaftspolitisch nichts an dieser Erwartungshaltung an Führungskräfte ändert.

In der Genderbetrachtung von Führungspositionen wird dies oft inkorrekt dargestellt! Meist werden Zahlen aufgeführt, die belegen, dass männliche Führungskräfte häufiger Ehepartner und Kinder haben als weibliche Führungskräfte (bspw. Hohner, Grote & Hoff, 2003), woraus geschlossen wird, dass Männer „beides haben können“. Um eine repräsentative Darstellung zu erhalten, müsste nicht auf das alleinige Vorhandensein geschaut werden, sondern viel mehr die Frage gestellt werden, wie viel Zeit diese männlichen Führungskräfte mit ihrer Familie verbringen und wie zufrieden sie damit sind¹.

Was Gleichstellung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirklich bedeutet

Bei der Frage nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es also grundlegend wichtig anzuerkennen, dass es in der Regel für die Betroffenen kein Problem darstellt, Kinder und Karriere zu haben, sondern dass es um die Schwierigkeit geht, eine ausgewogene und zufriedenstellende Zeitaufteilung zwischen beidem zu finden.

Maßnahmen aus dem Projekt

Im Rahmen des Gender-Med-AC-Projekts wurde versucht, sowohl Einzellösungen (wie spezielle Angebote zur Betreuung von Kindern, alternative Arbeitszeiten oder auch Maßnahmen zur

Unterstützung von Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen und ähnliches) anzubieten als auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die breiteren Problemfelder zu sensibilisieren.

Insbesondere die Aspekte „Karriereförderung für Frauen“ und der „Kontakterhalt zu Berufsunterbrecherinnen und -unterbrechern“ waren von Beginn an zentrale Kernpunkte des Projektes, welche auch überbetrieblich behandelt wurden. In diesen breit angelegten Arbeitspaketen sowie in den einzelnen Arbeitsgruppen konnten wir die Themen gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten und ausloten. In diesen Gesprächen wurde deutlich, dass es sich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf um ein komplexes Geflecht von Erwartungen, Wünschen und Möglichkeiten handelt. Gleichzeitig zeigte sich, dass die unterschiedlichen Themen enger miteinander verzahnt sind als zunächst angenommen. Die Themen Berufsunterbrechung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirken sich unmittelbar auf Karriere bzw. Karriereentscheidungen aus. Dies implizierte für unsere Arbeit im Projekt, dass wir für eine erfolgreiche Bearbeitung des Arbeitspakets „Karriereförderung für Frauen“ vor allem auch in den anderen Arbeitspaketen eine erfolgreiche Basis schaffen mussten. Denn es ist leider nur den allerwenigsten mit Einzelmaßnahmen wie Coachingangeboten geholfen. Während unserer Projektarbeit wurde stets klarer, dass der ganze Rahmen für eine Chancengleichheit bei Karriere und Familienzeit stimmen und gesetzt werden muss.

Dies bedeutete für das Projekt zum einen, dass wir uns den Grenzen unserer Möglichkeiten bewusst werden mussten. Themen wie „gleichberechtigte Gehälter“ oder „Erwartungshaltung gegenüber Führungskräften bezogen auf ihr zeitliches Engagement“ haben einen großen Einfluss auf die Entscheidungsfindung in Familien, wie Kinder und Beruf miteinander vereinbar sind bzw. ob Raum für Karriere bleibt. Und diese Aspekte liegen leider außerhalb unseres direkten



Claudia Bessin, Claudia Nick

Wirkkreises. Zum anderen bedeutet das Anerkennen von Grenzen, dass die Projektarbeit entsprechend zielgerichteter gestaltet werden kann, mit dem Fokus auf Aspekten, welche beeinflussbar sind. Wir haben im Rahmen des Projektes versucht, für das Thema zu sensibilisieren und es immer wieder an gegebener Stelle mit den verschiedenen Projektpartnern und Arbeitsgruppenmitgliedern diskutiert. Ziel war es, bei den Beteiligten ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass mit den einzelnen einrichtungsinternen Projekten zwar wichtige Teilaspekte und -voraussetzungen für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine Chancengleichheit bei der Karriere erreicht werden, dass diese alleine allerdings nur bedingt Erfolg in den genannten Bereichen gewährleisten.

Die Autorinnen

Claudia Bessin (M.Sc. A&O Psychologie) und Claudia Nick (M.A.), Sprach- und Kommunikationswissenschaftlerin und Psychologin, sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der MA&T Sell & Partner GmbH, Aachen.

Literatur

Hohner, H.-U., Grote, S. & Hoff, E.-H. (2003). Geschlechtsspezifische Berufsverläufe: Unterschiede auf dem Weg nach oben. Deutsches Ärzteblatt 2003, 100: A 166-169 (Heft 4); HSt RCA 3/2003.
Holst, E., Busch, A. & Kröger, L. (2012). Führungskräfte-Monitor 2012, Update 2001-2010. Verfügbar unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.407592.de/diwkom_pakt_2012-065.pdf [19.08.2014].

¹ Laut Führungskräfte Monitor wünschen sich Führungskräfte geringere Arbeitsstunden und in der neuesten Meinungsfrage „Wunschväter in Deutschland“ der Väter gGmbH (2014) wird deutlich, dass mehr Männer gerne mehr Zeit für ihre Familie hätten.

