



## **Bachelorarbeit**

### **Wirtschaftspsychologie**

**Thema der Bachelorarbeit:**

**Was Eltern wollen!  
Ist das Adulthood-Konzept eine Möglichkeit für  
hochqualifizierte Eltern, Kind und Karriere zu einen?**

**Justina Suppes**

**Matrikel-Nr. 1116560**

**Erstprüferin:**

**Dr. rer. nat. Sandra Waeldin**

**Zweitprüferin:**

**Marlene Körschges, M.Sc.**

Die Bachelorarbeit ist bis zum 06.04.2021 einzureichen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	I
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	II
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	III
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	IV
<b>1 Einleitung</b> .....	1
<b>1.1 Abgrenzung des Themas</b> .....	2
<b>1.2 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit</b> .....	3
<b>2 Theorie- und Forschungsstand</b> .....	3
<b>2.1 Definitionen der variablen Vereinbarkeit von Kind und Karriere</b> .....	3
<b>2.2 Vereinbarkeit von Kind und Karriere</b> .....	6
<b>2.2.1 Vereinbarkeit von Kind und Karriere – Perspektive der Frauen/Mütter</b> .....	7
<b>2.2.3 Vereinbarkeit von Kind und Karriere – Perspektive der Väter/Männer</b>	9
<b>2.3 Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit</b> .....	11
<b>2.3.1 Was Eltern für eine gelingende Vereinbarkeit benötigen</b> .....	11
<b>2.3.2 Wandel durch Corona in Unternehmen</b> .....	14
<b>2.4 Adulthood als Vorreiter und Lösung des Vereinbarkeitsgaps?</b> .....	16
<b>3 Methode</b> .....	18
<b>3.1 Darstellung des Vorgehens</b> .....	18
<b>3.2 Methode und Instrumente des Vorgehens</b> .....	19
<b>3.3 Teilnehmerbeschreibung</b> .....	20
<b>4 Ergebnisse</b> .....	21
<b>4.1 Darstellung/Beschreibung der Ergebnisse Teil 2 vom Interview</b> .....	22
<b>4.2 Darstellung/ Beschreibung der Ergebnisse Teil 3 vom Interview</b> .....	28
<b>5 Interpretation und Diskussion</b> .....	33
<b>5.1 Karrierebegriff im Wandel</b> .....	33
<b>5.2 Vereinbarkeit = Rücksichtnahme und Verständnis des Arbeitgebers</b> .....	34
<b>5.2.1 Vereinbarkeit = flexible Arbeitszeiten</b> .....	35

<b>5.2.2 Grundbedingung = Kinderbetreuung</b> .....	35
<b>5.2.3 Vereinbarkeit = flexibler Arbeitsort/Home-Office</b> .....	36
<b>5.2.4 Weitere wichtige Aspekte für die Vereinbarkeit</b> .....	36
<b>5.3.1 Herausforderung des Balance-Akts</b> .....	37
<b>5.3.2 Rare und teure Kitaplätze als größte Herausforderung</b> .....	39
<b>5.4 Vergleich Bedürfnisse Eltern und Adulthood-Konzept</b> .....	39
<b>5.5 Limitationen und kritische Auseinandersetzung</b> .....	41
<b>5.3 Handlungsempfehlungen für Adulthood</b> .....	41
<b>6 Fazit</b> .....	43
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	45
<b>Anhangsverzeichnis</b> .....	I

## Abkürzungsverzeichnis

Kap.	Kapitel
FE	Führungserfahrung
PE	Projekterfahrung
KK	Krankenkasse
Kita	Kindertagesstätte
AG	Arbeitgeber
TN	Teilnehmer
bzgl.	bezüglich
ggf.	gegebenfalls
z.B.	zum Beispiel
u.a.	unter anderem
UN	Unternehmen
AC	Assessment Center
WLB	Work – Life – Balance
d.h.	das heißt
etc.	et cetera
evtl.	eventuell
FK	Führungskraft

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Deduktive Kategorienbildung .....	6
Tabelle 2: Übersicht Interviewpartner .....	21
Tabelle 3.1: Unterkategorien und Antworthäufigkeiten der Teilnehmer .....	23
Tabelle 3.2: Unterkategorien und Antworthäufigkeiten der Teilnehmer.....	23

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Voraussetzung für eine gute Lebensqualität für Familien .....	12
Abbildung 2: Maßnahmen die deutsche Unternehmen zur Vereinbarkeit anbieten .....	13
Abbildung 3: Vergleich deutscher Unternehmen zwischen welche Maßnahmen als wichtig erachtet und angeboten werden .....	14
Abbildung 4: Bewertung Adulthood durch TN von einer Skala 1-10.....	30
Abbildung 5: Einschätzung zur Teilnahme bei Adulthood .....	31
Abbildung 6: Weiterempfehlung von Adulthood .....	32

## **1 Einleitung**

Das Thema Vereinbarkeit von Kind und Beruf ist nicht nur ein Thema was Eltern alleine betrifft, sondern auch die gesamte Gesellschaft, Politik und Wirtschaft. Laut der ehemaligen Bundesfamilienministerin, Manuela Schleswig, zwingt der demographische Wandel sowie der Fachkräftemangel die Politik, die Unternehmen sowie die Gesellschaft zu einem Umdenken. Ihr Statement bzw. Grußwort im Report „Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ aus dem Jahr 2014, beinhaltet folgendes: „[...] die Bedeutung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen als Standortfaktor für Wirtschaft und die Lebensqualität der Familien wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Für viele Unternehmen, Städte und Gemeinden steht das Thema Familienfreundlichkeit gerade in Zeiten des demografischen Wandels und des Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte mehr im Fokus. [...] Unternehmen, die ihre Beschäftigten dabei unterstützen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, denken heute schon an morgen; denn sie müssen nicht auf das Wissen ihrer erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichten. Von einer familienbewussten Personalpolitik profitieren somit nicht nur die Beschäftigten und ihre Familien, sondern auch die Betriebe selbst.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2014).

Dieses Statement zeigt nicht nur auf, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Relevanz hat und somit unabdingbar ist, sondern es zeigt zudem die Vorteile einer familienfreundlichen Unternehmenskultur auf. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) beschreibt, dass eines der größten Fachkräftepotenziale in Deutschland u.a. Frauen sind. Denn die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist zwar gestiegen, allerdings ist dieser Anstieg mit Teilzeitkräften zu verzeichnen. „Knapp 42 Prozent der Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahre, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen, gaben als Grund die Betreuung von Kindern und anderen Familienangehörigen an. Unter den knapp fünf Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter, die derzeit nicht arbeiten und nicht aktiv auf Jobsuche sind, verfügt die Mehrzahl über eine gute Ausbildung. Es liegt also im Interesse der Wirtschaft, das Leistungs- und Qualifikationspotenzial der Frauen noch besser zu nutzen. Wichtig sind dafür bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“ (BMWi.de, 2021).

Mit einer familienfreundlicheren Unternehmenskultur können Unternehmen ihre Fachkräfte sichern, dies ist mittlerweile laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (iW) bei den Unternehmen angekommen. Im „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019“, wurde die Untersuchungsreihe zur Familienfreundlichkeit fortgeführt und wichtige Erkenntnisse erfasst. Hieraus ist zu entnehmen, dass 83 % der Befragten Unternehmensleitungen sowie personalverantwortliche, familienfreundliche Maßnahmen als ein sehr wichtiges Thema sehen. Dabei sind aus Sicht der Unternehmen, vor allem Mitarbeiter mit Kindern oder Pflegebedürftigen, die Adressaten dieser Maßnahmen. Dies sehen auch die befragten Angestellten so, denn für 96 % der Angestellten mit Kindern unter 15 Jahren sind familienfreundliche Maßnahmen wichtig (Hammermann, Schmidt, & Stettes, 2019). Daraus kann entnommen werden, dass Eltern mehr in den Fokus der Arbeitgeber genommen werden und es ein Thema ist, welches bei den Unternehmen ganz oben auf der Liste steht auf, der anderen Seite wollen Eltern auch mehr familienfreundlichere Maßnahmen. Laut einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD), sind knapp dreiviertel der Mütter mit Kindern unter 18 Jahren und 68% der Väter der Meinung, dass sich Familie und Beruf nicht besonders gut vereinbaren lassen (FAZ, 2011).

### **1.1 Abgrenzung des Themas**

Neben Politik, Wirtschaft und Unternehmen, werden vor allem diejenigen in den Fokus genommen, die unmittelbar mit dem Thema der Vereinbarkeit betroffen sind und das sind die ELTERN! Somit bildet der Schwerpunkt dieser Bachelorarbeit, Eltern und ihre Bedürfnisse. Die Umsetzbarkeit der Bedürfnisse aus Sicht der Unternehmen und Politik wird in dieser Arbeit nicht genauer betrachtet, da der Stand der Forschung mit dem Fokus der Eltern intensiv beleuchtet wird. Ebenso soll hier differenziert werden, dass die Bedürfnisse der Eltern sich auf den beruflichen Kontext beziehen. Es wird nicht betrachtet, was Eltern grundsätzlich brauchen bzw. allgemein an Bedürfnisse haben, sondern welche Wünsche sie gegenüber dem Thema der Vereinbarkeit von Kind und Karriere bzw. Familie und Beruf haben.

## **1.2 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit**

Wie im Kapitel 1.2 beschrieben, soll in dieser Arbeit untersucht werden, was sich (hochqualifizierte) Eltern bezogen auf die Vereinbarkeit von Kind und Karriere wünschen bzw. was sie für sich gesehen brauchen, um beides miteinander zu vereinbaren. Als mögliche Lösung der Vereinbarkeit, wird auf das Konzept „Adulty“ eingegangen, welches sich nach dem Arbeitsmodell des New Work Ansatzes ausrichtet. Das Arbeitsmodell New Work wird im Kapitel 2.1 genauer definiert. Daraus resultiert folgende Forschungsfrage, die mit dieser wissenschaftlichen Arbeit beantwortet werden soll: **„Was brauchen Eltern, bezogen auf die Vereinbarkeit von Kind und Karriere? Und ist das Adulty-Konzept eine mögliche Lösung für die Vereinbarkeit?“**

Das weitere Vorgehen sieht folgenderweise aus: Zuerst wird der Stand der Theorie für die allgemeine Bedeutung der Variablen der Vereinbarkeit von Kind und Karriere betrachtet. Danach folgt die Betrachtung des Themas Karriere und Kind aus der Perspektive der Mütter/Frauen sowie der Väter/Männern. Anschließend wird die Methodik und Vorgehensweise der Untersuchung erklärt, die Ergebnisse dargestellt und beschrieben und schließlich interpretiert und diskutiert. Am Ende dieser wissenschaftlichen Arbeit werden aus den gewonnen Erkenntnissen Handlungsempfehlungen für das Programm Adulty abgeleitet. Die in der Abschlussarbeit gewählte männliche Form bezieht sich immer zugleich auf weibliche und männliche Personen.

## **2 Theorie- und Forschungsstand**

Im folgenden Kapitel (Kap. 2.1) werden die wichtigsten Begriffe definiert, die für die Untersuchung und Beantwortung der Fragestellung relevant sind. Anschließend wird der Stand der Forschung zu der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Kind und Karriere genauer betrachtet.

### **2.1 Definitionen der variablen Vereinbarkeit von Kind und Karriere**

#### **Karriere:**

Laut dem Duden wird Karriere als „erfolgreicher Aufstieg im Beruf“, beschrieben (DUDEN.DE, 2021a). Die Herkunft des Wortes „Karriere“ stammt aus dem

Lateinischen und bedeutet auf Französisch (*carrière*) = Rennbahn, Laufbahn, und auf Spätlateinisch (*via*) *carraria* = Fahrweg. Wenn dies auf ein Individuum übertragen werden soll, kann dies gedeutet werden als ein Vorankommen im Berufsleben. Ob dies nun in eine höherer Position zu übersetzen ist oder in eine horizontale Fachlaufbahn, lässt sich mit der Herkunftsbeschreibung des Wortes an sich nicht sagen. Allerdings wird laut Kaltenbach (2009) in der westlichen Kultur von den meisten Menschen der Begriff „Karriere“ definiert, als das Besetzen einer Spitzenposition und einem sehr hohen Gehalt. Der Autor unterscheidet, dass in jungen Jahren Karriere bedeutet, dass man in die Bahn kommt. Wenn dies geschafft ist, dann ist das Dranbleiben als Karriere zu verstehen und, um dann letztlich voranzukommen gehören hierzu weitere Stationen und Abschnitte absolviert (Kaltenbach, 2009). Diesem Ansatz der Definition, widersprechen die Autoren Bremi, Negri, Werkman-Karcher, Nordmann und Beutter (2019) zusammen, denn diese beschreiben: „Die traditionelle Laufbahn oder Karriere im Sinne des kontinuierlichen hierarchischen Aufstiegs, ist aufgrund des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels durch ein anderes Karriereverständnis abgelöst worden. Aufwärts-, Abwärts- und Seitwärtsbewegungen gehören dazu. Verbreitete Laufbahnmodelle sind die Fach-, Projekt- oder Führungslaufbahn.“ (Bremi, Negri, Werkman-Kracher, Nordmann, & Beutter, 2019).

### **Vereinbarkeit:**

In der Literatur wird die Vereinbarkeit mit Work-Life-Balance gleichgesetzt und wird folgenderweise beschrieben: „Vor dem Hintergrund einer sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt versteht man heute unter „Work-Life-Balance“ (WLB) die ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Privatleben und die intelligente Verzahnung von beidem [...] Dabei kann WLB eng oder weit gefasst werden: Während man in einer engen Definition „nur“ Familienfreundlichkeit für Mütter (und/oder auch für Väter) versteht [...]“ (Gross, 2012). Die Unterkategorien für die Vereinbarkeit werden anhand der Voraussetzungen bzw. Maßnahmen, die es grundsätzlich für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf benötigt, abgeleitet. Laut der Bundeszentrale für politische Bildung (2014) ist die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung einer der wichtigsten Faktoren für eine gelingende Vereinbarkeit. Eine geeignete Tagesbetreuung der Kinder wird dabei als Notwendigkeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Weitere Faktoren die eine

Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf unterstützen sind flexible Arbeitsbedingungen, wie Teilzeitarbeit, flexible Wochen- und Tagesarbeitszeiten, Home-Office und Lebens-/Langzeitarbeitskonten sowie betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Tiedemann, 2014).

### **Unterstützung:**

Das Wort Unterstützung soll hier ebenso definiert werden und bedeutet laut Duden, jemanden helfen oder fördern (DUDEN.DE, 2021b).

### **New Work:**

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation definiert New Work folgenderweise: „[...] erwerbsorientierte Arbeit mit einer Arbeitsweise, die durch ein hohes Maß an Virtualisierung von Arbeitsmitteln, Vernetzung von Personen, Flexibilisierung von Arbeitsorten, -zeiten und -inhalten gekennzeichnet ist. Die digitale Transformation und der damit verbundene Innovationsdruck fordern und fördern zudem zunehmend agile, selbstorganisierte und hochgradig kundenorientierte Arbeitsprinzipien [...] New Work steht auch für die veränderten Erwartungen der Mitarbeitenden in Bezug auf Beteiligung, Autonomie und Sinnstiftung durch die Arbeit.“ (Hofmann, Piele, & Piele, 2019). New Work bedeutet also, dass ein Mitarbeiter aussuchen kann wo, wann, mit wem und was er arbeiten möchte. Hierzu gehört die Autonomie und die Selbstorganisation, kurz gesagt: Ein Individuum kann die Arbeit machen, die es machen will und dadurch auch eine Sinnerfüllung durch die Arbeit erlebt.

Aus den vorangegangenen Definitionen und Beschreibungen lassen sich deduktive Kategorien ableiten. Den Oberbegriffen (Kategorien) werden Unterkategorien zugeordnet, die den Begriff durch die Literatur beschreiben. Hierdurch soll der Stand der Forschung bzw. Literatur ersichtlich sein. Im Diskussions-Teil dieser Arbeit sind die deduktiven Kategorien (teilweise) mit den induktiven Kategorien gegenübergestellt. Die induktiven Kategorien wurden aus den qualitativen Interviews abgeleitet (Mayring, 2015). Die genaue Beschreibung des Vorgehens wird im Methoden-Teil beschrieben.

<b>Unterkategorien Karriere:</b>
Aufstieg im Beruf
Spitzengehalt
Leitungsposition
Mitarbeiterverantwortung
Projektverantwortung
Fachverantwortung
<b>Unterkategorien Vereinbarkeit:</b>
Verfügbare(r) Betreuungsplatz
Geeignete Tagesbetreuung
Teilzeitarbeit
Flexible Tages- und/oder Wochenarbeitszeit
Betriebliche Kinderbetreuung
Home-Office
Lebens-/Langzeitarbeitskonten
<b>Unterkategorien Unterstützung:</b>
Hilfe
Förderung
<b>Unterkategorien New Work:</b>
Flexibilisierung von Arbeitsorten, -zeiten und -inhalten
Agile, selbstorganisierte Arbeitsprinzipien
Hochgradig kundenorientierte Arbeitsprinzipien
Sinnstiftung durch die Arbeit
Beteiligung der Mitarbeiter
Autonomie der Mitarbeiter

Tabelle 1: Deduktive Kategorienbildung

## 2.2 Vereinbarkeit von Kind und Karriere

In den beiden nachfolgenden Kapiteln soll die Sicht der Mütter sowie die der Väter auf das Thema: Vereinbarkeit von Kind und Karriere/Familie und Beruf

differenziert betrachtet werden. Wie sich im Kapitel 2.2.2 zeigen wird, rücken auch für das Thema Vereinbarkeit immer mehr die Väter in den Fokus.

### **2.2.1 Vereinbarkeit von Kind und Karriere – Perspektive der Frauen/Mütter**

Kind und Karriere gleichzeitig? Dies ist für 53 % der Frauen, laut der Studie „Frauen auf dem Sprung - das Update 2013“, die Ende 2012 von WZB, dem infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft und der Frauenzeitschrift BRIGITTE durchgeführt wurde, nicht möglich. Dabei stimmten die Studienteilnehmerinnen der folgenden Aussage zu: „Wer Kinder hat, kann keine wirkliche Karriere machen.“ Hierbei wünschen sich 85 % der befragten jungen Frauen ein Kind, aber ebenso mit 71 % die Karriere. Dieses Ergebnis macht deutlich, in welcher Zerreißprobe sich junge Frauen befinden. Sie möchten auf eigenen Beinen stehen, Karriere machen, aber auch Mutter sein (BRIGITTE, 2013). Auf ein ähnliches Ergebnis kam im Jahr 2020 eine Studie von Zava, eine Online-Arztpraxis. Diese führte gemeinsam mit dem Marktforschungsinstitut Splendid Research mit 1.004 Frauen in Deutschland eine Umfrage durch. Dabei wurde untersucht, welche Beweggründe kinderlose Frauen haben, um auf eine Schwangerschaft zu verzichten oder diese zu vertagen. Dabei antworteten 24 % der befragten Frauen, dass sie zuerst Karriere machen wollen, bevor sie ein Kind bekommen. Dies macht jede vierte Frau aus. In der Altersspanne zwischen 18 und 29 Jahren gaben dies sogar 42 % der Frauen an. Die meisten Frauen die so antworteten, hatten ein Abitur oder eine Fachhochschulreife (Zava, 2020). Diese beiden Studien zeigen auf, dass viele junge Frauen es nicht für machbar halten, Kind und Karriere zu vereinen.

Dabei sind diese Gedanken der jungen Frauen nicht ganz unbegründet. Eine Statistik, die von statista veröffentlicht wurde, zeigt auf, wie hoch der Frauenanteil im Jahr 2019 in Führungspositionen in den einzelnen europäischen Ländern war. Dabei liegt Deutschland im EU-Vergleich auf Platz 24 mit 29,5 % und somit unter dem Schnitt der Europäischen Union. Dieser liegt bei 34,7 %, die höchste Frauenquote in Führungspositionen hat Lettland mit 45,58 % (statista, 2020b). Diese Zahlen zeigen, dass Frauen immer noch unterbesetzt sind in verantwortungsvolle Positionen. Ist das ein Indiz, dass die Vereinbarkeit in Deutschland hintendran hängt? Tatsächlich haben gerade mal 11 % der Männer mit Managementaufgaben bzw. Männer mit herausgehobenen Führungsaufgaben 6,5

%, eine Teilzeitstelle (Lott, 2017). Laut Lott verringern Mütter ca. 20 % ihre Arbeitszeit, dabei könnte vor allem die Teilzeitarbeit ein Problem für die Karriere der Mütter darstellen. Die Studienleiterin - der BRIGITTE - Studie („Frauen auf dem Sprung - das Update 2013“) - Professorin Jutta Allmendinger ist der Meinung, dass die Teilzeitarbeit vor allem ein Vorteil für Männer ist. Hierzu ein Statement von ihr: „[...] Aber, und das ist das Tückische, diese Flexibilität führt dazu, dass sie von nun an in Teilzeit arbeitet – und sich von ihren Karriereplänen verabschieden muss. Sie wird zwar immerhin einen halbwegs geschlossenen Erwerbsverlauf vorweisen können, aber bestenfalls auf einer guten mittleren Position bleiben müssen. [...] die Firmen haben mit Betriebskindergärten, Heimarbeit und Flexibilität enorm viel dazu beigetragen, dass Frauen Kinder und Beruf miteinander in Einklang bringen können. Jetzt müssen sie gute Instrumente finden, Frauen in verantwortungsvolle führende Positionen zu bekommen. Man sollte mit den Frauen über ihre Perspektiven reden, bevor sie schwanger werden, und aufzeigen, wie man mit Müttern so zusammenarbeitet, dass sie mittelfristig die Positionen erhalten, die sie sich wünschen“ (BRIGITTE, 2013). Aus Allmendingers Statement kann entnommen werden, dass es ein Umdenken bzw. ein Weiterdenken gegenüber dem Thema Vereinbarkeit von Kind und Karriere in Unternehmen bedarf.

Die Initiative Chefsache, bestätigt die Theorie, dass eine Teilzeitbeschäftigung einen Karrierekiller darstellt. Im Jahr 2018 befragte Innofact, ein Marktforschungsinstitut, im Auftrag der Initiative Chefsache, 1002 Führungskräfte (FK) bzw. angehende Führungskräfte zu unterschiedlichen Themen. Dabei gaben nur 19 % der Chefs an, einen Mitarbeiter mit einer Teilzeitstelle nach oben zu befördern (Initiative Chefsache, 2019).

Teilzeitarbeit führt aber nicht nur zu selteneren Beförderungen, sondern ebenso zu deutlichen Lohnnachteil (Lott, 2017). Hinzukommt, dass Mütter sich mit einem hohen Konkurrenzdruck umherschlagen müssen. Dieser wirkt sich wiederum negativ auf die Vereinbarkeit aus, da dieser Druck belastend ist. Der Grund für den Konkurrenzdruck ist, dass hohe Leistungserwartungen verbunden sind mit einer hohen Stundenzahl und meist extra Stunden sowie extra Anstrengungen - Mütter können dies häufig nicht erbringen bzw. ihnen wird es nicht zugetraut (Lott, 2017). Die Hans Böckler Stiftung, fasst in dem Fazit der Studie folgendes zusammen: „Mutterschaft reduziert die Löhne von Frauen aufgrund des Humankapitalverlusts

durch längere Auszeiten zwecks Kinderbetreuung, aufgrund des Stigmas, das mit Mutterschaft oft noch einhergeht und aufgrund der Doppelbelastung durch Beruf und Familie, die die Produktivität von Müttern schwächen kann. Die mutterschaftsbedingte Lohneinbuße ist vor allem dann beachtlich, wenn traditionelle Geschlechterbilder in der Gesellschaft vorherrschen und von Müttern erwartet wird, in erster Linie für die Familie da zu sein, denn diese Erwartung verletzt gleichzeitig die ideale Vorstellung von Arbeitskräften, die den Beruf vor alles andere stellen, und führt daher zu Karrierenachteilen.“ (Lott, 2017).

Diese Ergebnisse verwundern nicht, dass der SPIEGEL (2019) einen Artikel rausbrachte der die Überschrift trug: „Paare empfinden Kinder als Karrierebremse – Kinder haben und gleichzeitig Karriere machen? Eine Studie zeigt, dass deutschen Paaren beides parallel schwerfällt. Grund dafür sind vor allem wenig flexible Arbeitszeiten und mangelnde Kinderbetreuung“ (Spiegel.de, 2019). Ebenso weisen diese Ergebnisse darauf hin, dass sich eine Teilzeitstelle negativ auf die Karriere auswirken kann und somit Kinder und dadurch ausgelöste verminderte Arbeitszeiten einen Karriereknick hervorbringen können. Diese Ergebnisse zeigen ebenfalls auf, dass die Vereinbarkeit von Kind und Karriere mehr Aufmerksamkeit und weitere Lösungsansätze benötigt, sodass auch weibliche hochqualifizierte Mitarbeiter, verantwortungsvolle Positionen bekommen können.

### **2.2.3 Vereinbarkeit von Kind und Karriere – Perspektive der Väter/Männer**

Der Anteil der Väter die in Elternzeit gehen ist von 15 % im Jahr 2007 auf 37 % (Jahr 2016) gestiegen. Allerdings nimmt der größte Teil der Väter nicht länger als zwei Monate Elternzeit (Samtleben, Schäper, & Wrohlich, 2019). Der Hauptgrund, warum der größte Teil der Väter nicht länger als zwei Monate Elternzeit nehmen, ist die Angst vor finanzielle Nachteile. Der Wunsch der Partnerin, 12 Monate Elternzeit zu nehmen zu wollen, wurde am zweithäufigsten angegeben. Der dritthäufigste genannte Grund, war die Angst vor negativen beruflichen Konsequenzen durch eine längere Elternzeit (Samtleben et al., 2019). Die DIHK fasste wichtige Erkenntnisse zusammen. Dazu folgendes Zitat: „Fast jeder fünfte Vater wäre gern in Elternzeit gegangen, hat dann aber darauf verzichtet. Als Hauptgründe werden genannt: Die Angst vor Einkommensverlusten, die Angst vor beruflichen Nachteilen und Befürchtungen vor organisatorischen Problemen im

Betrieb“ (DIHK, 2019). Diese Studienergebnisse zeigen, dass auch Männer Angst haben, Nachteile im Beruf bzw. in ihrer Karriere durch eine Elternzeit zu erleiden.

Dabei empfindet jeder dritte Vater, dass er nicht genügend Zeit für seine Kinder hat und knapp 80 % wünschen sich mehr Zeit für die eigene Familie (Statistisches Bundesamt, 2017). Ebenso ist ein Wunsch vieler Väter Überstunden zu reduzieren und eher eine vollzeitnahe Arbeitsstelle zu haben, mit 35 bis 40 Std./Woche, anstatt Vollzeit zu arbeiten (Juncke, Braukmann, & Heimer, 2018). „Vor allem jüngere Väter zwischen 25 und 40 Jahren wünschen sich eine Teilzeittätigkeit mit höherem Stundenumfang. Von ihnen sagen 83 Prozent, dass sich eine Tätigkeit in vollzeitnaher Teilzeit positiv auf ihre persönliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken würde.“ (Juncke et al., 2018). Allerdings schätzen Männer, die gesellschaftliche Akzeptanz sowie die Akzeptanz der Unternehmen, dass Männer eine vollzeitnahe Teilzeitstelle besetzen, als eher niedrig ein (Schneider, Diabaté, & Ruckdeschel, 2015).

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung bestätigt diese Bedenken, denn tatsächlich werden meistens nur zwei Partnermonate als Elternzeit bei Vätern von den Arbeitgebern akzeptiert (Hans-Böckler-Stiftung, 2016). Es wird häufig erwartet, dass die Elternzeit der Väter an die Bedürfnisse des Arbeitgebers angepasst sind. Ebenso ist eine Reduzierung der Arbeitszeit für viele Männer nicht vorstellbar, da die fehlende Akzeptanz von Vorgesetzten und Kollegen, steife Arbeitsorganisationen sowie das Arbeitspensum als Hindernisse gesehen werden. Dabei fällt es laut der Hans-Böckler-Stiftung hochqualifizierten Arbeitnehmern am schwersten, die Elternzeit zu nutzen. Dies betrifft Männer sowie Frauen (Hans-Böckler-Stiftung, 2016). Hierzu soll folgendes Fazit der Studie verdeutlichen, dass konservatives Denken in Unternehmen immer noch präsent ist: „In typisch männlichen Berufen sowie in Führungspositionen falle es nach wie vor schwer, Arbeitszeitverkürzungen oder Erwerbsunterbrechungen durchzusetzen. Hier gelte noch das Ideal, dass Beschäftigte – insbesondere Männer – in Vollzeit arbeiten, wenn nötig Überstunden machen und dem Arbeitgeber nach Bedarf zur Verfügung stehen.“ (Hans-Böckler-Stiftung, 2016). Wenn sich Väter (auch Mütter) anders verhalten und nicht der Norm entsprechend, wie sich das die Kollegen und Vorgesetzten vorstellen, werden sie oft von ihnen diskriminiert und stigmatisiert. Hierzu schreibt Erfolgsfaktor Familie, das von BMFSFJ und der DIHK gefördert

wird folgendes: „Um dem vermeintlichen gesellschaftlichen Erwartungsdruck entgegenzuwirken, ist die Vorbildrolle von Führungskräften enorm wichtig. Denn wenn Führungskräfte selbst in Elternzeit gehen [...] liegt der Anteil der Väter, die ebenfalls Elternzeit nehmen, um das Fünffache höher als in Betrieben, in denen das nicht der Fall ist“ (Erfolgsfaktor Familie, 2019). Somit benötigt es auch hier ein Umdenken u.a. der erwartenden Rollenbilder.

### **2.3 Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit**

Aus den beiden vorangegangenen Kapiteln ist ersichtlich, dass Väter sowie Mütter einige Herausforderungen wahrnehmen beim Thema Vereinbarkeit von Kind und Karriere. Einige Studien bestätigen auch Karrierenachteile durch die Elternzeit bzw. durch die Senkung der Arbeitszeit, die mit der Elternschaft meistens einhergeht. Nachdem die Herausforderungen für Eltern betrachtet wurden, soll im nachfolgenden Kapitel betrachtet werden, was Eltern brauchen, um eine Vereinbarkeit zwischen Kind und Karriere zu haben.

#### **2.3.1 Was Eltern für eine gelingende Vereinbarkeit benötigen**

Die Initiative Chefsache befragte 1002 FK u.a. zu Themen der Vereinbarkeit und was sie für diese sich wünschen und welche Differenz es zur Realität gibt. Dabei gaben 63 % der FK an, dass sie sich ein familienfreundlicheres Umfeld wünschen. FK sind vor allem mit festen Arbeitszeiten unzufrieden (60 %), dabei wünschen sich  $\frac{3}{4}$  der FK eine flexible Einteilung der Arbeitszeit über den Tag oder Woche hinweg. Ebenso sprechen sich 67 % für mehr Flexibilität des Arbeitsortes aus. Eine weitere Lücke empfinden die Führungskräfte bei den verfügbaren Kinderbetreuungsplätzen, denn mit diesem Angebot sind sie gerade mal 19 % zufrieden. Ebenso unzufrieden sind die FK mit der Ganztagsbetreuung, davon wünschen sich 74 % eine Ganztagsbetreuung und 17 % sind zufrieden, ähnliche Ergebnisse gibt es auch für die Kosten der Betreuung (Initiative Chefsache, 2019). Die Ergebnisse dieser Studie zeigen auf, dass zwischen dem was FK sich wünschen bzw. auch brauchen und dem was ihnen geboten wird, eine große Differenz besteht. Dass Flexibilität in Zeit und Ort gewünscht wird, und eine Betreuung für das Kinder/die Kinder dringend benötigt werden, spiegelt sich auch in der der IfD-Umfrage von 2019 wieder. Bei dieser wurden 1200 Personen befragt, welche

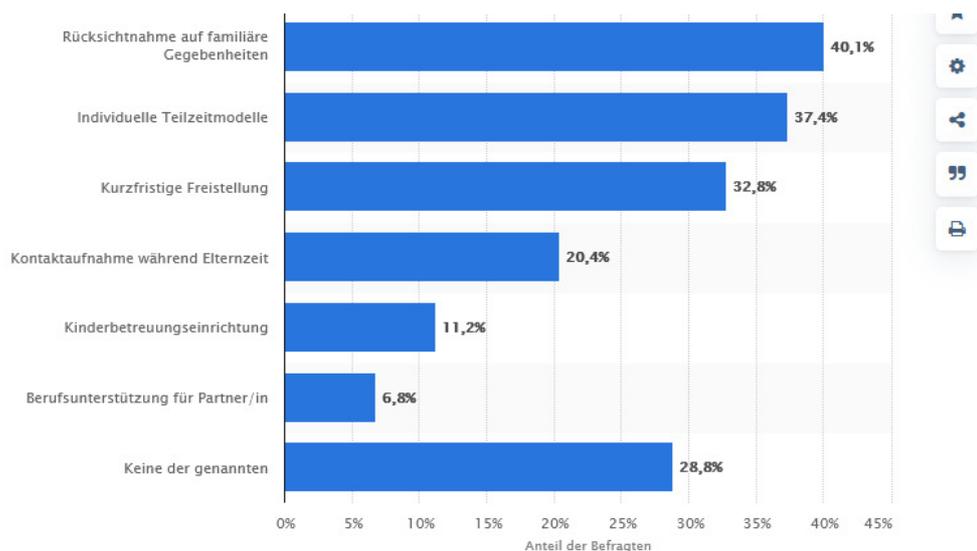
Voraussetzungen Familien benötigen, um ihre Lebensqualität mit ihrer Familie zu verbessern. In nachfolgender Abbildung (Abb. 1) sind die Ergebnisse dieser Umfrage aufgelistet. Auch hier werden flexible Arbeitszeiten als DAS wichtigste Kriterium genannt. Ebenso sind für Eltern flexiblere Betreuungszeiten mit 70 % von hoher Bedeutung. Mit 62 % bestätigt sich, die am dritthäufigsten genannte Voraussetzung, dass Home-Office mit einer der wesentlichen Voraussetzung für eine gute Lebensqualität der Eltern ist sowie die Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Babypause (IfD Allensbach, 2019).



Abbildung 1: Voraussetzung für eine gute Lebensqualität für Familien (Quelle: IfD Allensbach, 2019)

Ebenso bestätigen weitere Studien aus dem Jahr 2020, dass das Home-Office eine Erleichterung für Eltern darstellt und eine große Unterstützung in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Bei einer Online-Umfrage von der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2020, bei der 6.309 Arbeitnehmer befragt wurden, antworteten 77 % mit ja bzw. eher ja, dass die Arbeit im Home-Office die Vereinbarkeit erleichtert (statista, 2020a). Auch eine LinkedIn Umfrage, die im Jahr 2020 durchgeführt wurde, kam zu dem Ergebnis, dass eine der positiven Seiten des Home-Office ausgelöst durch Corona ist, dass Arbeitnehmer mehr qualitative Zeit mit der Familie genießen. Dies sagten 44,9 % der Teilnehmer (LinkedIn.de, 2020).

Eine weitere Umfrage von Splendid Research im Jahr 2018, die mit 1005 Erwerbstätige durchgeführt wurde, beschäftigte sich damit, welche Maßnahmen Arbeitnehmer für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtig erachten. Dabei gaben 77,8 % von den Befragten an, dass ihnen Rücksicht auf familiäre Gegebenheiten wichtig ist. Ebenso sind kurzfristige Freistellungen (72,1 %) von hoher Bedeutung für die Arbeitnehmer. Fast die Hälfte der Teilnehmer gab an, dass eine Betreuungseinrichtungen für das Kind/die Kinder eine hohe Relevanz hat für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Splendid Research, 2018). Eine weitere Umfrage, welche auch 2018 von Splendid Research durchgeführt wurde, ging der Frage nach, welche Maßnahmen der Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbietet. Dabei gaben 40,1 % an, dass ihr Arbeitgeber Rücksicht auf die familiären Gegebenheiten nimmt, demgegenüber stehen 77,8 % als Wunsch. Weiterhin bieten 32,4 % eine kurzfristige Freistellung an (Wunsch: 72,1 %). Mit 11,2 % gaben die Befragten an, dass ihr Arbeitgeber als Maßnahme eine Kinderbetreuungseinrichtungen bietet (Wunsch: über 40 %) (Splendid Research, 2018). Der Vergleich dieser Daten zeigt auf, dass noch eine große Lücke zwischen Wunsch und Realität der unterstützenden Maßnahmen für die Vereinbarkeit existiert. In der nachfolgenden Grafik sind die Maßnahmen in Prozent angegeben, welche Arbeitgeber, laut den Arbeitnehmern, anbieten.



**Details:** Deutschland; 22.05.2018 bis 03.06.2018; n=810 (nur Personen, die aktuell einer Beschäftigung nachgehen); 18-58 Jahre; Online-Umfrage

© Statista 2021

Abbildung 2: Maßnahmen die deutsche Unternehmen zur Vereinbarkeit anbieten (Quelle: (statista, 2020c)

Teilweise sind sich Unternehmen der Differenz, zwischen der Wichtigkeit einer Maßnahme und der tatsächlich gebotenen Maßnahmen, durchaus bewusst. Denn schon im Jahr 2017 gaben von 300 befragten Unternehmen mit 69 % an, dass Home-Office eine wichtige Maßnahme der Vereinbarkeit darstellt, boten dies aber nur mit 47 % an. Ebenso gaben die Unternehmen mit 68 % an, dass eine Kindertagesstätte oder die Unterstützung eines Betreuungsplatz wichtig sei. Angeboten haben dies aber nur 22 Prozent (GfK & Roland Berger, 2018). Weitere Vergleiche zu diesen Maßnahmen können der Abbildung 3 entnommen werden.

	Erachten Maßnahme als wichtig	Bieten Maßnahme an
Vollzeitnahe Teilzeit	76%	62%
Home-Office/ Telearbeit	69%	47%
Jobsharing	55%	29%
Betriebsinterne Kindertagesstätte oder Belegplätze	68%	22%
Pflegeangebote für Angehörige	66%	21%
Kinderbetreuungszuschüsse	63%	19%
Ferienbetreuung für Kinder	62%	17%

Es werden die Daten 1 bis 7 angezeigt von insgesamt 7

**Details:** Deutschland; GfK; Roland Berger; Frühjahr 2017; 300 befragte Unternehmen; Computergestützte Telefoninterviews (CATI)

© Statista 2021

Abbildung 3: Vergleich deutscher Unternehmen zwischen welche Maßnahmen als wichtig erachtet und angeboten werden (Quelle: statista, 2019; zit. n. (GfK & Roland Berger, 2018))

### 2.3.2 Wandel durch Corona in Unternehmen

Eltern benötigen mehr Flexibilität bei der Arbeit. Die Voraussetzungen für eine Flexibilisierung der Arbeit, soll ein Zitat der DIHK (2019) verdeutlichen: „Voraussetzung für flexiblere Angebote ist eine neue Arbeitskultur, die sich nicht mehr an der Präsenz, sondern an den Ergebnissen orientiert. Unternehmen müssen lernen, ihren Beschäftigten zu vertrauen und sie an Entscheidungen und Unternehmensprozessen beteiligen. Dies fördert nicht nur die Zufriedenheit unter den Beschäftigten, sondern führt sogar zu einer deutlichen Produktivitätssteigerung“ (DIHK, 2019).

Das Jahr 2020, das Jahr der Corona-Krise, hat (zwangsweise) einen Wandel in der Arbeitswelt hervorgerufen, der sich an dem oben genannten Zitat orientiert, denn durch die Corona-Krise waren Unternehmen gezwungen ihre Mitarbeiter im Home-

Office arbeiten zu lassen. Diese Veränderungen dürften den Bedürfnissen der Eltern, für eine bessere Vereinbarkeit, entgegengekommen, denn orts- und zeitunabhängige Arbeit wurde (fast) zur Normalität. Dabei sind die Unternehmen nicht mehr so abgeneigt, ortsunabhängige Arbeit weiterhin anzubieten (auch nach der Krise). Laut der ESET Studie (2020) äußerten sich fast die Hälfte der 405 befragten Unternehmen positiv gegenüber Home-Office und mobilem Arbeiten. Dabei wollen 50 % der befragten Unternehmen das Arbeiten von zu Hause erweitern und 1/4 möchte Home-Office so weit ausweiten, dass jederzeit von zu Hause aus gearbeitet werden kann. Was noch in naher Vergangenheit schwer diskutiert wurde und nicht vorstellbar war, ist durch Corona zu einem akzeptierten Arbeitsmodell geworden (eset, 2020).

Ebenso ist eine steigende Akzeptanz der Führungskräfte gegenüber dem mobilen Arbeiten 46%, der flexiblen Arbeitszeitmodelle und 22 % Teilzeitmodelle im Jahr 2020 zu verzeichnen (Initiative Chefsache, 2020). Weitere Erkenntnisse, die im Jahr 2020 in unserer Arbeitswelt festgestellt wurden, soll folgendes Zitat aus der New Work Studie von der Initiative Chefsache verdeutlichen: „Unternehmen könnten ihre Attraktivität für hochqualifizierte Arbeitskräfte steigern, indem sie auf das stärkere Bedürfnis nach innovativen Arbeitsformen und Flexibilität eingehen. Laut der Chefsache-Umfrage vom Januar 2020 sind diese Aspekte Frauen immer noch wichtiger als Männern – gleichzeitig werden die neuen Arbeitsformen aber von Männern stärker genutzt. Die Chefsache-Corona-Survey vom April 2020 bestätigte nicht nur die zunehmende Relevanz dieser Modelle, sondern auch eine wachsende Akzeptanz von Seiten der Führungskräfte. Somit hat sich als positiver Nebeneffekt der Corona-Krise die einmalige Chance aufgetan, New-Work-Methoden auf breiterer Basis zu etablieren“ (Initiative Chefsache, 2020).

Somit hat die Corona-Krise eine Transformation der Arbeitskultur angestoßen, der auch zum Vorteil der Eltern beiträgt. Gerade die Präsenzkultur wurde letztes Jahr immer mehr in Frage der Unternehmer und Führungskräfte gestellt. Allerdings sollte auch bedacht werden, dass Home-Office alleine nur ein Faktor von vielen für Eltern für die Vereinbarkeit von Kind und Karriere darstellt. Im Handelsblatt wird über eine neue Form der Arbeitswelt geschrieben. Ein Artikel zufolge, dessen folgende Überschrift trägt: „Digitaler, traditioneller, grüner: Corona könnte die Arbeitswelt nachhaltig verändern - Die Corona Krise ist eine Blaupause für die

Personalstrategien der Zukunft. Fünf Trends, die die Unternehmenswelt langfristig prägen könnten“, ist in Zukunft Home-Office an sich kein „Bonus“ mehr, um als attraktiver Arbeitgeber angesehen zu werden. Vielmehr ist es die Selbstbestimmtheit und die Agilität, die sich oftmals hochqualifizierte Mitarbeiter wünschen und einen Arbeitgeber attraktiver machen. Ebenso sei es - laut dem Artikel - Mitarbeitern wichtig, dass sie das Gefühl haben, mit ihrer Arbeit etwas zu tun, was für sie sinnerfüllend ist. Dies sei nicht nur gut für den Arbeitnehmer, sondern auch gut für den Arbeitgeber. Denn dadurch sind Mitarbeiter motiviert gute Leistungen zu liefern, sich weiter zu qualifizieren und fühlen sich mehr an das Unternehmen gebunden (Obmann, Ivanov, & Scheppe, 2020). Eine Veränderung der Arbeitswelt, möchte auch Adulty anstoßen, die beschriebenen Prinzipien der neuen Arbeitswelt vom dem Artikel beinhaltet auch das Adult-Konzept.

#### **2.4 Adulty als Vorreiter und Lösung des Vereinbarkeitsgaps?**

Wie aus den vorangegangenen Kapiteln zu lesen ist, kann es für Eltern und ihre Karriere u.a. von Nachteil sein, wenn man die Stunden reduziert, um eine Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie und somit zwischen Kind und Karriere zu generieren. Ebenso ist ersichtlich, dass Eltern sich von der Arbeitgeberseite mehr Unterstützung u.a. durch eine Flexibilisierung wünschen. Im letzten Kapitel 2.3.2 ist beschrieben, wie sich die Arbeitswelt langsam verändert, u.a. zum Vorteil der Eltern, allerdings werden dabei eher einzelne Aspekte betrachtet. Meist das Thema ortsunabhängige Arbeit, unter anderem Home-Office, dies ist aber nur ein Aspekt von vielen, die Eltern für eine bessere Vereinbarkeit benötigen. Daher wird nun Adulty vorgestellt, das für folgendes Statement steht: „ADULTY steht für eine positive Sichtweise auf Eltern in der Arbeitswelt, die Zusammengehörigkeit von Kindern mit Karrieren der Eltern und für mittelständische Unternehmen, die durch eine neue Form der Arbeit nachhaltig am Markt bestehen“ (ADULTY, 2020).

Doch was genau ist Adulty? Dass soll nun genauer betrachtet werden. Adulty ist ein Karriere- und Qualifizierungsprogramm für hochqualifizierte Eltern in der Eltern- oder Betreuungszeit ihres Kindes bzw. ihrer Kinder. Mit „hochqualifiziert“ ist gemeint, dass die Teilnehmer einen Hochschulabschluss und Projekt- und/oder Führungserfahrungen haben. Letzteres ist notwendig, da die Teilnehmer bei Adulty eigenständig, remote, also orts- und zeitungebunden in direkten Austausch mit dem

Kunden/Projektgeber (kleine- und Mittelständische Unternehmen), Projekte bearbeiten. Es gibt also keine Führungskraft und auch keine Hierarchien. Die Teilnehmer bei Adulty müssen in der Lage sein, die Projekte selbstständig, eigenverantwortlich und unternehmerisch zu bearbeiten. Das Programm setzt sich aus zwei Säulen zusammen. Die erste Säule wurde eben beschrieben. Die Eltern bearbeiten bei Adulty Projekte und dies unter der Arbeitsform New Work, sprich agil, kundenorientiert, ohne Hierarchien, selbstbestimmt und flexibel von Ort und Zeit. Es besteht die Möglichkeit wochenweise das Projekt zu unterbrechen. Grundsätzlich haben die Eltern bei Adulty eine geringe Wochenarbeitszeit, denn diese liegt zwischen vier bis zehn Stunden in der Woche. Die zweite Säule des Adulty-Konzepts setzt sich aus Trainingseinheiten zusammen, die extra auf die Bedürfnisse der Eltern zugeschnitten werden. Der Fokus der Trainingseinheiten liegt vor allem darauf, die Eltern auf verantwortungsvolle Position vorzubereiten und dadurch aktiv die angestrebte und individuelle Karriere zu unterstützen. Inhalte der Trainingseinheiten sind u.a. Projektmanagement, Change-Management oder auch Leadership. Ebenso sind individuelle Coachings für die Teilnehmer mit inbegriffen.

Somit werden Eltern bewusst in den Fokus genommen, sie können parallel zu ihrer Elternzeit ein berufliches und persönliches Wachstum erleben und sich dadurch einen Karriere-boost verschaffen und somit einer Stigmatisierung und einem Karriereknick entgegenwirken. Der Fokus liegt bei Adulty weiterhin auf der Betreuung der Kinder/des Kindes und somit auf die Vereinbarkeit von Kind und Karriere. Durch die beiden Säulen, die nach dem Arbeitsmodell New Work ausgerichtet sind, soll eine Vereinbarkeit für die Eltern möglich gemacht werden. Eltern sollen sich nicht mehr für eines von beiden entscheiden müssen bzw. eins von beiden vernachlässigen müssen. Die Vision von Adulty ist: Einen Ort zum lernen, betreuen und arbeiten zu schaffen. Heute ist es schon so, dass bei Trainingseinheiten die Kinder betreut werden.

Aus unternehmerische Sicht hat das Adulty-Programm den Vorteil, dass diese ihre Projekte von den Teilnehmern professionell bearbeiten lassen können. Des Weiteren können durch Adulty kleine- und mittelständische Unternehmen Fachkräfteengpässe durch die Bearbeitung von Projekten kompensieren. Ein weiterer Nutzen den Unternehmen haben können, ist, dass sie ihre eigenen

Mitarbeiter in der Elternzeit an Adulty teilnehmen lassen können. Somit können die Eltern/Mitarbeiter der Unternehmen sich in der Elternzeit weiterqualifizieren (durch Trainings oder auch durch die Projektarbeit). Hierdurch vermittelt ein Unternehmen das Interesse an den Eltern, dies kann zu einer besseren Mitarbeiterbindung führen. Ebenso werden gemeinnützige Organisationen durch Projektbearbeitungen unterstützt.

### **3 Methode**

In den folgenden Kapiteln wird die methodische Vorgehensweise (Kap.3.1), die eingesetzten Instrumente (Kap. 3.2) sowie die Teilnehmer (Kap. 3.3) beschrieben.

#### **3.1 Darstellung des Vorgehens**

Für die Beantwortung der Forschungsfrage, wurde eine qualitative Studie, in Form von Interviews, durchgeführt. Insgesamt wurden 10 Teilnehmer ausgesucht und interviewt. Die Interviewpartner wurden über mehrere Portale, ca. vier Wochen vor Beginn der Bachelorarbeit, akquiriert. Zuerst wurde ein Flyer konstruiert (Anhang 1) und in Facebook, in mehreren Gruppen, veröffentlicht. Kinderkrippen- und Gärten die in Emmendingen oder Freiburg angesiedelt sind, wurden angerufen und gefragt, ob sie den Flyer bei sich am schwarzen Brett aufhängen können, um die Zielgruppe „Eltern“ zu erreichen. Hierbei haben insgesamt 25 Kitas/Krippen zugesagt den Flyer aufzuhängen. Dieser wurde im Zeitraum zwischen zehn Tagen und vier Wochen am schwarzen Brett platziert.

Die Interviews wurden telefonisch oder per Videochat zwischen dem 02.12.20 und dem 10.12.20 durchgeführt. Im Vorab wurden die Teilnehmer per E-Mail nach folgenden biographischen Angaben gefragt:

- Anzahl der Kinder sowie Alter des Kindes bzw. der Kinder
- Derzeitigem Berufsstand
- Bildungsstand des Teilnehmers z.B. Studienabschluss, Promotion, Berufsausbildung
- Alter des Teilnehmers

Ebenso wurde eine Aufklärung zur Studie, inklusive der Einverständniserklärung zur Datenerhebung-/Verarbeitung mitgesandt (Anhang 2). Die Interviews wurden,

mit Einverständnis der Teilnehmer, per Tonaufnahme aufgezeichnet, transkribiert und mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2015) ausgewertet.

### **3.2 Methode und Instrumente des Vorgehens**

Zuerst wurde eine deduktive Kategorienbildung durchgeführt (Kap. 2.1), um den bisherigen Stand der Theorie und der Definitionen für die Kategorien zu beschreiben. Die deduktiven Kategorien wurden den induktiven Kategorien gegenübergestellt. Hierbei sollte auch ersichtlich werden, wie aktuell der theoretische Stand ist, wo es Überschneidungen gibt und wo sich eventuell neue Erkenntnisse ergeben (Mayring, 2015).

Nach der deduktiven Kategorienbildung wurde ein Leitfadeninterview nach der SPSS Methode entwickelt. SPSS steht für sammeln, prüfen, sortieren, subsumieren (Helfferich, 2011). Hierbei wurden zuerst alle Fragen gesammelt die in den Kopf zu dieser Thematik kamen (s= sammeln) und anschließend geprüft, inwiefern die Fragen reduziert und strukturiert werden können (p= prüfen). Danach wurden die Fragen die übrig geblieben sind nach der inhaltlichen Logik sortiert (s= sortieren) und letztlich wurden die einzelnen Fragen subsumiert (Helfferich, 2011).

Der Interviewleitfaden besteht insgesamt aus 3 Themenblöcken. Dieser ist folgenderweise unterteilt:

- 1. Teil: Berufliche und familiäre Situation
- 2. Teil: Was wünschen sich Eltern bei der Vereinbarkeit von Kind und Karriere
- 3. Teil: Ist die Arbeitsform New Work durch das Adulthood-Konzept eine Lösung für die Vereinbarkeit von Kind und Karriere? Vorstellung von Adulthood.

Die Interviews wurden dann anhand des erstellten Leitfadens durchgeführt und mit einer Tonaufnahme aufgenommen. Wie im Kapitel 3.1 beschrieben, wurde ein Teil der biographischen Daten im Vorab von den Teilnehmern beantwortet, sodass die Interviewzeit nicht die maximal angesetzte Länge von 45 Minuten überschreitet. Nach der Durchführung der Interviews wurden die Interviews transkribiert. Anschließend wurden die Interviews ausgewertet.

Laut Mayring (2015) ist es wichtig, bevor mit der Auswertung der Interviews begonnen wird, die entscheidenden Regeln festzulegen bzw. zu definieren, wie die induktiven Kategorien gebildet werden. Die Regeln die angewendet wurden, sind die Kategoriendefinition und das Abstraktionsniveau (Mayring, 2015). Folgende Kategoriendefinition wurde für die Auswertung genutzt: Subjektive Einschätzungen, Erlebnisse und Ansichten, welche die einzelnen Interviewten bzgl. der Vereinbarkeit und Karriere haben. Dabei bezieht sich das Abstraktionsniveau auf konkrete und wichtige Faktoren oder auch Erfahrungen der interviewten Person. Somit wird selektiv auf die bedeutungsrelevantesten Aussagen eingegangen, die die Person selber sagt, dass sie für sie wichtig sind (z.B. das wichtigste ist...), und ihr Verständnis zum Thema Vereinbarkeit Kind und Karriere aufgenommen wird. Das gleiche gilt auch für die Bewertung von Adulthood. Ebenso wurden mehrere Wiederholungen als bedeutungsrelevant eingestuft und spiegeln sich auch in der Auszählung der Antworthäufigkeiten in dem Ergebnis-Teil wieder. Anhand dieser festgelegten Regeln wurde jedes einzelne Interview ausgewertet, anschließend die Unterkategorien gebildet und nach ca. 70 % der ausgewerteten Interviews und daraus resultierende Kategorien, Unterkategorien zusammengefasst. Die Antworthäufigkeiten wurden zusätzlich in eine Tabelle zusammengefasst, um einen besseren Überblick zu erhalten wie oft die Befragten einer gleichen Ansicht waren und somit die Wichtigkeit der einzelnen Faktoren für diese Untersuchungsgruppe darstellt (siehe Tabelle 3.1 und 3.2).

### **3.3 Teilnehmerbeschreibung**

Die Teilnehmer setzten sich aus 3 Männern und 7 Frauen zusammen. Dabei hatten alle, außer einer Person ein Studium abgeschlossen und mindesten ein Kind unter 4 Jahren. Zu diesen Daten wurde noch zusätzlich der Familienstand aufgenommen. Außer einer weiblichen Teilnehmerin waren alle liiert oder verheiratet. Die Altersspanne der interviewten Eltern lag zwischen 29 und 45 Jahren, das durchschnittliche Alter lag bei 37,1 Jahren. Die nachfolgende Tabelle zeigt die wesentlichen biographischen Angaben der Befragten auf:

Geschlecht	Alter	Anzahl & Alter Kinder	Betreuung des Kindes/ Kinder	Berufsstand derzeit	Schulabschluss
weiblich	43	2 Kinder/ 6 & 4 Jahre	Ganztagesbetreuung, jüngerer bis 17 Uhr und 6-jähriger bis 14 Uhr	Teilzeit (50%)	Hochschulabschluss
männlich	41	2 Kinder/ 6 & 4 Jahre	Ganztagesbetreuung, jüngerer bis 17 Uhr und 6-jähriger bis 14 Uhr	Selbstständig (Vollzeit)	Kein Hochschulabschluss
weiblich	36	1 Kind/ 2 Jahre	Ganztagesbetreuung bis 17 Uhr möglich	Elternzeit/Ab 01/21 Vollzeit	Hochschulabschluss
weiblich	32	1 Kind/ 1,1 Jahre	Kita bis 14:30 zweimal die Woche & 3- Mal die Woche Ganztags 17 Uhr	85% Teilzeit	Hochschulabschluss
weiblich	32	1 Kind/ 8 Monate	Vater/ Oma, wenn sie arbeitet	Elternzeit + 3,5 Std./ Woche	Hochschulabschluss
männlich	40	1 Kind/ 2,5 Jahre	Ganztagsbetreuung bis 17:30 Uhr	Vollzeit	Hochschulabschluss
weiblich	36	4 Kinder (6, 4, 2 und 2) im April/ 2021 5. Kind	Ganztageskindergarten bis 17 Uhr einmal die Woche, ansonsten bis 14:30 Uhr	Teilzeit (10 Std./ Woche)	Hochschulabschluss
weiblich	29	1 Kind/ 22 Monate	Ganztagesplatz bis 17 Uhr, braucht meistens nur bis 15 Uhr	Teilzeit 50%	Hochschulabschluss
weiblich	45	1 Kind/ 2 Jahre, 6 Monat	Halbtags/ vormittags Kita	Teilzeit 25h/Woche	Hochschulabschluss
männlich	37	1 Kind/ 2 Jahre	Ganztags bis 16 Uhr	Vollzeit (28Std./ Woche)	Hochschulabschluss

Tabelle 2: Übersicht Interviewpartner

## 4 Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Kategorien und deren Unterkategorien dargestellt sowie die Bewertung der Teilnehmer von dem Adulthood-Konzept. Ebenso erfolgt die Beschreibung der Ergebnisse.

#### 4.1 Darstellung/Beschreibung der Ergebnisse Teil 2 vom Interview

Aus der im Anhang 4 induktiven Kategorienbildung, wurden die Antworthäufigkeiten der einzelnen Teilnehmer (TN) zu den Kategorien in der nachfolgenden Tabelle komprimiert. Die Tabelle dient dazu eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse zu haben und somit einen schnellen Überblick über die Ergebnisse zu bekommen.

Kategorien	T N 1	T N 2	T N 3	T N 4	T N 5	T N 6	T N 7	T N 8	T N 9	TN 10	Summe Antwort- häufigkeit
<b>Kategorie: Karriere:</b>											
A1: Leitungsposition einschließlich Mitarbeiterverantwortung	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
A2: Finanzielle Vorteile/guter Verdienst	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	4
A3: Weiterentwicklung (dadurch auch neue Aufgabenfelder)	1	2	0	2	0	0	0	2	1	0	8
A4: Erfüllende Arbeit + Erlernen dieser	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	5
A5: In Position bleiben	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A6: Spitzenposition, nicht der Norm entsprechend z.B. Dokortitel	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
A7: Als kompetent angesehen zu werden	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
<b>Kategorie: Vereinbarkeit:</b>											
<b>Summe Antwort- häufigkeit</b>											
B1: Betreuung in der Arbeitszeit bzw. flexible Ganztagesbetreuung	2	0	0	2	0	0	1	1	0	1	7
B2: Wohlbefinden der Kindern mit Betreuung	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
B3: Glückliche Familie	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
B4: Kommunikation/Verständnis der Familie	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
B5: Planung/Organisation/Absprache mit dem Partner	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	5
B6: Flexibler Arbeitsort/Home-Office	0	2	0	2	1	0	1	0	0	0	6
B7: Rücksicht/Verständnis vom AG/keine Benachteiligung als Eltern	0	0	2	1	0	0	1	2	2	1	9
B8: Gutes Management vom AG (Arbeitszeit & Arbeitslast)	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	3
B9: Balance Eltern sein & beruflicher Weiterentwicklung	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3
B10: Flexible Arbeitszeiten/ Gleitzeit	0	0	2	3	0	2	0	0	2	0	9

B11: AG unterstützt mit Kinderbetreuung	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
B12: Soziale Akzeptanz von Arbeitskollegen	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
B13: Kommunikation mit AG	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	5
B14: Teilzeit arbeiten	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	4
B15: Fester Arbeitsvertrag	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Kategorie: Ideale Arbeitsform der Eltern											
<b>Summe Antworthäufigkeit</b>											
D1: Deckungsgleiche Betreuungs- und Arbeitszeit	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
D2: Teilzeit arbeiten/dadurch ggf. ein Tag auch frei haben	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
D3: Am Vormittag arbeiten	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	4
D4: Mehr Home-Office/weniger Präsenz	2	0	0	0	1	2	0	0	2	1	8
D5: Im Büro arbeiten/ unterwegs sein (Kontakt zu Kollegen/ Kunden)	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	3
D6: Weniger arbeiten, dafür gleichbleibendes/steigendes Einkommen	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
D7: Flexible Arbeitszeiteinteilung und freie Aufgabeneinteilung	0	0	2	1	2	0	0	1	2	1	9
D8: Nur Arbeitsaufgaben die Spaß machen	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
D9: Kind zur Arbeit mitnehmen	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
D10: Höheres Gehalt	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2

Tabelle 3.1: Unterkategorien und Antworthäufigkeiten der Teilnehmer

Für die Beantwortung der Forschungsfrage: „Was brauchen Eltern, bezogen auf die Vereinbarkeit von Kind und Karriere? Und ist das Aduldy-Konzept eine mögliche Lösung für die Vereinbarkeit?“ war es zuerst einmal wichtig, ein Verständnis zu bekommen, was die Befragten unter Karriere verstehen und was aus ihrer Sicht Vereinbarkeit bedeutet. Hierzu wurden folgende Fragen gestellt: Was bedeutet für Sie Karriere? Was verstehen Sie unter Vereinbarkeit von Kind und Karriere? Was sind für Sie die wichtigsten Faktoren der Vereinbarkeit?

Anhand der Antworten sowie die Antworthäufigkeiten der Teilnehmer, wurde der Begriff „Karriere“ abgeleitet. Karriere bedeutet für die meisten TN Weiterentwicklung und, dass hierdurch die Möglichkeit besteht, neue bzw. weitere Aufgaben zu übernehmen. Am zweithäufigsten wurde Karriere als eine erfüllende und sinnstiftende Arbeit beschrieben und auch die Möglichkeit zu haben, den Beruf zu erlernen, der die eigene Berufung darstellt. Dicht gefolgt davon, wurden finanzielle Vorteil bzw. ein guter Verdienst als Karriere definiert. Weitere Antworten bzw. Definitionen der Befragten - die allerdings nicht oft genannt

wurden - sind: Leitungsposition mit Mitarbeiterverantwortung, eine Spitzenposition z.B. Dokortitel haben, die Position halten, in der man gerade ist und als kompetent angesehen wird.

Der Begriff Vereinbarkeit bildet 15 Unterkategorien. Einzelne Nennungen bzw. Beschreibungen der Vereinbarkeit waren u.a. Wohlbefinden der Kinder mit der Betreuung, glückliche und zufriedene Familie, Kommunikation und Verständnis der Familie, fester Arbeitsvertrag, soziale Akzeptanz von Arbeitskollegen, Arbeitgeber (AG) unterstützt mit die Kinderbetreuung. Mehr als eine Person definierten Vereinbarkeit mit folgenden Beschreibungen: Gutes Management vom Arbeitgeber, Teilzeit arbeiten, gute Kommunikation mit dem AG. Mit sechs Nennungen ist ein flexibler Arbeitsort (Home-Office) und mit fünf Nennungen die Absprache sowie eine gemeinsame Planung und Organisation mit dem Partner, weitere wichtige Aspekte der Vereinbarkeit. Mit den meisten Antworthäufigkeiten, für die Beschreibung der Vereinbarkeit, wurden mit neun Nennungen, die Rücksicht bzw. das Verständnis des Arbeitgebers betreffend das Elternsein genannt. Ebenso häufig genannt wurden flexible Arbeitszeiten oder Gleitzeit. Am dritthäufigsten wurde die Vereinbarkeit der Eltern mit der Betreuung des Kindes/der Kinder in der Arbeitszeit sowie eine flexible Ganztagesbetreuung beschrieben. Somit bedeutet Vereinbarkeit für den größten Teil der Befragten Rücksicht und Verständnis Seitens des Arbeitgebers betreffend des Elternseins, dabei ist hier vor allem der Aspekt der Arbeitszeit zu nennen, hierzu ein Zitat eines Teilnehmers: „Definitiv halt auch, dass der Arbeitgeber, Rücksicht darauf nimmt, dass halt ein bestimmter Zeitraum ist wo man Mutter ist oder auch eine Mutter von jüngeren Kindern. Und das man da versucht, dem Arbeitnehmer entgegen zu kommen. [...] Ja, also das was du vorhin auch gesagt hast, sowie bei dem Adulity ist, eigentlich einfach auch Flexibilität bei den Arbeitszeiten.“

Ähnliches sagte auch ein weiterer Teilnehmer: „Gewisse Flexibilität, also in meinem Fall zum Beispiel in der Stundenplanung Gestaltung bzw. allgemein gefasst, dass der Arbeitgeber Rücksicht darauf nimmt, wenn Eltern in Teilzeit arbeiten möchten. Dass, das irgendwie machbar ist.“ Für die Eltern gehört auch zur Rücksichtnahme des Arbeitgebers, dass bei Krankheit des Kindes die Eltern eine Freistellung benötigen, um das Kind zu pflegen und dies auch kein Problem darstellt, sondern dafür Verständnis gezeigt wird: „Ja klar, der Arbeitgeber muss da

natürlich auch dafür Verständnis haben, ja wenn das Kind auch mal krank ist, dass man sich dann auch freistellen lassen kann. Und sich da dann darum, eben kümmern kann.“

Ebenso soll ein Verständnis dahingehend sein, dass die geminderte Arbeitszeit für die Betreuung und Erziehung des Kindes gebraucht und auch gewollt ist. Trotzdem möchten die Eltern keine Nachteile durch ihre Teilzeit haben; weder in ihrem Aufgabengebiet noch in ihrer beruflichen Position. Tatsächlich werden Stigmatisierungen wahrgenommen. Hierzu ein Zitat einer Ärztin: „Die Vereinbarkeit ist für mich eindeutig keine Nachteile zu haben, im Gegensatz zu einer anderen Frau oder einem anderen Mann oder einem Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen, die genauso arbeiten wie ich. Dass ich theoretisch mir nicht täglich Sorgen machen muss: Komme ich jetzt pünktlich raus? Ich muss meine Tochter abholen... Dass man sich nicht ständig rechtfertigen muss, dafür dass man ein Kind hat oder das Kind krank ist.“ Ein weitere Teilnehmerin die auch in der Medizin tätig ist, beschreibt folgendes: „[...] Und dann natürlich auch im Beruf, dass man irgendeine Stelle hat, die von der Arbeitszeit flexibel ist und sich vielleicht auch über die Jahre, relativ flexibel anpassen lässt. Soll heißen, dass nicht eine 50%-Stelle, eine 50%-Stelle bleiben muss oder wieviel auch immer sondern, dass man da einfach doch recht flexibel anpassen kann, an die jeweilige Lebenssituation. Und das man trotzdem verantwortungsvolle Position behalten kann, ohne dann automatisch in die zweite Reihe gestuft zu werden.“ Anhand dieser Zitate wird ersichtlich, dass die gewünschte Rücksicht des Arbeitgebers in gewissen Teilen sehr nah mit der Thematik der Arbeitszeit zusammenhängt.

Auf die Frage, was die ideale Arbeitsform für die Interviewten darstellt, kann festgehalten werden, dass eine flexible Arbeitszeiteinteilung und-/oder freie Aufgabenaufteilung das ideale Merkmal für die Eltern darstellt. Denn sechs von zehn gaben dies an. Des Weiteren wurde die ideale Arbeit mit mehr Home-Office und weniger Präsenz am Arbeitsplatz bezeichnet. Am dritthäufigsten wurde von drei Teilnehmer das Arbeiten am Vormittag als ideale Arbeitsform beschrieben. Weitere Nennungen zur idealen Arbeitsform - diese stellen allerdings meist Einzelnennungen dar - sind: Deckungsgleiche Betreuungs- und Arbeitszeiten, Teilzeit arbeiten, im Büro arbeiten, weniger arbeiten dafür gleichbleibendes

Einkommen, Kind mit auf die Arbeit nehmen können, höheres Gehalt und nur Arbeitsaufgaben zu haben die, Spaß machen.

Kategorie: Herausforderungen Vereinbarkeit										Summe Antwort- häufigkeit
E1: Haushalt	2	0	0	0	0	0	1	0	0	3
E2: Nachteile durch Teilzeitstelle für beruflicher Position und Aufgaben	1	0	0	0	0	0	1	0	2	4
E3: Mehrere Orte für die Betreuung	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E4: Homogenes Team	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E5: Kurzfristige berufliche Termine	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
E6: Schlechtes Gewissen gegenüber Partner	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
E7: Als Schwangere/Mutter Nachteile in der Weiterbildung	0	0	2	0	0	0	0	0	2	4
E8: AG erwartet Überstunden	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
E9: Schichtarbeit/spezielle Dienstformen (24-Stunden-Dienste)	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
E10: Krankheitsfall Kind	0	0	0	2	0	0	0	0	1	3
E11: Home-Office mit eigener Kinderbetreuung	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
E12: Rare/ teure Kitaplätze	0	0	0	1	1	2	0	0	1	5
E13: Lange Wegstrecken zur Betreuung des Kindes	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
E14: Schlechtes Gewissen gegenüber Kinder/der Arbeit	0	0	0	0	1	0	3	0	1	5
E15: Gruppendruck durch Arbeitskollegen/ Sozialer Druck von Freunden	0	0	0	0	0	2	2	0	0	4
E16: Befristeter Arbeitsvertrag= finanzielle Sorgen	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
E17: Intransparentes Vorgehen bei der Ausbezahlung von Kinderkrankengeld	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
E18: Viele Urlaubstage werden für Eingewöhnungsphase benötigt	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
E19: Kurze Öffnungszeiten der Kita	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Kategorie: Unterstützung										Summe Antwort- häufigkeit
C1: Babysitterin/Haushaltshilfe	1	1	0	0	0	0	2	0	1	5
C2: AG unterstützt bei Kinderbetreuung	0	0	0	0	2	0	2	0	0	4
C3: Flexibilität bei Arbeitszeiten/ Einteilung Arbeitsaufgaben	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
C4: (Wünschenswert) Unterstützung von Großeltern	1	0	0	1	0	0	0	0	1	3
C5: Partner bzw. Ex-Partner unterstützt	1	0	0	0	0	0	1	1	0	3
C6: Keine spontanen beruflichen Termine	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
C7: Staat soll unterstützen bei Kitagebühren bzw.- plätze	0	0	2	1	0	1	0	0	1	5
C8: Finanzielle Unterstützung Private KK bei Krankheitsfall des Kindes	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2

C9: Korrektur Berechnung Elterngeld/mehr Elterngeld	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
C10: Längere/flexiblere Öffnungszeiten in der Kita	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

Tabelle 3.2: Unterkategorien und Antworthäufigkeiten der Teilnehmer

Die Kategorie „Herausforderung der Vereinbarkeit“ bildet insgesamt 19 Unterkategorien und ist somit die Kategorie mit den meisten unterschiedlichen Antworten. Insgesamt wurden zehn Einzelnennungen zu den wahrgenommenen Herausforderungen beschrieben. Hierzu gehören u.a. kurze Öffnungszeiten der Kita, befristeter Arbeitsvertrag und dadurch ausgelöste finanzielle Sorgen, schlechtes Gewissen gegenüber dem Partner usw.. Weitere Einzelnennungen sind die weiß hinterlegten Unterkategorien (siehe Tabelle 3.2 unter Kategorie: Herausforderungen). Von mindesten zwei Personen wurden als Herausforderung der Haushalt, lange Wegstrecken zur Kita, Home-Office mit paralleler Kinderbetreuung, Krankheitsfall des Kindes, Nachteile als Schwangere und/oder Mutter zu erleben sowie der soziale Druck von Arbeitskollegen oder durch Freunde, genannt. Die häufigsten Nennungen der wahrgenommenen Herausforderungen sind, rare und teure Kitaplätze, ein schlechtes Gewissen entweder den Kindern gegenüber oder der Arbeit und wahrgenommene Nachteile im Beruf durch eine Teilzeitstelle (dunkelgrau hinterlegten Unterkategorien Tabelle 3.2).

Eine der meist genannten Unterstützung sei eine Babysitterin oder/und eine Haushaltshilfe. Ebenso häufig genannt wurde, der Wunsch nach mehr Unterstützung vom Staat, sodass genügend Kindergarten- bzw. Krippenplätzen zur Verfügung stehen. Ebenso wünschen sich die Eltern vom Staat Unterstützung bei den Gebühren der Kinderbetreuung, indem z.B. ein Teil der Gebühren übernommen wird. Die Unterstützung der Großeltern sei für drei der zehn Befragten wünschenswert, aber nicht realisierbar, da die Großeltern nicht in der Nähe leben. Des Weiteren wurde von drei Befragten der Wunsch nach (mehr) Unterstützung des Partners bzw. des Ex-Partners genannt. Auch der Arbeitgeber soll bei der Kinderbetreuung unterstützen. Die Einzelnennungen waren: Dass keine spontanen berufliche Termine stattfinden finanzielle Unterstützung bei Krankheitsfall des Kindes auch bei der privaten Krankenversicherung, längere oder flexiblere Öffnungszeiten der Kita, mehr Elterngeld und die Möglichkeit Arbeitszeiten/Arbeitsaufgaben flexibel einzuteilen.

#### **4.2 Darstellung/ Beschreibung der Ergebnisse Teil 3 vom Interview**

Im dritten Teil des Interviews lag der Fokus darauf, die Eltern das Adulthood-Konzept bewerten zu lassen. Hierbei sollten die Teilnehmer aus ihrer persönlichen Sicht abwägen, was für und gegen das Mitmachen bei Adulthood sprechen würde. Insgesamt wurden 14 Argumente für das Mitmachen und 12 gegen das Mitmachen genannt.

Argumente die am häufigsten für das Mitmachen genannt wurde, waren die niedrige Stundenzahl in einer Arbeitswoche, die Weiterbildung sowie persönliche Weiterentwicklung, die mentale Förderung und die Abwechslung vom Alltag sowie die Möglichkeit, zeit- und ortsunabhängig zu arbeiten. Weitere Für-Argumente waren, dass durch das Arbeiten bei Adulthood bzw. das Bearbeiten von Projekten eine Art Wiedereingliederung in das Arbeitsleben stattfinden könne und zwar in der Hinsicht, dass wieder ein geregelter Tagesablauf vorhanden wäre- was es laut den TN in der Elternzeit an sich nicht gibt.

Das am häufigste genannte Gegenargument (drei Nennungen) war, dass der Betreuungsaufwand für das Kind bzw. die Kinder so hoch sei, dass das Arbeiten von zu Hause nicht möglich ist. Ebenso dreimal genannt wurde, dass die Elternzeit mit den Kindern bewusst genossen wurde und es auch kein Bedarf der Weiterbildung in dieser Zeit gab. Ein weiteres Gegenargument wäre die Ablenkung durch Kinder und dadurch die Schwierigkeit, konzentriert zu arbeiten bzw. benötigt es Zeit, nach der Ablenkung wieder in die Arbeit reinzukommen. Zur Verdeutlichung dieses Gegenarguments ein Zitat eines Teilnehmers: „Das eine ist, dass wenn du deine Kinder immer um dich herum hast, hast du immer eine Ablenkungsfaktor und teilweise gibt es Dinge, wo du einfach wieder eine viertel Stunde, 20 Minuten brauchst, um wieder reinzukommen. Nur weil jemand sagt, schau mal was ich gemalt habe! Dass ist nicht einfach! Und das Arbeiten, in diesem Weg, erfordert eine sehr starke Selbstdisziplin.“ Die Minderung des Elterngeldes sowie dass die Befragten keinen Mehrwert durch das Mitmachen bei Adulthood sehen, wurde jeweils von zwei Befragten genannt. Weitere Für- und Gegenargumente, die Einzelnennungen darstellen, können in der nachfolgenden Tabelle entnommen werden (Tabelle 4).

FÜR:	Häufigkeit Nennung n	GEGEN:	Häufigkeit Nennung en
Niedrige Stundenzahl	1*1;4*1; 5*1; 9*1; 10*1 = 5	Betreuungsaufwand Kind sehr hoch, keine Möglichkeit konzentriert zu arbeiten/Schulung zu machen. Wenn keine Betreuung da ist, ist auch von zu Hause aus arbeiten nicht möglich	4*1; 8*1; 10*1 =3
Weiterbildung/Persönliche Weiterentwicklung	1*1;8*1; 9*1 = 3	Elternzeit genießen und nicht zu arbeiten/ tun zu müssen/ Kein Bedürfnis sich zu fördern oder weiterzubilden in Elternzeit	1*1; 3*1; 10*1 = 3
*2= Mentale Förderung. *3= Aus dem Alltag rauskommen und Abwechslung. Nicht nur Mutter zu sein	1; 4*1; 5*1 7*1 = 3	Kinder als Ablenkung zu Hause, dadurch braucht man wieder Zeit, bis man in die Arbeit wieder reinkommt	2*2; 4*2; = 2 (4)
Zeit- und ortsunabhängig/ eigenständige Zeiteinteilung	1*1; 4*1; 5*1 = 3	Minderung des Elterngeldes	4*2; 5*2 = 2 (4)
Gut, um in eine Struktur reinzukommen (Wiedereingliederung im Beruf)/geregelter Tagesablauf Nicht ganz aus dem Arbeitsleben raus zu sein	7*2; 8*1 = 2 (3)	TN sieht für eigene Karriere keinen Mehrwert durch Schulungen oder Projekte, da nicht in der freien Wirtschaft tätig	1; 3*2 = 2 (3)
Arbeiten/Schulungen und Betreuung an einem Ort	2*2; 5*1; = 2 (3)	Bestätigung bzw. Genehmigung des Arbeitgebers	6*2 =1 (2)
Nach Elternzeit können Qualifikationen nachgewiesen werden, die in der Elternzeit angeeignet wurden	9*2 = (1) 2	Hohe Selbstdisziplin ist gefordert, ohne diese ist remote arbeiten nicht möglich	1 =1
Spaß/Freude an interessanten Projekten zu arbeiten	5*2 =1 (2)	Mehrwert nicht erkennbar, man könnte ja im eigenen Beruf wieder einsteigen	6*1 =1
Kombination zwischen Arbeit und Weiterbildung (in Elternzeit) ist attraktiv	1	Bei mehreren Kindern ist dafür keine Zeit	7*1 =1
Möglichkeit in andere Bereiche reinzuschnuppern	6*1 = 1	Kein fixes und regelmäßiges Gehalt/Keine finanzielle Sicherheit	1*3 =1
Für das psychische Wohlbefinden wäre ADULTY gut (um die eigenen Kompetenzen neben Mutter sein einzusetzen)	1	Ungewissheit mit Aufträgen	1 =1
Eltern mit kleinen Kindern werden in den Fokus genommen	1	Niedriger Stundenlohn	1*2 =1
Selbstbestimmung	10*1 = 1		
Unterstützung von Adulty	10*1 = 1		

Tabelle 4: Argumente die Für und gegen Adulty aus Sicht der Befragten

Weiterhin konnten die Interviewten das Adulthood-Konzept einschätzen ob es eine Lösung ist für die Vereinbarkeit von Kind und Karriere oder nicht. Hierfür wurde eine Endpunktskala von 1 bis 10 genutzt. Dabei steht 1 für „trifft gar nicht zu“ und 10 für „trifft vollkommen zu“ (Keller, 2013).

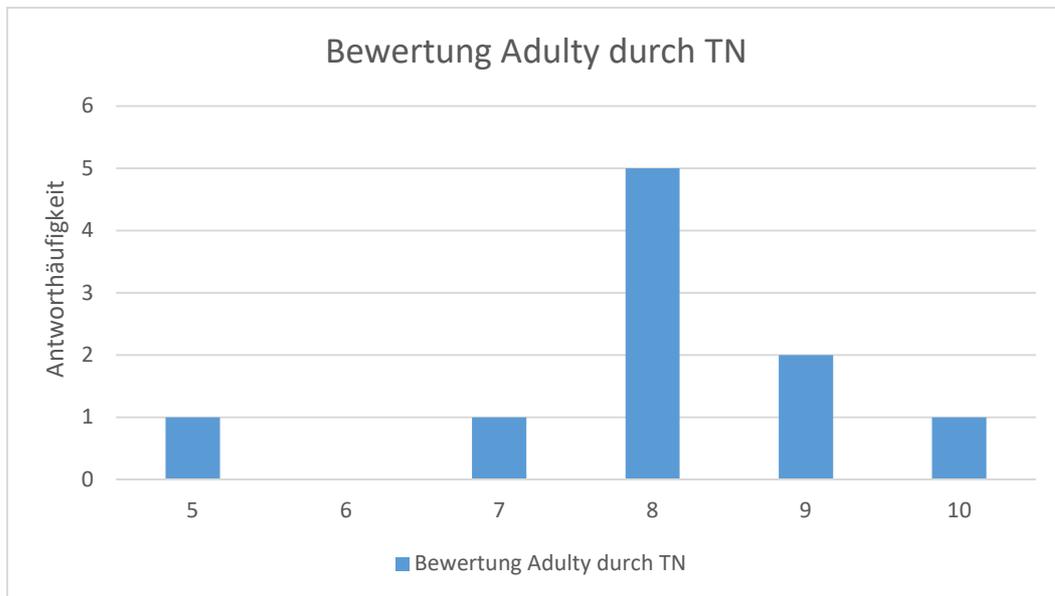


Abbildung 4: Bewertung Adulthood durch TN auf einer Skala von 1-10

In der Abbildung 4 wird ersichtlich, dass die Ränge zwischen fünf bis zehn liegen. Allerdings wurde die Einschätzung von 5, 7, 10 von lediglich einem Teilnehmer genannt. Am zweithäufigsten belief sich die Einschätzung auf 9, diese wurde von 2 Teilnehmern genannt und am häufigsten wurde Adulthood mit 8 bewertet. Diese Einschätzung gaben 5 von den 10 Teilnehmern an. Zusammenfassend kann hieraus entnommen werden, dass 80% von den Teilnehmern Adulthood mit 8 oder besser einstufen.

Auf die Frage: „Würdest du selber bei ADULTY teilnehmen wollen?“, antworteten 30% mit „Nein“, ebenso mit 30% „Ja“ und 40% „Ja, unter anderen Umständen“. Zwischen der Kategorie „Ja“ und „Nein“ wurde bei der Auswertung, die Kategorie „Ja, unter anderen Umständen“ hinzugefügt. Dies resultiert daraus, dass vier der Interviewten weder mit „Ja“ oder „Nein“ antworteten und unter anderen Umständen an Adulthood teilnehmen würden bzw. in ihrer Elternzeit teilgenommen hätten. Zur Verdeutlichung ein Zitat eines Teilnehmers: „Wenn ich jetzt vorher davon gewusst hätte - also in dem Stadium, wo ich schwanger geworden bin und ich schon mit abgewogen hätte, wie will ich meine Elternzeit gestalten - und ich wirklich so

flexibel bin, auch wie ich Projekte annehme. Also in welchen Zeitraum Projekte bearbeiten möchte und so weiter dann schon. [...] Wenn es so ein Thema gewesen wäre, das der Arbeitgeber einen darauf anspricht oder wenn ich jetzt ein Projekt gesehen hätte, was mich wirklich interessiert, dann hätte ich das schon in Betracht gezogen, ja. Aber ich wusste halt vorher nichts von solchen Möglichkeiten.“ Diese Teilnehmerin wusste von Adulty nichts und konnte somit auch das Angebot nicht wahrnehmen. Ein weiterer Teilnehmer ist wieder ins Berufsleben eingestiegen, hätte aber in der Elternzeit teilgenommen, nur zum Interviewzeitpunkt nicht mehr: „Da muss ich jetzt sagen, ich hätte wenn teilgenommen. Bei mir ist es Moment jetzt so, dass ich schon wieder ziemlich weit eingestiegen bin und sich die Elternzeit jetzt dem Ende zuneigt.“ Eine weitere Teilnehmerin würde teilnehmen, wenn sie mehr Unterstützung bei der Kinderbetreuung hätte und somit auch einen freien Zeitraum, um bei Adulty mitzumachen: „Wenn ich jetzt einen Mann hätte, der von Freitagabend bis Montag zu Hause wäre, und ich sicher wüsste da und da habe ich Zeit. Oder eine Oma wo ich wüsste, dass sie mit meinem Kind spazieren läuft, dann würde ich da sofort teilnehmen.“

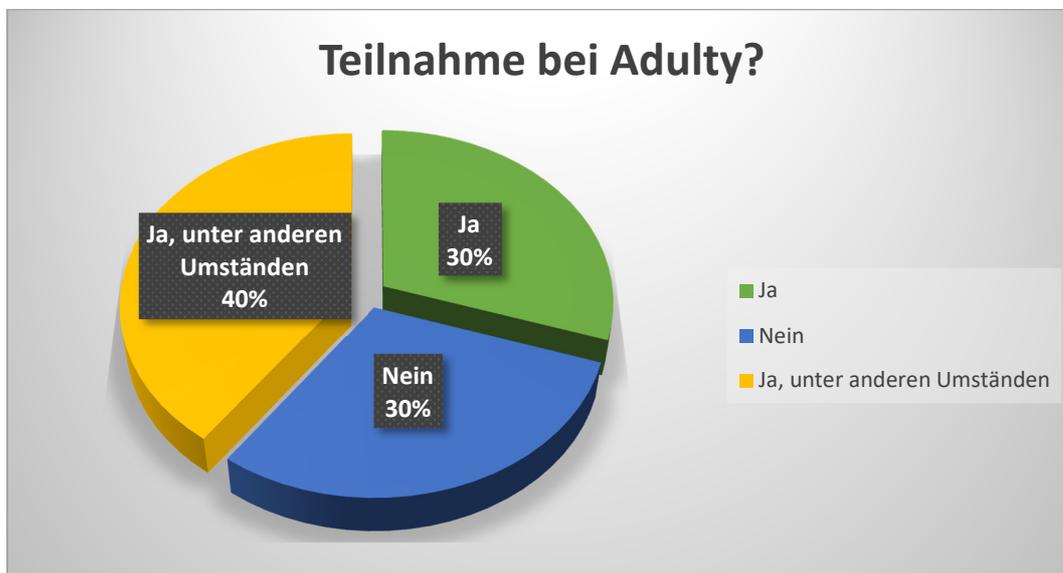


Abbildung 5: Einschätzung zur Teilnahme bei Adulty

Drei der Befragten sagten, dass sie gerne bei Adulty mitmachen würden. Die Gründe dafür sind ganz unterschiedlich. Während für den einen Teilnehmer die persönliche Weiterentwicklung mehr im Fokus steht, ist es für die andere Teilnehmerin eine Abwechslung vom Alltag, und um sich mit anderen Müttern zu treffen. Hierzu ein Zitat eines Teilnehmers: „[...] du bist da mit Leuten, die dich

total verstehen, die du verstehst. Weil du in der genau gleichen Situation bist und arbeitest mit denen an irgendwas anderem. Du bist mal nicht nur Mutter. Arbeitest an irgendwas spannenden und kannst drei, vier Stunden sagen, jetzt mach ich das Plakat oder dieses Projekt. Mein Kind ist entweder vor Ort gut betreut oder daheim gut betreut. Das ist total cool.“

Drei Eltern sagten, dass sie definitiv nicht bei Adulty mitmachen wollen würden. Dabei sind die Gründe dafür, dass die Teilnehmer, die Elternzeit mit dem Kind/den Kindern genossen haben und eine Teilnehmerin die Lehrerin ist, hat für sich keinen Mehrwert aus dem Entwicklungs- und Qualifizierungsprogramm für die eigene Berufslaufbahn gesehen. Hierzu ein Zitat der Teilnehmerin: „Ich frage mich, ob ich als Lehrer der richtige Ansprechpartner bin [...] So eine Erfahrung bringt mir in meiner Karriere nichts, anders wie in der freien Wirtschaft, wo mich sowas weiterbringt. Und ich muss jetzt sagen, dass [...] ich sehr genossen habe, ein Jahr lang nur für meine Kinder da zu sein. [...] Ich hatte in dieser Zeit tatsächlich keinerlei Bedürfnis gehabt mich intellektuell zu fordern oder mich weiterzubilden oder mein Portfolio zu füllen.“ Ähnliches sagte auch ein weiterer Teilnehmer: „Nein, weil die Elternzeit die ich genommen habe, die habe ich dann genommen, um Zeit mit dem Kind verbringen zu können.“ Hier ist noch hinzuzufügen, dass die Elternzeit sich auf zwei Monate belief.

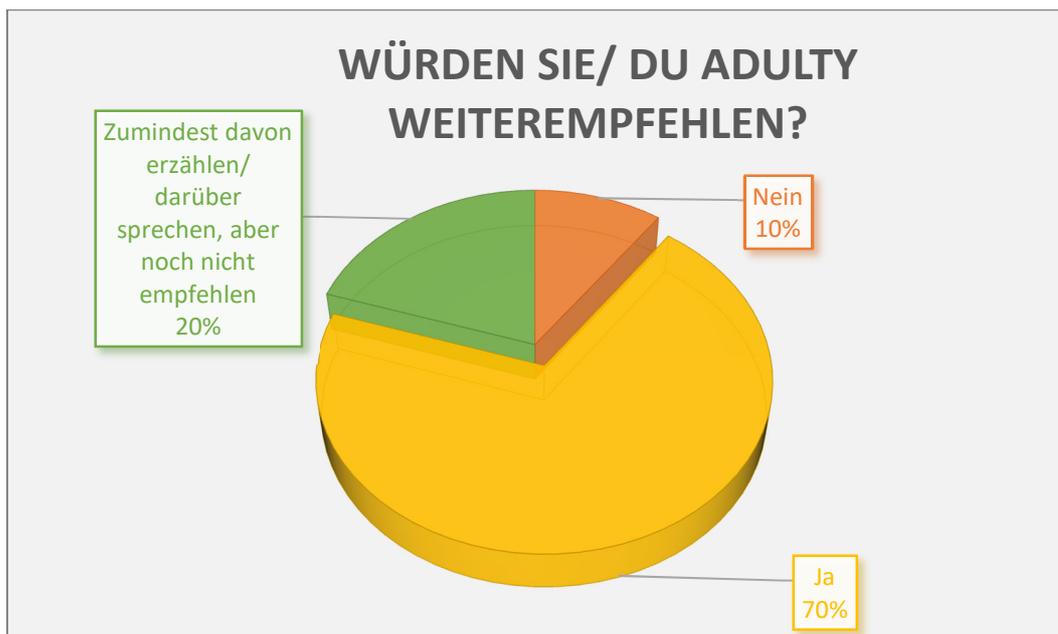


Abbildung 6: Weiterempfehlung von Adulty

Auf die Frage: „Würdest du Aduldy weiterempfehlen?“, antworteten 70% mit „Ja“ und 20%, dass sie zumindest darüber mit anderen sprechen, allerdings noch keine Empfehlung aussprechen würden. Ein Beispiel soll das Zitat eines Befragten darstellen: „Dadurch, dass ich das jetzt nicht gemacht habe, kann ich es nicht einschätzen, aber ich würde das schon mal anderen auch zeigen, die da vielleicht nicht so die Einstellungen haben: Sie sind Mama und sonst nichts. Von Leuten wo ich das weiß, da würde ich das wahrscheinlich schon machen [...]“ Eine Teilnehmerin hat zwar nicht direkt mit „Nein“ geantwortet, hatte aber auch nicht gesagt, dass sie mit anderen darüber sprechen würde. Hierzu ein Zitat der Teilnehmerin: „Erst, wenn ich selbst damit Erfahrung gesammelt hätte.“ Aus diesem Grund wird dies als „Nein“ gewertet und macht somit 10% der Befragten aus.

## **5 Interpretation und Diskussion**

Im theoretischen Teil wurde beschrieben, dass eine geeignete und verfügbare Tagesbetreuung der Kinder als Notwendigkeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen wird. Ebenso sind weitere Faktoren/Maßnahmen für eine gelingende Vereinbarkeit flexible Arbeitsbedingungen hierunter, zählt u.a. flexible Wochen- und Tagesarbeitszeiten sowie Home-Office (Tiedemann, 2014). Diese Aspekte konnten auch in dieser Arbeit bestätigt werden. Um einen tieferen Einblick zu bekommen, folgt nun die Interpretation und Diskussion dieser Ergebnisse sowie anschließend eine kritische Auseinandersetzung möglicher Limitationen dieser Studie.

### **5.1 Karrierebegriff im Wandel**

Die meisten Eltern verstehen unter Karriere als Weiterentwicklung des Wissens und der eigenen Person, sodass sie auf dem aktuellen Stand bleiben und auch weiterer Aufgaben übernehmen können. Ebenso wird Karriere als eine Ausübung der sinnerfüllenden Arbeit interpretiert. Dieses Karriereverständnis spiegelt grundsätzlich die Bewegung in Richtung New Work in unserer Arbeitswelt wieder, denn New Work bedeutet vor allem, die Arbeit auszuüben, die eine Person auch machen will, die sinnerfüllend ist, und in dieser aufzugehen, sich mit ihr zu identifizieren und darin sich weiterzuentwickeln wollen (Jobst-Jürgens, 2020).

Somit wird zumindest von dieser Untersuchungsgruppe, der konservative Karrierebegriff, der mit einer Spitzenposition oder auch Top-Manager-Gehalt einhergeht, nicht wahrgenommen bzw. gesehen.

## **5.2 Vereinbarkeit = Rücksichtnahme und Verständnis des Arbeitgebers**

Eltern verlangen Rücksicht und Verständnis des Arbeitgebers! Hierbei sei vor allem der Aspekt genannt, dass Eltern auch ein Kind und eine Familie zu Hause haben und somit oft nicht Vollzeit arbeiten können oder auch wollen. Gerade beim Thema Arbeitszeit wollen die Eltern Rücksichtnahme haben. Hierzu gehört auch, dass Eltern nicht (unbedingt) Überstunden machen können und auch teilweise nicht wollen. Schließlich wartet ihr Kind in der Krippe oder Kita auf sie. Bei Krankheit des Kindes sollte Verständnis dafür gezeigt werden, dass die Eltern sich freistellen lassen. Natürlich kann das beinhalten, dass der Arbeitgeber dann Aufgaben oder Abgabetermine umorganisieren muss, aber was sollen die Eltern in dieser Situation sonst machen, wenn sie z.B. keine Großeltern um die Ecke haben? Das Kind braucht die Mama oder den Papa, um wieder gesund zu werden. Eltern sind genauso qualifizierte Fachkräfte wie Mitarbeiter ohne Kinder, sie wollen durchaus auch verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen, trotzdem haben sie ihre Nachteile. Nachteile in der Hinsicht, dass eine höhere Position mit einem Angestellten besetzt wird, der Vollzeit arbeitet und besser noch Überstunden abliefert. Hier braucht es Verständnis des Arbeitgebers und auch ein Umdenken, dass auch mit einer geminderten Stundenzahl eine Führungsposition besetzt werden kann. Wie schon beschrieben, wünschen sich Eltern, dass der Arbeitgeber Rücksicht darauf nimmt, dass der Vater oder Mutter keine Überstunden macht oder pünktlich gehen kann, was aber nicht heißt, dass sie nicht dazu bereit wären, sich zu einem späteren Zeitpunkt nochmal zu Hause an die Arbeit zusetzen. Dies begründet wiederum den Wunsch nach der zeitlichen und räumlichen Flexibilität. Zur Verdeutlichung ein Zitat eines Teilnehmers: „[...] und tatsächlich zu der Zeit, wo das Kind schläft, die Möglichkeit hat, flexibel, in welcher Form auch immer, auch noch im Zweifelsfall was arbeiten zu können. Ich habe ja gesagt, ich bin halt eher so der Abend-Mensch, also das heißt, ich könnte mir sehr wohl vorstellen, auch außerhalb der klassischen Arbeitszeit, konstruktiv deutlich was erreichen zu können!“

### **5.2.1 Vereinbarkeit = flexible Arbeitszeiten**

Wie aus der Kategorie Verständnis und Rücksichtnahme der AG teilweise schon ersichtlich ist, ist der zeitliche Aspekt ein großes Thema die Eltern. Daher ist es auch kein Wunder, dass eine flexible Arbeitszeit den Eltern die Vereinbarkeit erleichtern würden, hierzu ein Zitat eines Teilnehmers: „Dass die Arbeitszeiten, so gestaltet werden können, dass man das komplementär legen kann mit den Zeiten, wenn man sich um sein Kind kümmern möchte oder auch kümmern muss. Hauptsächlich diese zeitlichen Faktoren. [...] Dass ich nicht streng an irgendeine Zeit gebunden bin. Sag mal klassisch wie auf dem Amt, da muss ich von der Zeit X bis zu einer Zeit Y am meinen Arbeitsplatz sein, sondern dass ich mir im Grunde genommen individuell einteilen kann. Natürlich immer unter gewissen Rahmenbedingungen. [...]weil es muss ja gewährleistet sein, dass andere mich erreichen können. [...] Aber gerade so in diesen Randzeiten, dass wäre für mich eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

Die Eltern verstehen auch die Arbeitgeberseite - wie dieser Teilnehmer es auch erwähnt – und dass es auch gewisse „feste“ Zeiten gibt, in denen es notwendig ist, erreichbar zu sein, sei es, um sich mit Kollegen abzusprechen, oder auch für Kunden/Patienten da zu sein. Die meisten Eltern beziehen sich mit den flexiblen Arbeitszeiten vor allem auf die Randzeiten. Also, ob es die Möglichkeit gibt, zwischen z.B. 8-10 Uhr anzufangen und am Nachmittag die Möglichkeit z.B. zwischen 15-16:30 Uhr aufzuhören.

### **5.2.2 Grundbedingung = Kinderbetreuung**

Im Zusammenhang mit den flexiblen Arbeitszeiten bzw. Gleitzeit wurde auch von einigen Teilnehmern die (flexible) Kinderbetreuung, als Notwendigkeit beschrieben: „Die wichtigsten Faktoren ist in allererster Linie, dass er einen Betreuungsplatz hat, also eine Betreuungsmöglichkeit. Ohne das geht es im Grunde nicht. [...] dass die Kita. Jetzt in dem Fall, ja Öffnungszeiten anbietet, die eben auch zu lassen- [...] Aber es gibt auch einfach Berufe, in denen man bis 17/18 Uhr arbeiten muss - Dass die Öffnungszeiten der Kita sich eben dementsprechend anpassen.“ Ein weiterer Teilnehmer hat eine flexible Betreuung und empfindet es als zeitliche Freiheit: „ [...] dass heißt, ich hab die Möglichkeit, da mein Kind von

7 bis 17 Uhr in einer Hand betreut zu wissen und habe dann die Möglichkeit, meine Zeit flexibel einzuteilen. Das heißt, ich kann mein Kind an manchen Tagen tatsächlich bis um fünf dort lassen und um Schlag fünf dort holen und an anderen Tagen kann ich es dann um zwei abholen, also dass gibt mir eine unglaubliche Freiheit.“ Ein weiterer Teilnehmer äußerte sich zu den deckungsgleichen Zeiten der Kinderbetreuung und Arbeit: „Die Betreuung vom Kind in der Zeit, wo ich arbeite, dass ist das Allerwichtigste.“ Eine Betreuung des Kindes/der Kinder und am besten eine flexible Betreuung, ist eines der wichtigsten und auch notwendigsten Faktoren für die Eltern.

### **5.2.3 Vereinbarkeit = flexibler Arbeitsort/Home-Office**

Neben flexiblen Arbeitszeiten und der (flexiblen) Kinderbetreuung wünschen sich die Eltern für die Vereinbarkeit, auch einen flexiblen Arbeitsort oder zumindest die Möglichkeit, teilweise in Home-Office zu arbeiten. Dabei sind sich die Eltern durchaus bewusst, dass nicht jede Tätigkeit von zu Hause aus erledigt werden kann. Aber es gibt Aufgabenfelder, in denen nach wie vor Präsenz gefordert wird, in denen es gar nicht notwendig wäre. Als Beispiel soll der Kundenbetreuer, der immer online seine Kunden berät, genannt werden oder die Lehrerin, die sich bei den Meetings auch online dazu schalten könnte, der Lehrer der Korrekturlesen auch zu Hause machen könnte oder die Ärztin, die die Patientenakten von zu Hause aus ausfüllen könnte. Dies sind lauter Aufgaben, die die Eltern selbst genannt haben, bei denen sie sich vorstellen, diese von zu Hause aus zu bearbeiten.

### **5.2.4 Weitere wichtige Aspekte für die Vereinbarkeit**

Neben den eben genannten wichtigen Aspekten der Vereinbarkeit, spielt auch der Partner eine große Rolle für eine gelingende Vereinbarkeit, dabei sind vor allem Absprachen, wann und wer das Kind von der Kita abholt oder hinbringt ein wichtiger Aspekt. Ebenso die gemeinsame Planung und Organisation für die Zeiten, in denen der eine Part für den anderen einspringen muss.

Zusammengefasst bedeutet also Vereinbarkeit für die Eltern Unterstützung durch den AG, die Kita und den Partner durch eine gewisse Flexibilität, Absprache und Organisation. Es ist kein Wunder, dass sich Eltern eine Freistellung mit Verständnis wünschen, wenn ihr Kind krank ist, wer soll es denn sonst pflegen? Es ist auch kein

Wunder, dass sich Eltern eine deckungsgleiche Betreuungszeit mit der Arbeitszeit wünschen, wie sollen die Eltern sonst zur Arbeit gehen können, wenn das Kind nicht betreut ist? Auch der Wunsch nach einer Gleitzeit oder flexiblen Arbeitszeiten ist größten Teils ein Resultat dessen, dass das Kind/die Kinder morgens zur Kita zu einer bestimmten Zeit gebracht und auch um eine bestimmte Zeit wieder abgeholt werden muss/müssen. Oftmals haben die Eltern keine andere Wahl. Die Eltern sind an die Zeiten der Betreuungseinrichtungen gebunden. Wenn der Arbeitgeber ebenso auf seinen festen Arbeitszeiten bestehen bleibt und die Eltern keine Flexibilität - nicht mal in den Randzeiten haben, haben sie auch keine andere Wahl als ihre Stunden zu reduzieren - es sei denn, ihr Partner kümmert sich um die Kinder, der dann wiederum seine Arbeitszeit reduziert. Wenn eine Teilzeitstelle angenommen wird, werden oftmals verantwortungsvolle Positionen an diejenigen abgeben, die Vollzeit arbeiten oder besser noch Überstunden machen. Abgesehen davon, ob sie ihre Stunden reduzieren müssen aufgrund der erläuterten Faktoren, kann es auch sein, dass die Eltern auch ganz bewusst ihre Stunden reduzieren wollen. Dabei sollte es eine Selbstverständlichkeit sein, dass Eltern auch einfach Eltern sein möchten. Es soll nicht verurteilt werden, dass sie (viel) Zeit mit ihre(m)/r Kind/er verbringen wollen und, dass sie dabei sein wollen wie es sich/sie sich entwickelt/n. Es sollten keine Nachteile existieren, weil sich die Stundenzahl reduziert, weder für die berufliche Laufbahn der Eltern noch für das Kind/die Kinder.

### **5.3.1 Herausforderung des Balance-Akts**

Wenn ein Blick auf die Herausforderungen geworfen wird, welche die Eltern sich stellen, dann ist es genau dieser Aspekt, der Balance-Akt es beiden Seiten gerecht machen zu wollen, welche Eltern wahrnehmen. Manche Eltern haben ein schlechtes Gewissen, entweder gegenüber ihres/n Kindes/rn oder ihrem Arbeitgeber gegenüber. Um dies zu verdeutlichen ein Zitat einer Mutter: „Dass ist natürlich immer ein schmaler Grad zwischen schlechtem Gewissen. Entweder ich, bin nicht 100% zufrieden was ich dann für die Arbeit geleistet habe. Ich frag mich, ob dass jetzt genug war und: „Gott, wäre ich da noch eine halbe Stunde länger geblieben und hätte das noch fertig gemacht?!“ Aber natürlich auch den Kindern gegenüber. Es ist heutzutage schon Wahnsinn. Ich komm auch vom Land, da gehst du mit 3

Jahren in den Kindergarten. Heutzutage gibt man Kinder, ab einem Jahr in die Betreuung. Und sie können noch nicht mal sprechen, die haben eine Windel an und die schlafen noch fünf Mal am Tag. Und müssen dann, auf einmal von der Mama weg. Ich bin wirklich so Jemand, wann immer ich kann, hole ich sie so früh wie möglich ab. Ich habe ein schlechtes Gewissen, einfach. Ich könnte da nicht sagen: „Jetzt gönne ich mir zu Hause, eine halbe Stunde zum Lesen.“ Weil ich immer denke: „Sie sind alle noch so klein und sie sollen einfach Heim, sobald es mir möglich ist.“

Ebenso verspüren die Eltern einen gewissen sozialen Druck bzw. eine soziale Kontrolle. Dabei wird der soziale Druck geschlechtsspezifisch auf die erwartete Rolle empfunden. Ein Teilnehmer beschreibt es folgenderweise: „Es gibt diese soziale Kontrolle, diesen sozialen Druck. Dass muss auch irgendwie in der Mentalität der Menschen sich ändern. Das ist glaube ich, bei manchen ist das noch so: Anwesenheit bedeutet, der arbeitet, wenn ich den nicht im Büro sehe, dann arbeitet der wohl nicht. Das ist fast schon einer der schwierigsten Punkte, dass hinzubekommen. Weil viele sich vielleicht gar nicht trauen, jetzt einbisschen früher zu gehen, auch wenn sie, sag ich mal, das was sie noch tun müssten an diesem Tag, auch genauso gut am nächsten Tag machen oder noch abends oder am Wochenende oder wo es ihnen halt besser passen würde.“ Dies war ein Zitat eines Vaters und bestätigt auch die Theorie, dass Väter das Gefühl haben, Präsenz am Arbeitsplatz zeigen zu müssen und dies am besten so lange wie es geht. Eine Mutter nimmt ebenso sozialen Druck wahr und sagt dazu folgendes: „[...] Also wenn bei uns im Freundeskreis eine es wagt, länger als ein Jahr zu Hause zu bleiben - der Anspruch ist so gestiegen - ,dann wird schon getuschelt: Ach Gott, die geht immer noch nicht arbeiten. Was treibt die denn den ganzen Tag? Die Erwartungshaltung der Frau gegenüber ist definitiv gestiegen. [...] Meine Mama hat mir erzählt: Sie hatte damals, auch immer gearbeitet, aber da war es wirklich so, dass die Leute gesagt haben „Was und dann arbeitest du noch?“ Und jetzt habe ich das Gefühl, egal wie viele Kinder du kriegst, heißt es eher so: „Ja, wie? Du bist noch zu Hause und gehst du denn gar nicht mehr arbeiten?“ Ich finde schon, der Anspruch ist gestiegen.“

### **5.3.2 Rare und teure Kitaplätze als größte Herausforderung**

Als größte Herausforderung nehmen die Eltern allerdings, die raren und teuren Kitaplätze wahr. Dabei ist es sehr schwierig, einen Platz überhaupt zu bekommen. Hierbei fühlen sich die Eltern von der Politik im Stich gelassen und wünschen sich gerade bei diesem Punkt am meisten Unterstützung vom Staat. Die Forderung der Eltern: Der Staat soll mehr (reale) Betreuungsplätze schaffen und bei den teilweise übersteuerten Gebühren unterstützen. Die Betreuungskosten schwanken teilweise zwischen 300-800 Euro, diese müssen auch erstmal verdient werden. Deshalb auch der Wunsch nach Unterstützung entweder durch eine Reduktion oder eine (teilweise) Übernahme der Gebühren. Eine Haushaltshilfe bietet den Müttern ebenfalls große Hilfe und soll Zeit freischaufeln, sodass diese mehr qualitative Zeit mit ihrer Familie verbringen können. Eine Babysitterin ist eine weitere Unterstützung und kompensiert teilweise auch die unflexiblen Betreuungszeiten. Ebenso wünschen sich manche Mütter (mehr) Unterstützung bei der Betreuung vom Arbeitgeber oder dem Partner.

### **5.4 Vergleich Bedürfnisse Eltern und Adulthood-Konzept**

Wenn die genannten Faktoren der Eltern, welche sie als Vereinbarkeit von Kind und Karriere verstehen und benötigen, mit den Faktoren abgleicht was das Adulthood-Konzept, mit dem New Work Ansatz anbietet, gibt es sehr viele Überschneidungspunkte. Denn ein flexibler Arbeitsort, eine flexible Arbeitszeit, die damit einhergehende Autonomie und Agilität, die Möglichkeit sich selbst zu organisieren (freie Aufgabeneinteilung) sowie einer Arbeit nachzugehen, die sinnstiftend ist, weiterhin mit dem Fokus auf die Kinder und parallel sich weiterzubilden, stellt das Adulthood-Konzept dar. Sodass Adulthood als Lösung der Vereinbarkeit betrachtet werden könnte. Es wurden aber Aspekte ebenso nicht genannt, die auch zum New Work Ansatz und zu Adulthood gehören. Hierzu gehören die Aspekte der Hierarchiefreiheit sowie das unternehmerische Denken/Handeln. Wenn allerdings ein Blick auf die Kategorie der idealen Arbeitsform der Eltern geworfen wird, zeigt sich, dass diese mit einer flexiblen Arbeitszeiteinteilung, die Möglichkeit einer freien Aufgabeneinteilung sowie mehr vom Home-Office aus zu arbeiten einhergeht. Dies sind alles Grundbedingungen die das Adulthood-Programm den Eltern bietet.

Die Annahme das Adulty eine Lösung der Vereinbarkeit von Kind und Karriere darstellt, bestätigen auch die Argumente, die die Teilnehmer nannten, was für sie dafür sprechen würde bei Adulty in ihrer Elternzeit mitzumachen. Denn unter den meistgenannten Für-Argumenten wurden neben einer niedrigen Stundenzahl die Weiterbildung sowie persönliche Weiterentwicklung, ebenso die mentale Förderung und die Abwechslung vom Alltag genannt. Gerade den Faktor der Weiterentwicklung definieren und verstehen die meisten Eltern als Karriere. Daneben sind Für-Gründe die zeit- und ortsunabhängigkeit in der die Projekte bearbeitet werden können. Gegenüber dem Vorteil des Home-Office sprechen sich aber auch Eltern dagegen aus. Grund dafür ist, dass der Betreuungsaufwand bei manchen Eltern so groß ist, dass das Arbeiten von zu Hause gar nicht möglich ist. Ebenso kann durch die Ablenkung durch das Kind/die Kinder zu groß sein, sodass ein konzentriertes Arbeiten sich als eher schwierig gestalten würde. Daneben sagten drei Eltern, dass sie die Elternzeit bewusst für sich genossen haben und kein Bedürfnis hatten, sich weiterzuentwickeln. Die Gegen-Argumente wurden aber deutlich weniger genannt wie die Für-Argumente.

Abgesehen davon, bewerteten 80 % der Interviewpartner Adulty als eine Lösung der Vereinbarkeit, mit 8 oder sogar besser, von einer Skala eins bis zehn. Somit empfindet der überwiegende Teil der Eltern, Adulty als eine Lösung der Vereinbarkeit von Kind und Karriere. Dies spiegelt sich auch in der Frage wieder, ob die Eltern bei Adulty mitmachen würden, wenn sie könnten. Dabei sagten gerade mal drei Eltern konkret „Nein“ die restlichen sieben Eltern würden mitmachen, davon vier die sagten unter anderen Umständen. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich bei der Frage, ob sie Adulty weiterempfehlen würden. Auch hier sagen 70%, dass sie Adulty weiterempfehlen würden und 20 %, dass sie darüber zumindest mit anderen sprechen würden.

Anhand dieser Ergebnisse wird daraus geschlossen, dass sich **Adulty** mit einer klaren **Mehrheit der Eltern als eine Lösung der Vereinbarkeit von Kind und Karriere darstellt**. Die Fragestellung kann somit mit einem positiven Ergebnis beantwortet werden.

### **5.5 Limitationen und kritische Auseinandersetzung**

Die Studie hat ein paar Limitationen, die kritisch betrachtet werden sollten. Zum einen sollte die Zusammensetzung der befragten Studienteilnehmer kritisch betrachtet werden, denn es haben mehr Frauen (7) als Männer (3) teilgenommen, sodass die Antworten und die Antworthäufigkeiten stark durch die Ansichten der Mütter beeinflusst und repräsentiert sind, anstatt allgemein von beiden Elternteilen. Es wäre erstrebenswert gewesen, eine Gleichverteilung beider Elternteile vorzunehmen, sodass auch die Ansichten der Väter gleichermaßen angemessen erfasst werden. Dadurch, dass es eine reine Querschnittstudie ist, wird hierdurch ebenfalls die Aussagekraft der Studie limitiert. Ebenso bezieht sich diese wissenschaftliche Arbeit auf Deutschland und dem Thema der Vereinbarkeit, es wurden keine weiteren Länder betrachtet oder ein Ländervergleich vorgenommen z.B. wie Schweden mit diesem Thema umgeht. Somit ist diese Aussagekraft für deutsche Eltern von Interesse. Des Weiteren wurde das Adulthood-Konzept als eine Lösung für Eltern genauer betrachtet, somit wurden erst mal keine weiteren möglichen Konzepte oder Programme für Eltern zu diesem Thema betrachtet, die es evtl. auch noch gibt.

Weitere Studien sollten sich damit befassen, welche Förderprogramme es für Eltern gibt, außer das Adulthood-Konzept und wenn es keine gibt, welche Programme noch unterstützen würden, Kind und Karriere zu vereinen. Ebenso wie es Arbeitgebern ermöglicht werden kann, dass sie auch diese neue Arbeitsmodelle bei sich selbst (besser) etablieren könne. Es wäre sicherlich sinnvoll Länder genauer zu beleuchten und Deutschland gegenüberzustellen, bei denen die Vereinbarkeit gut gelingt. Indem die Kinderbetreuung besser geregelt ist, Frauen sowie Männer auch mit weniger Arbeitszeit, gleichermaßen eine gehobene Position haben können und wo die soziale Akzeptanz kein Thema darstellt.

### **5.3 Handlungsempfehlungen für Adulthood**

Viele Eltern hätten bei Adulthood mitgemacht, wenn sie davon gewusst hätten und wenn ihre Elternzeit nicht schon (fast) vorbei wäre. Somit ist dies ein Indiz, dass die Bekanntheit und die Reichweite von Adulthood größer werden sollten. Hierzu benötigt es ein zielgruppenspezifisches Marketing. Die Väter, die bei dieser Studie

mitgemacht haben, haben zwei Monate Elternzeit genommen. Wenn Väter überwiegend zwei Monate Elternzeit nehmen, dann wird diese Zeit meist auch genommen, um diese als Familienzeit genießen. Daher wäre es eine Überlegung wert, ob sich das Marketing und die Ansprache doch eher mehr auf Mütter ausrichtet, oder es werden ganz bewusst auch Väter in den Fokus genommen. Das Marketing sollte aber auf jeden Fall an Orten platziert werden, an denen sich Eltern vor der Geburt bzw. auch der Schwangerschaft/Elternschaft aufhalten, sodass sie Adulty im Voraus in ihre Elternzeit einplanen können.

Ebenso sollte grundsätzlich nochmal ein Blick auf die Zielgruppe bzgl. der Berufssparten geworfen werden. Auffällig war, dass Lehrer oder auch Ärzte für sich persönlich nicht wirklich einen Mehrwert für die überfachlichen Qualifikationen erkennen konnten. Anregungen von diesen Eltern waren, wenn es berufsspezifisch Qualifizierungen geben würde, würden sie diese auch in der Elternzeit machen. Dabei kommt auch der Arbeitgeber ins Spiel, denn dieser sollte grundsätzlich mehr in den Fokus genommen werden. Der Grund hierfür ist, dass einige Eltern sagten, wenn der Arbeitgeber empfiehlt bei Adulty mitzumachen und dadurch u.a. nach der Elternzeit eine Position gesichert wird oder ein bestimmtes Aufgabengebiet, sie auch mehr dazu bereit wären, bei Adulty teilzunehmen.

Wenn die Zielgruppe nicht weiter eingegrenzt werden soll, wäre es unabdingbar, explizit Vorteile bzw. Mehrwerte, die die Eltern, durch das Adulty-Konzept haben, darzustellen und auch so zu präsentieren und zu platzieren. Die meist genannten Gründe, warum die Befragten bei Adulty mitmachen würden, ist die persönliche und/oder fachliche Weiterentwicklung sowie die eigene mentale Förderung und das „Rauskommen“ aus dem Alltag. Dies sollte mehr in den Fokus genommen werden. Neben den beruflichen Vorteilen, sehen die Eltern für sich persönlich auch viele Vorteile, die sie auch in dem Moment, indem sie in der Elternzeit sind, für sich sehen. Die Vorteile u.a. der persönlichen Weiterentwicklung, der mentalen Förderung und das Rauskommen aus dem Alltag, kann auch auf der Homepage platziert oder zumindest thematisiert werden. Dadurch könnte Adulty die Wirkung erzeugen, dass sich die Eltern auch mit ihren persönlichen Bedürfnissen gesehen und verstanden fühlen und somit in den Fokus genommen werden.

Des Weiteren wurde die Autorin des Öfteren von den Interviewpartnern nach Projekten gefragt, die abgeschlossen sind u.a., wie diese konkret ablaufen etc. Hierzu die Empfehlung, von abgeschlossenen Projekten auf der Webseite zu berichten, z.B. in Form eines Blogs oder einer Referenz des Teilnehmers oder Kunden. Wenn eine Anonymität gewünscht ist, kann dies auch anonymisiert beschrieben werden. Grundsätzlich waren viele Fragen offen und es braucht mehr Transparenz bzw. Informationen im Voraus. Die Eltern wollen wissen, wie die Bezahlung abläuft, wie die Einstellungsart und der Vertrag aussieht, welche möglichen Projekte es gibt etc. Die Eltern möchten im Voraus gut informiert sein, u.a. wie es mit dem Elterngeld geregelt ist und, ob sie ihrem Arbeitgeber mitteilen müssen, dass sie gerade bei Adulty sind. Beim Elterngeld ist es den Eltern wichtig, dass dies keine Minderung hat, wenn sie bei Adulty Geld verdienen. Auch hier könnte die Angst mehr genommen werden, wenn es auf der Webseite etwas genauer thematisiert wird.

Die Vision von Adulty einen Ort zum Arbeiten, Lernen und Betreuen zu haben, sollte unbedingt weiter verfolgt werden, denn das größte Hindernis und zugleich die größte Unterstützung bietet die Betreuung der Kinder/des Kindes. Das Konzept einen Co-Working Space mit einer Kinderbetreuung aufzubauen, sollte nachverfolgt und weiter ausgebaut werden. Hierdurch würde Adulty definitiv ein Alleinstellungsmerkmal haben, denn dadurch wären wirklich alle Aspekte abgedeckt, was Eltern für eine Vereinbarkeit benötigen.

## **6 Fazit**

Einleitend wurde beschrieben, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Politik, die Gesellschaft, die Unternehmen sowie die Eltern von Relevanz sind. In dieser Arbeit wurde untersucht, was die Eltern für eine Vereinbarkeit brauchen und hat auch gezeigt, dass auf allen Ebenen ein Handlungsbedarf besteht. Es wurde beschrieben, wie wichtig eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist. Die Politik weist die Unternehmen darauf hin, dass eine familienfreundliche Unternehmenskultur unabdingbar ist für die Fachkräftesicherung und die Sicherung des Know-hows in ihren Unternehmen. Die Unternehmen sind sich dessen auch im Klaren und sich teilweise der Lücke zwischen was wird benötigt und was wird geboten bewusst. Das Jahr 2020 hat einen

Wandel angekurbelt, der den Eltern ein Stückchen entgegenkommt. Hierzu gehört vor allem das Home-Office. Aber dies allein ist nicht der einzige Faktor für eine gelingende Vereinbarkeit. Diese Studie zeigt, dass es noch Handlungsbedarf gibt, um die Eltern bei der Vereinbarkeit wirklich zu unterstützen. Zu nennen ist hier auf der politischen Ebene, dass es mehr Betreuungsplätze braucht und der Ausbau flexibler Ganztagesbetreuung ausgebaut werden sollte. Ebenso sollte überdacht werden, wie die Eltern bei den Gebühren der Betreuungseinrichtungen unterstützt werden können. Diese beiden Aspekte werden als größter Wunsch bzgl. der Unterstützung durch die Politik geäußert.

Auf der Unternehmensebene sollte neben Home-Office, vor allem die Möglichkeit betrachtet werden, ob eine zeitliche Flexibilität geboten werden kann oder eine Gleitzeit, dies würde den Eltern eine große Hilfe bieten. Ebenso sollte das Stigma überdacht werden, dass hochqualifizierte Eltern, mit geminderten Stundenzahl keine Führungspositionen besetzen können. Es benötigt einen Wandel in dem alt eingefahrenen Unternehmenskulturen, denn eine Präsenzkultur und der soziale Druck der dahinter steht, ist ein Thema welches die Vereinbarkeit erschwert. Unternehmen sollten schauen, welche Prozesse bzw. Arbeitsaufgaben orts- und/oder zeitunabhängig gemacht werden können und diese dann auch so umzusetzen. Ebenso wäre es eine große Unterstützung, wenn der Arbeitgeber bei der Beschaffung eines Kitaplatzes helfen kann oder evtl. selber eine Kinderbetreuung hat.

Grundsätzlich ist zu erkennen, dass die Bedürfnisse der befragten Eltern zu mehr Flexibilität und Autonomie aufrufen. Die Bedürfnisse decken sich sehr stark mit dem Karriere- und Qualifizierungsprogramm von Adulty und den damit einhergehenden Arbeitsmodell „New Work“, sodass Adulty als ein Vorreiter einer familienfreundlichen Unternehmung darstellt und eine Lösung für die Vereinbarkeit von Kind und Karriere.

## Literaturverzeichnis

- ADULTY (2020). ADULTY. NEUES ARBEITEN. KIND. KARRIER. Verfügbar unter <file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/Qualifizierungsprogramm.pdf>
- BMWi.de (2021). Fachkräfte für Deutschland: Potenziale heben Wo bestehen die größten Fachkräftepotenziale im Inland? Potenziale heben. Verfügbar unter <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>
- Bremi, R., Negri, C., Werkmann-Kracher, B., Nordmann, D., & Beutter (Eds.) (2019). *Handbuch angewandte Psychologie für Führungskräfte: Führungskompetenz und Führungswissen*. Personalgewinnung, Entwicklung und Trennungsmanagement (5., vollständig überarbeitete Auflage). Berlin, Germany: Springer. Verfügbar unter <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-642-34356-8>
- BRIGITTE (2013). *Frauen auf dem Sprung - Das Update 2013: Dossier Studie (20/2013)*. Schriftenreihe der Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung. Verfügbar unter <file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/BRIGITTE-Dossier-2013.pdf>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Dezember 2014). *Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort aussehen kann*. Berlin.
- DIHK (2019). *Väter und Vereinbarkeit: Leitfaden für eine väterorientierte Personalpolitik*. Berlin.
- DUDEN.DE (2021a). Wörterbuch: Karriere. Verfügbar unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Karriere>
- DUDEN.DE (2021b). Wörterbuch: Unterstützung. Verfügbar unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Unterstuetzung>
- Erfolgsfaktor Familie (2019). *Väter und Vereinbarkeit: Leitfaden für eine väterorientierte Personalpolitik*. Berlin.
- Eset (2020). ESET STUDIE 2020: QUO VADIS, UNTERNEHMEN?: Die Arbeitswelt im Wandel der Corona-Pandemie: Produktivität, Investitionen, Outsourcing und Digitalisierung. Verfügbar unter [file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/ESET\\_Studie\\_2020\\_Quo\\_Vadis\\_Unternehmen\\_WEB.pdf](file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/ESET_Studie_2020_Quo_Vadis_Unternehmen_WEB.pdf)
- FAZ (2011). Realität und symbolische Politik. *FAZ*. Verfügbar unter [file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/Februar11\\_Frauenquote.pdf](file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/Februar11_Frauenquote.pdf)
- GfK, & Roland Berger (2018). *Familienfreundliche Unternehmenskultur*. Verfügbar unter <file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/Kulturstudie-1.pdf>
- Gross, W. (2012). *Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren: Work-Life-Balance. Fehlzeiten-Report: Vol. 2012*. Berlin:

- Springer. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9>  
<https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9>
- Hammermann, Schmidt, & Stettes (2019). *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019*. Berlin.
- Hans-Böckler-Stiftung (2016). *Wer kürzer tritt, bekommt oft Ärger*. Verfügbar unter <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-wer-kuerzer-tritt-bekommt-oft-aerger-10036.htm>
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden.
- Hofmann, J., Piele, A., & Piele, C. (2019). *NEW WORK: Best Practice und Zukunftsmodelle*. Stuttgart. Verfügbar unter <http://publica.fraunhofer.de/documents/N-543664.html>
- IfD Allensbach (2019). *Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Familienpolitik*. Befragungen im Rahmen der demoskopischen Begleitforschung. Verfügbar unter [https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige\\_pdfs/Rahmenbedingungen\\_Bericht.pdf](https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/Rahmenbedingungen_Bericht.pdf)
- Initiative Chefsache (2019). *Können Paare in Deutschland gleichberechtigt Karriere machen? Chefsache-Befragung zeichnet ernüchterndes Bild*.
- Initiative Chefsache (2020). *New Work - Fair Chances!* Verfügbar unter [https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2020/06/Initiative-Chefsache\\_Jahresreport2020\\_New-Work.pdf](https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2020/06/Initiative-Chefsache_Jahresreport2020_New-Work.pdf)
- Jobst-Jürgens, V. (2020). *New Work: Was relevante Arbeitnehmergruppen im Job wirklich wollen - eine empirische Betrachtung* (1st ed. 2020). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint: Springer Gabler. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31132-2>
- Juncke, D., Braukmann, J., & Heimer, D. (2018). *Väterreport: Vater sein in Deutschland heute*. Berlin.
- Kaltenbach, H. G. (2009). Karriere – was ist das? In H. G. Kaltenbach (Ed.), *Persönliches Karrieremanagement* (pp. 17–26). Wiesbaden: Gabler. Verfügbar unter [https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8180-6\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8180-6_1)
- Keller, D. (2013). Wahl der Skala in Fragebögen. Retrieved from <https://statistik-und-beratung.de/2013/02/wahl-der-skala-in-fragebogen/>
- LinkedIn.de (2020, May 18). *Studie zur mentalen Gesundheit: Wie es den Deutschen im Homeoffice geht*. Verfügbar unter <https://www.mynewsdesk.com/de/linkedin-deutschland/pressreleases/studie-zur-mental-ge-sundheit-wie-es-den-deutschen-im-homeoffice-geht-3000199>
- Lott, Y. (2017). *Flexible Arbeitszeiten – Eine Gerechtigkeitsfrage?* Verfügbar unter [file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/p\\_fofoe\\_report\\_001\\_2017.pdf](file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/p_fofoe_report_001_2017.pdf)

- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarb. Aufl.). *Beltz Pädagogik*. Weinheim: Beltz. Verfügbar unter [http://content-select.com/index.php?id=bib\\_view&ean=9783407293930](http://content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407293930)
- Obmann, C., Ivanov, A., & Scheppe, M. (2020, May 27). Digitaler, traditioneller, grüner: Corona könnte die Arbeitswelt nachhaltig verändern: Die Coronakrise ist eine Blaupause für die Personalstrategien der Zukunft. Fünf Trends, die die Unternehmenswelt langfristig prägen könnten. *Handelsblatt*. Verfügbar unter <https://www.handelsblatt.com/karriere/buerotrends-digitaler-traditioneller-gruener-corona-koennte-die-arbeitswelt-nachhaltig-veraendern/25865016.html>
- Samtleben, C., Schäper, C., & Wrohlich, K. (2019). *Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich* (No. 35). Verfügbar unter [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.673396.de/19-35-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.673396.de/19-35-1.pdf)
- Schneider, N. F., Diabaté, S., & Ruckdeschel, K. (2015). *Familienleitbilder in Deutschland: Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben*: Verlag Barbara Budrich. Verfügbar unter <https://doi.org/10.3224/84740663>
- Splendid Research (2018). Employer Attractiveness Monitor 2018. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/940744/umfrage/wichtigkeit-von-massnahmen-fuer-die-vereinbarung-von-beruf-und-familie/>
- Statista (2020a). Erleichtert Homeoffice Ihrer Ansicht nach die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?: Umfrage zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Homeoffice 2020. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1196147/umfrage/umfrage-zur-besseren-vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-durch-homeoffice/>
- Statista (2020b). Europäische Union: Anteil von Frauen in Führungspositionen, aufgeschlüsselt nach Mitgliedsstaat <sup>1</sup> <sup>2</sup> im Jahr 2019. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098311/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-in-der-eu/>
- Statista (2020c). Umfrage zur Vereinbarung von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen 2018: Welche der folgenden Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie bietet Ihr derzeitiger Arbeitgeber an? Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/940731/umfrage/vereinbarung-von-beruf-und-familie-in-deutschen-unternehmen/>
- Statistisches Bundesamt (2017). *Wie die Zeit vergeht: Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland*. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden.
- Tiedemann, B. (2014). Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187837/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf>

Justina Suppes

Matrikelnummer: 1116560

---

Zava (2020). Studie: Späte Mütter – Warum Frauen ihren Kinderwunsch vertagen.  
Verfügbar unter <https://www.zavamed.com/de/zava-studie-kinderwunsch.html>

## **Anhangsverzeichnis**

Anhang 1: Anhang 1: Flyer um Interviewpartner zu akquirieren.....	2
Anhang 2: Aufklärung Studie und Datenschutzerklärung.....	3
Anhang 3: Interviewleitfaden.....	5
Anhang 4: Tabelle induktive Kategorienbildung .....	8

## Anhang 1: Flyer um Interviewpartner zu akquirieren



### Väter/ Mütter als Interviewpartner für Bachelorarbeit gesucht!

### Kind UND Karriere geht DOCH?! Helfen Sie mir mit Ihrer Meinung!

**WARUM** MACHE ICH DAS?

Für meine **Bachelorarbeit** möchte ich untersuchen, **was Eltern** bezogen auf die Vereinbarkeit von Kind und Karriere, wirklich **wollen**. Hierbei ist auch die Frage, ob New Work eine Möglichkeit wäre, um beides miteinander zu vereinen.

**WEN** SUCHE ICH? Väter/ Mütter:

mit abgeschlossenem Studium und Kind (U4)

**WANN UND WIE?**

Das Einzelinterview soll im Dezember 2020 durchgeführt werden. Diese können wir telefonisch oder über Microsoft Teams durchführen. Die Dauer liegt zwischen 30-45 min.

EIN KLEINES DANKESCHÖN STEHT FÜR JEDEN TEILNEMER BEREIT :-)

Falls Sie noch Fragen haben, scheuen Sie sich nicht mir diese zu stellen. Sie können mich unter folgenden Kontaktdaten erreichen:

**E-Mail:**  
Justina Suppes  
Justina1991@gmx.de

## **Anhang 2: Aufklärung Studie und Datenschutzerklärung**

### **Aufklärung zur Studie „Was Eltern wirklich wollen! Ist das ADULTY-Konzept eine Möglichkeit für hochqualifizierte Eltern Kind und Karriere zu einen?“**

Liebe Studienteilnehmerin, lieber Studienteilnehmer,

herzlichen Dank für Ihr Interesse an meiner Studie zum Thema Vereinbarkeit von Kind und Karriere.

Ich möchte in dieser Studie untersuchen, was sich hochqualifizierte Eltern bezogen auf die Vereinbarkeit von Kind und Karriere wünschen und was Sie für sich gesehen benötigen oder auch wollen, um beides miteinander zu vereinbaren. Zudem soll untersucht werden, ob die Neue Art zu arbeiten eine Möglichkeit wäre, Kind und Karriere zu vereinen. Hierbei wird Ihnen ein Konzept von New Work, das in Form von einem Projekt „Adulty“ angeboten wird, vorgestellt. Dieses Projekt hat die Grundlage, dass Eltern orts- und zeitunabhängig, hierarchiefrei und eigenständig auf Projektbasis arbeiten können. In dieser Studie soll identifiziert werden, ob New Work und somit das Projekt „Adulty“ eine Möglichkeit ist, die Vereinbarkeit von Kind und Karriere zu ermöglichen.

Dazu möchten ich Sie zu Ihren individuellen Ansichten befragen, was Sie auf dem Hinblick mit der Vereinbarkeit von Kind und Karriere wollen/ benötigen und für Sie dabei wichtig ist. Ebenso werde ich Sie nach Ihren Ansichten zu New Work befragen und nach Ihrer Einschätzung und Meinung fragen.

Für dieses Interview benötigen Sie etwa 30 -60 min. Zeit.

#### **Datenschutzerklärung**

Information für die Befragten zur Zusicherung der Anonymität der Aufzeichnungen

#### **Teilnahme und Interviewpartner**

Die Teilnahme am Interview ist freiwillig. Das Interview wird im Rahmen einer Bachelorarbeit des „Bachelor of Science Wirtschaftspsychologie“ an der Hamburger Fern-Hochschule durchgeführt. Für die Durchführung und wissenschaftliche Auswertung des Interviews ist Justina Suppes verantwortlich (Studentin des genannten Studiengangs).

#### **Durchführung der Studie**

Die Durchführung der Studie geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes. Die Verantwortliche der Bachelorarbeit unterliegt der Schweigepflicht und ist somit dem Datengeheimnis verpflichtet, d.h. sie darf außerhalb des Bachelorprojekts mit niemanden über die erhobenen Informationen sprechen. Der Datenschutz verlangt, dass die Interviewerin die Befragten über das Vorgehen informieren und die ausdrückliche Genehmigung einholen, das Interview auswerten zu dürfen. Die Befragten können Antworten auch bei einzelnen Fragen verweigern.

#### **Bandaufnahme, Auswertung und Archivierung**

Zugang zur Bandaufnahme hat nur die Interviewerinnen. Personenbezogene Daten werden anonymisiert und die Bandaufnahme wird nach Abschluss der Auswertung gelöscht. Zu Auswertungszwecken wird das Gespräch von der Bandaufnahme verschriftlicht. Die Namen der Befragten werden dabei anonymisiert. Die Abschrift wird als Ganzes nicht veröffentlicht und ist nur für Justina Suppes, ihre Betreuende Person und ggf. für das zuständige Prüfungsamt, für die Auswertung und Beurteilung zugänglich. Kleine Ausschnitte der Abschrift werden nur dann veröffentlicht, wenn eine Identifikation mit den Befragten ausgeschlossen ist. Die unterschriebene Datenschutzerklärung wird gesondert aufbewahrt und dient einzig und allein dazu, bei der Überprüfung durch die Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass die Befragten mit der Auswertung einverstanden sind. Die unterzeichnete Erklärung kann anschließend mit dem Interview nicht mehr in Verbindung gebracht werden.

### **Einverständniserklärung**

Hiermit bestätige ich, dass ich über den Zweck der Erhebung aufgeklärt wurde und freiwillig bei dem Interview mitmache. Des Weiteren gebe ich mein Einverständnis für die Bandaufnahme sowie die anschließende Auswertung und erkläre mich mit der Datenverarbeitung als einverstanden. Mir ist bewusst, dass ich das Recht habe, jederzeit meine Daten löschen zu lassen.

Ort, Datum, Unterschrift

Für Rückfragen stehe ich Ihnen jederzeit zu Verfügung, unter folgende Kontaktdaten:

Justina Suppes

E-Mail: [Justina1991@gmx.de](mailto:Justina1991@gmx.de)

Tel: 0173/ .....

### **Anhang 3: Interviewleitfaden**

#### **Einleitung**

Ich bedanke mich recht herzlich, dass Sie sich die Zeit genommen haben. Sie haben per E-Mail die Aufklärung der Studie sowie die Einwilligungserklärung bekommen und mir auch wieder zurückgesendet. Somit werden Ihre Daten auch anonym behandelt. Bevor wir jetzt mit dem Interview anfangen, würde ich Ihnen noch einmal kurz erklären, worum es geht. Das Interview, was wir gleich durchführen werden, behandelt vor allem das Thema was wünschen bzw. wollen Eltern bei dem Thema Vereinbarkeit von Kind und Karriere und wäre, die Arbeitsform New Work eine mögliche Lösung für die Vereinbarkeit. Dann werde ich Ihnen Adulity vorstellen und Sie um Ihre Bewertung des Konzeptes bitten. Wichtig ist, es geht hier um Ihre Individuelle Sicht und nicht um die Sicht der Allgemeinheit. Somit gibt es auch keine falschen Antworten. Das Interview geht zwischen 30- 45 Minuten. Haben Sie denn dazu noch eine Frage? (Wenn, nein) Wenn es für Sie in Ordnung ist, würde ich jetzt mit der Tonaufnahme starten?!

- Interviewbeginn, Tonaufnahme gestartet -

Die rotmarkierten Fragen wurden teilweise schon im vorab beantwortet. Nur Nachfragen, wenn etwas ergänzt werden muss.

Ansonsten Einstieg mit der Zusammenfassung wie viele Kinder TN hat und wie alt diese sind. In diesem Zusammenhang wird die Frage gestellt wie die Kinder betreut werden.

#### **1. Teil: Berufliche und familiäre Situation**

**Alter:**

**Geschlecht:**

**Qualifizierung:** Studienabschluss, Promotion, Berufsausbildung, keinen Berufsabschluss

**Berufserfahrung:**

**Derzeitiger Berufsstand:**

**Anzahl Kinder und Alter dieser:**

Betreuung des/r Kindes/r:

Familienstand/ In Beziehung/ Alleinerziehend:

## **2. Teil: Was wünschen sich Eltern bei der Vereinbarkeit von Kind und Karriere**

- Was bedeutet für Sie Karriere?
- Was verstehen Sie unter Vereinbarkeit von Kind und Karriere? (Anregung: z.B. Wieviel Zeit möchten Sie für ihr Kind und ihre Familie haben?)
- Was sind für Sie persönlich die wichtigsten Faktoren für eine gelingende Vereinbarkeit?
- Welche Herausforderungen nehmen Sie dabei wahr?
- Stellen Sie sich vor, Sie könnten sich aussuchen wie Sie arbeiten möchten. Wie würde für Sie die ideale Arbeit aussehen? (z.B. Teilzeit, flexibles Arbeitsmodell, Ort, Inhalt, Weiterbildung, Bezahlung? Benefits?)
- Was tun Sie heute bereits, damit Sie Kind und Karriere vereinbaren können?
- Würden Sie sich noch Unterstützung wünschen und wenn ja, von wem? (z.B. Arbeitgeber, Staat; Familie)

## **3. Teil: Ist die Arbeitsform New Work durch das Adulty- Konzept eine Lösung für die Vereinbarkeit von Kind und Karriere? Vorstellung von Adulty.**

**Adulty vorstellen:** Ein Qualifizierungs- und Karriereprogramm für hochqualifizierte Eltern. Teilnehmer sind bis zu 2 Jahre bei Adulty und können so eine neue Form der Arbeit und Vereinbarkeit erleben. Adulty setzt sich aus zwei Säulen zusammen.

Die **erste Säule** ist, an Projekten zu arbeiten. Hierbei gibt es ein Projektpool, wobei Mittelständische UN Projekte ausschreiben. Die Teilnehmer können sich hierbei auf Projekte bewerben. Dabei ist der Teilnehmer in direkten Austausch mit dem Kunden, und arbeitet nach dem Motto: „Ich bin mein eigener Chef“ Der Teilnehmer definiert mit dem Kunden gemeinsam den zeitlichen Arbeitsumfang und das Projektende,

dadurch sind Teilnehmern auch orts- und zeitunabhängig. Teilnehmer arbeiten agil, also in einer selbstständigen Arbeitsweise, ohne Hierarchien und unternehmerisch.

Die **zweite Säule** setzt sich aus einem Qualifizierungs- und Entwicklungsprogramm zusammen. Dabei erhalten die TN u.a. Schulungen z.B. im Projektmanagement oder auch Beobachtertraining für AC. Zum anderen erleben die TN auch ein berufliches Wachstum, da sie an echten Projekten arbeiten. Die Vision von Adulty ist: Einen Ort zum Lernen, Betreuen und Arbeiten zu schaffen. Heute ist es schon so, dass bei Trainings die Kinder betreut werden (wenn es grad nicht im Home- Office ist)

- Was würde Ihrer Meinung nach gegen und für das Mitmachen beim Adulty-Konzept sprechen?
- Von einer Skala 1-10 (1 trifft gar nicht zu und 10 trifft vollkommen zu) wo würden Sie das Adulty-Konzept einordnen, bzgl. ob es für die Vereinbarkeit von Kind und Karriere eine Lösung ist und warum?
- Würden Sie selber an dem Programm teilnehmen wollen? Ja/Nein
- Würden Sie Adulty weiterempfehlen?
- Was fällt Ihnen noch zu dem Thema ein? Haben Sie noch Anmerkungen?
- Welche weiteren wichtigen Dinge habe ich Ihrer Ansicht nach noch nicht beachtet?

**Abschluss:**

Danksagung an TN und Beendigung der Tonaufnahme. Verabschiedung des TN.

## Anhang 4: Tabelle induktive Kategorienbildung

Kategorie: Karriere			
Unterkategorien:	Antworthäufigkeit:	Zitat:	Paraphrase:
A1: Leitungsposition mit Mitarbeiterverantwortung	1*1; 9*1	<p>TN1: „Ja, genau Fachabteilungsleiter oder Schulleiter.“</p> <p>TN9: „Also wenn man jetzt mal in dem medizinischen Bereich mehr Verantwortung übernimmt, heißt natürlich auch dass man dann irgendwann in Leitungsfunktion, natürlich auch die Arbeit von anderen mit überwacht.“</p>	<p>TN1: „Karriere ist eine <b>Leitungsfunktion</b>. Leitung wäre in Form eines Fachabteilungsleiters oder Schulleiters.“</p> <p>TN9: „Karriere=Verantwortung übernehmen= Leitungsfunktion mit Mitarbeiterführung.“</p>
A2: Finanzielle Vorteile/guter Verdienst	1*1; 2*2; 6*1	<p>TN1: „[...] Also es ist auch einfach auch mit monetären Leistung verbunden.“</p> <p>TN6: „Je mehr ich verdiene, desto mehr Karriere mache ich. Für mich geht das zusammen. [...]Wenn ich am Ende des Tages mit möglichst wenig Aufwand, möglichst viel Geld bekomme. Das ist so mein Ansatz. Demzufolge sind meine Karriereziele ausschließlich monetär.“</p>	<p>TN1: „Leitung (also Karriere) bedeutet finanzielle Vorteile.“</p> <p>TN2: „Finanzielle Versorgung der Familie wofür er verantwortlich ist.“</p> <p>„Guter Verdienst mit ausgeübter Tätigkeit“</p> <p>TN6: „Je höher der Verdienst, desto mehr Karriere.“</p>

<p>A3: Weiterentwicklung, dadurch auch neue Aufgabenfelder</p>	<p>1*1; 4*2; 8*2; 2*2; 9</p>	<p>TN4: „Aber dass ich mich da eben ständig weiterentwickle und auch neue Sachen lernen kann. [...] Einfach auch neue Projekte zu machen und dadurch eben was Neues zu lernen. [...] Auch nicht jeden Tag nur das Gleiche für 20 Jahre zu machen, sondern sich da auch so in Felder weiterzuentwickeln. Seminare, einfach was Neues zu machen. Einfach auch neue Projekte zu machen.“ TN8: „Ich glaub so was mit Professionalisierung. [...]mich einfach da immer mehr weiter zu entwickeln. [...] auf dem Laufenden bleiben und nicht so: Ah, das habe ich mal gelernt vor 20 Jahren und dabei bleibe ich auch.“ TN9: „Dass man einfach die Möglichkeit hat, sich weiterzubilden, sich weiterzuentwickeln. [...] Im Prinzip nicht irgendwo stehen zu bleiben und dann immer nur noch das Gleiche zu machen[...]“</p>	<p>TN1: „Um in eine Leitungsposition zu gelangen sind Fortbildungen relevant.“ TN4: „Weiterentwicklung von beruflichen Fähigkeiten, dadurch weitere/neue Arbeitsaufgaben und umgekehrt.“ TN8: „Weiterentwicklung und professionell werden im eigenem Berufsfeld/ Sich weiterentwickeln, um auf den neuesten Stand zu sein.“ TN9: „Möglichkeit der Weiterentwicklung, um nicht auf der Stelle stehen zu bleiben.“ TN2: „In Zukunft ein neues Aufgabengebiet einnehmen.“ TN9: „Weiterentwicklung, um nicht immer nur die gleichen Aufgaben zu machen.“</p>
<p>A4: Arbeit die erfüllend ist/Spaß macht und man die Möglichkeit hat, diesen Beruf zu erlernen</p>	<p>2*2; 10*1; 3*2;</p>	<p>TN10: „Ich glaub Karriere wäre für mich Selbstverwirklichung. Dass ich das mache kann, was mir wichtig ist in meinem Beruf. Das ich Ziele habe und die nicht aus den Augen verliere, diese angehe und was bewirken kann.“</p>	<p>TN2: „Arbeit die einen selbst erfüllt.“ „Arbeit die Spaß macht und die gerne gemacht wird.“ TN10: „Karriere= Selbstverwirklichung. Ziele haben, die Teilnehmer wichtig sind und diesen nachgehen und mit diesen etwas bewirken kann.“ TN3: „Die Möglichkeit zu haben den, Beruf zu erlernen, den man erlernen will. Seine Berufung zu erlernen und nachzugehen.“</p>
<p>A5: In der Laufbahn/ Position zu bleiben</p>	<p>2*1</p>		<p>„Nicht von der Position abzusteigen, sondern in der (Karriere-) Laufbahn zu bleiben.“ „Notlösung, ein Schritt weiter nach oben, wenn jetzige Position nicht mehr fruchtet und kein Karriereknick erlitten wird.“</p>
<p>A6: Spitzenposition, die nicht der Norm entspricht</p>	<p>5*1</p>	<p>TN5: „Sondern für mich ist Karriere wirklich fasst, dass ein Dokortitel hat, Professor ist, also schon sehr, sehr weit oben. Vielleicht ein Astronaut, keine Ahnung sowas ist für mich Karriere. [...]Aber für mich ist das wirklich noch mal ein ticken höher als so die Norm, sag ich mal.“</p>	<p>„Karriere= Sehr weit oben in der Position. Höher als die Norm z.B. Professor, Doktor.“</p>

<p>A7: Ansehen als gute Lehrkraft</p>	<p>7*2</p>	<p>TN7: „Bei uns an der Schule spricht man eigentlich schon von Karriere, wenn man dabei hauptsächlich in den besseren Klassen auch eingesetzt wird. Weil das, nicht zufällig entschieden wird, sondern die Abteilungsleiter setzen sich zusammen und schauen, welche Lehrer sie für gut genug halten, dass sie in die besseren Klassen dürfen und wer nicht. [...] Karriere würde für mich bedeuten, dass man mich eher als bessere Lehrkraft sieht, die auch für qualifizierte Schulabschlussklassen eingesetzt wird.“</p>	<p>„Höheres Klassenniveau unterrichten zu dürfen, weil man als qualifiziert eingestuft wird = Karriere an der Schule.“</p>
<p>Kategorie: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>			
<p>Unterkategorien:</p>	<p>Häufigkeit:</p>	<p>Zitat:</p>	<p>Paraphrase:</p>
<p>B1: Betreuung in der Zeit wo gearbeitet wird: Flexible Ganztagesbetreuung und Abholzeiten</p>	<p>1*2; 4*2; 7*1 ; 8*1; 10*1</p>	<p>TN1: „Das heißt, ich kann mein Kind an manchen Tagen tatsächlich bis um fünf dort lassen und um schlag fünf dort holen und an anderen Tagen, kann ich es dann um zwei abholen, also dass gibt mir eine unglaubliche Freiheit. TN1: „[...] und die Kinder werden nur zu unterschiedlichen Zeiten gebracht und geholt [...].“                  TN4: „Die Betreuung vom Kind in der Zeit wo ich arbeite. Das ist das Allerwichtigste. [...] Oder auch in der Kernzeit war es nie so, dass ich mal hätte eine Stunde etwas machen können. Also dass ist, denke ich mal, auch Kind abhängig, aber- deshalb ist es stark abhängig davon, dass das Kind betreut ist.“                  TN9: „[...] gewisse Form von Kinderbetreuung. Wie auch immer die aussieht, dass kann ich mir flexibel vorstellen.“                  TN10: „[...] ist in allererste Linie er einen Betreuungsplatz hat, also Betreuungsmöglichkeit. Ohne das geht es im Grunde nicht. [...]Aber es sind auch einfach, Berufe, in denen man bis 17/18 Uhr arbeiten muss - Dass die Öffnungszeiten der Kita sich eben dementsprechend anpassen.“</p>	<p>TN1: „Vereinbarkeit geht durch flexible Ganztagesbetreuung/ flexible Abholzeiten. Durch Betreuung flexible Zeiteinteilung.“                  TN3: „Solange das Kind betreut ist, ist TN 3 auch bereit 8 Stunden zu arbeiten, aber dann pünktlich Feierabend zu machen.“                  TN4: „Ohne Betreuung ist arbeiten nicht möglich. Von zu Hause aus arbeiten ginge nur schwer, da das Kind viel aufmerksam benötigt.“ TN9: „Flexible Kinderbetreuung.“                  TN10: „Der Betreuungsplatz ist wichtig für die Vereinbarkeit, ohne den geht nichts.“ „Flexibilität bzw. längere Öffnungszeiten, seitens der Kita.“</p>
<p>B2: Wohlbefinden Kinder mit Betreuung/ Ein Betreuungsort/ Bezugsgruppe</p>	<p>1*2</p>	<p>TN1: „Also, ich glaube, diese qualitative hochwertige Betreuung in einer Hand, dass ist was mir den Rücken freihält und</p>	<p>TN1: „Betreuung (soll) in einer Hand sein, damit Kind in einer Bezugsgruppe ist. Betreuung soll qualitativ hochwertig sein</p>

		<p>das gibt mir die Flexibilität. Genau.“ TN1: „Nicht dieses gestaffelte, also das er einfach an 4 verschiedenen Stationen an einem Tag sein muss. Sondern, dass es quasi in einer Hand läge. Also, wenn jetzt, dass die Schule, quasi möglichst im Haus... quasi diese Morgenbetreuung hat und die Nachmittagsbetreuung, dass das in einem ist. [...] Das heißt, die Gruppen bleiben an sich zusammen [...]“</p> <p>TN1: „[...] also auch mit den kleinen Kindern, die sind schon früh, seitdem sie 11 Monate waren - sind die beiden in die Betreuung gegangen. Da konnte ich nach einem Jahr Elternzeit wieder anfangen zu arbeiten. Das war mir ganz wichtig. Aber das funktioniert nur, wenn die Kinder da happy sind [...]“</p>	<p>u.a. selbstgekochtes Essen, Setting, dass Entwicklung des Kindes fördert.</p> <p>Um frühzeitig aus Elternzeit zurück in das Berufsleben zu kommen, ist das Wohlbefinden der Kinder mit Betreuung wichtig.</p>
B3: Glückliche und zufriedene Familie (rückblickend auf die vergangene Woche)	2*2		<p>TN2: „Wenn am Wochenende Eltern und Kinder mit der Woche zufrieden sind, dann besteht Vereinbarkeit. Berücksichtigung der eigenen Ziele und deren Erreichung bzw. Ausgleich zwischen eigenen Aktivitäten und Familienzeit.“</p> <p>TN2: „Kinder haben das Gefühl, Elternteil ist für sie da.“</p>
B4: Kommunikation/ Verständnis der Familie. Dadurch Ermöglichung von spontanen Terminen	2*2		<p>TN2: „Kommunikation mit Kindern ist sehr wichtig. Verständnis der Kinder/ Familie für die berufliche Situation.“</p> <p>TN2: „Auf der einen Seite spontane Familienerlebnisse machen zu können. Auf der anderen Seite, wenn etwas dringlich ist von der Arbeit, dass dies erledigt wird und die Kinder dies verstehen.“</p>
B5: Absprache/Planung/Organisation mit Partner	2*1; 3*1; 6*2; 7*1	<p>TN3: „Wir haben einen ganz getacketen Kalender. Wir haben einen Kalender, wo wir beide am Handy reingucken können und jeder weiß, wann, was ist, sodass jeder machen kann. Wir gucken, dass wir uns ersetzen können, wenn der eine nicht kann, dass der andere das genauso gut kann wie der andere.“</p> <p>TN6: „Ich stimme mich natürlich mit meiner Frau ab. [...] Ich bringe momentan meine Tochter in die Kita. Jetzt habe ich aber</p>	<p>TN2: „Planung und Absprache mit Partner ist wichtig.“</p> <p>TN3: „Alltägliche Aufgaben sind mit Wochenplan durchgeplant.“</p> <p>„Wenn der eine nicht kann, springt Partner ein.“</p> <p>TN6: „Abstimmung/ Absprache mit der Frau bzgl. wichtigen Terminen und wer sich um das Kind kümmert.“</p> <p>TN7: „Mann unterstützt und springt auch ein und verschiebt</p>

		<p>nächste Woche Montag um 9 Uhr, einen wichtigen Termin. [...] Und deswegen hab ich mich mit meiner Frau dazu abgestimmt, dass sie am Montag die Kleine in die Kita bringt.“</p> <p>TN7: “[...] mein Mann, der muss natürlich auch ab und zu in den sauren Apfel beißen. Dass er dann mal guckt, dass er mal was verschiebt und einfach mal mit anpackt. Sonst würde das auf keinen Fall gehen.“</p>	<p>Termine, um auf Kinder aufzupassen.“</p> <p>TN10: „Vorausplanung bzgl. der Betreuung des Kindes, z.B. bei Fortbildungen.“</p>
B6: Flexibler Arbeitsort/Arbeiten im Home-Office	2*2; 4*2 5*1; 7*1;	<p>TN4: „Dass ich auch durch Corona bedingt Home-Office machen kann. Wo man dann auch mal zwischendurch eine halbe Stunden weg kann und irgendwas besorgen kann oder sowas. Solche Geschichten eben von den Arbeitszeiten her und auch vom Arbeitsort her flexibel.“</p> <p>TN5: „Und Vereinbarkeit bedeutet auch, dass ich auf jeden Fall mir selbst aussuchen kann, wann und vielleicht wo ich arbeite.“</p> <p>TN7: „Könnte man da nicht viel flexibler sein und sagen: Mütter, zack nach Hause mit euch, ihr könnt es online zu Hause verfolgen oder ihr bekommt eine Zusammenfassung?!“</p>	<p>TN2: „Büro wurde aufgegeben, arbeiten im Home-Office. Hierdurch ist der Vater für Kinder immer da, vor allem, wenn mal was sein sollte.“</p> <p>TN4 und TN5: „Flexibilität vom Arbeitsort.“</p> <p>TN7: „Flexibler mit dem Arbeitsort, z.B. Home-Office und per Video dazuschalten.“</p>
B7: Rücksicht/Verständnis des Arbeitgebers auf Eltern bzgl. der Arbeitszeiten/keine Benachteiligung beim Arbeitgeber, weil man ein Kind hat	3*3; 9*2; 4*1; 7*3; 8*2; 10*1	<p>TN3: „Die Vereinbarkeit ist für mich, eindeutig keine Nachteile zu haben im Gegensatz zu anderen [...] Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen, die genauso arbeiten wie ich. [...] Dass ich theoretisch mir nicht täglich Sorgen machen muss: Komme ich jetzt pünktlich raus? Ich muss meine Tochter abholen, dass man sich nicht ständig rechtfertigen muss, dafür dass man ein Kind hat oder das Kind krank ist.“</p> <p>TN4: „Ja klar, der Arbeitgeber muss da natürlich auch dafür Verständnis, wenn das Kind auch mal krank ist. Dass man sich dann auch freistellen lassen kann und sich da dann darum kümmern kann.“</p> <p>TN7: “[...] das der Arbeitgeber, Rücksicht darauf nimmt, dass halt ein bestimmter Zeitraum ist wo man Mutter ist oder auch eine Mutter von jüngeren Kindern. Und das man da versucht, den</p>	<p>TN3: „Keine Nachteile beim Arbeitgeber, wenn man ein Kind hat.“</p> <p>TN9: „Verantwortungsvolle Aufgaben (Führungsrolle) bekommen, trotz Teilzeit.“</p> <p>„Dass es nicht notwendig ist, sich zu rechtfertigen, wenn das Kind krank ist oder rechtzeitig Feierabend gemacht wird.“</p> <p>„Arbeitgeber soll Rücksicht nehmen, dass die Eltern für ihre Kinder da sein wollen und auch müssen.“</p> <p>TN4: „Verständnis vom AG, wenn das Kind krank ist und die Mutter sich die Zeit nimmt, dass Kind zu versorgen.“</p> <p>TN7: „AG soll Rücksicht auf Eltern nehmen bzgl. der Arbeitszeit und den Eltern entgegenkommen. Flexible Arbeitszeitgestaltung bei den Randzeiten.“</p> <p>TN8: „Verständnis und Rücksicht des Arbeitgebers sowie entgegenkommen bzgl.</p>

		<p>Arbeitnehmer entgegen zu kommen.“</p> <p>TN8: „In meinen persönlichen Fall bin ich froh, dass meine Teamleitung sehr verständnisvoll ist. Also gerade unter Corona war das auch sehr krass. Grad am Anfang war keine Betreuung möglich. Dass musste ich dann Privat abdecken. Wir sind uns da gegenseitig entgegen gekommen.“</p> <p>TN9: „Und, dass man trotzdem verantwortungsvolle Positionen behalten kann, ohne dann automatisch in die zweite Reihe gestuft zu werden.“</p>	<p>der Betreuung des Kindes bei Krankheit oder auch unter Corona Bedingungen.“</p> <p>TN10: „Rücksicht des Arbeitgebers bei der Arbeitszeitgestaltung, dass man ein Kind hat.“</p>
<p>B8: Gutes/Management vom Arbeitgeber (Arbeitszeiten/ Arbeitslast und Deadlines sollten an Eltern angepasst sein)</p>	<p>3*2; 6*1; 10*1</p>	<p>TN3: „Also, was ich brauche damit es gelingt, ist auf jeden Fall eine gute Organisation, also ein gutes Management der Verlässlichkeit. Theoretisch, dass man sagen kann: Okay, die Arbeitszeiten gehen von dann bis dann. Dann kann ich für mich gucken, kann ich es vereinbaren mit meiner Familie? Kann ich das so gut organisieren?“</p> <p>TN6: „[...] die Arbeitslast und die Zieltermine, die ich für einzelne Aufgaben habe, die müssen es hergeben. Wenn ich ein riesen Berg von Arbeit habe, dass ich vor 21 Uhr abends gar nicht aufhören kann, dann kann natürlich keine Vereinbarkeit herstellen.“</p>	<p>TN3: „Verlässliche und fest geplante Arbeitszeiten vom Arbeitgeber. Pünktlich Feierabend machen und keine Überstunden. Hierdurch Organisation möglich bzgl. der Familie und Arbeit.“</p> <p>TN3: „Solange das Kind betreut ist, ist TN auch bereit 8 Stunden zu arbeiten, will aber dann auch pünktlich gehen.“</p> <p>TN6: „Die Arbeitsaufgaben und damit verbundenen Deadlines sollten mit Kinder nicht zu kurzfristigen sein bzw. den Arbeitnehmer nicht dazu zwingen, viele Überstunden machen zu müssen.“</p>
<p>B9: Balance zwischen Mutter/Vater zu sein und beruflicher Weiterentwicklung</p>	<p>4*1; 9*1; 10*1</p>	<p>TN4: „[...] dass ich Mutter bin aber gleichzeitig genug Zeit habe, beziehungsweise mich auch darauf fokussieren kann, mich auch weiterzuentwickeln - im professionellen Bereich.“</p> <p>TN10: „[...] Balance zwischen dem Beruf und der Zeit die ich mit mein Kind verbringe [...] für mein Kind stimmig, dass ich merke, es kommt nicht zu kurz [...] verpasse die wesentlichen Dinge nicht. Und trotzdem Möglichkeiten habe, dass was im Beruf wichtig ist, also die Konzentration auf dem Beruf beibehalte.“</p> <p>TN10: „Hab jetzt eine Fortbildung abgeschlossen, um als Führungskraft, als Rektor oder sowas arbeiten zu können.“</p>	<p>TN4: „Balance zwischen Mutter sein und sich beruflich/fachlich weiterzuentwickeln.“</p> <p>TN9: „Möglichkeit Ausbildung und Kind zu vereinbaren.“</p> <p>TN10: „Balance zwischen, genügend Zeit für das eigene Kind haben, u.a. bei Entwicklungen dabei zu sein und trotzdem seiner Arbeit nachgehen zu können/bei wichtigen Ereignissen bei der Arbeit dabei zu sein.“</p>

<p>B10: Flexible Arbeitszeiten/ Gleitzeit an den Randzeiten</p>	<p>4*3; 5*3; 6*2; 9*2</p>	<p>TN4: „Ich bin da schon relativ gut aufgestellt mit meinen Arbeitgeber. Der ist da relativ flexibel. [...]Solche Geschichten eben von den Arbeitszeiten her und auch vom Arbeitsort her flexibel.“ TN5: „Vereinbarkeit bedeutet auch, dass ich auf jeden Fall mir selbst aussuchen kann, wann und vielleicht wo ich arbeite.“ TN5: „Dort habe ich Gleitzeit [...] das ist wirklich für Familie und Beruf die Vereinbarkeit, also es ist echt genial.“ TN6: „Das die Arbeitszeiten, so gestaltet werden können, dass man das komplementär legen kann mit den Zeiten, wenn man sich um sein Kind kümmern möchte oder auch kümmern muss. [...]Aber gerade so in diesen Randzeiten, dass wäre für mich eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“ TN9: „Sondern, dass man da einfach doch recht flexibel anpassen kann, an die jeweilige Lebenssituation.“</p>	<p>TN4: „Ein flexibler Arbeitsbeginn (Gleitzeit) bzw. flexible Arbeitszeiten, erleichtern Vereinbarkeit.“ TN5: „Zeitliche Flexibilität“ TN6: „Individuelle/flexible Arbeitszeiteinteilung an den Randzeiten. Möglichkeit, auch abends wieder weiterzuarbeiten.“ TN9: „Flexible Arbeitszeitanpassung, auch an die dementsprechende Lebenssituation.“</p>
<p>B11: Arbeitgeber unterstützt die Betreuung des Kindes mit</p>	<p>5*2</p>	<p>TN5: „[...] also dass er sich mit um die Betreuung kümmert. Dass er sagt: Okay, dafür dass sie arbeiten kommen, gucken wir-Sie können Ihr Kind mitbringen. Zum Beispiel bei mir, bei der Arbeit, kann ich mein Kind mitbringen, falls der Kindergarten meines Kindes zu hat. Dann können wir unsere Kinder mitbringen, weil wir sind ja ein Kindergarten und dort können die Kinder auch mitbetreut werden.“</p>	<p>TN5: „Arbeitgeber kümmert sich mit um die Betreuung des Kindes, indem z.B. das Kind mitgebracht werden darf.“</p>
<p>B12: Soziale Akzeptanz von Kollegen</p>	<p>6*2</p>	<p>TN6: „Was noch ein ganz wichtiger Punkt ist, ist auch so die soziale Akzeptanz, die soziale Kontrolle“</p>	<p>„Soziale Akzeptanz der Kollegen, wenn man früher Feierabend macht.“</p>
<p>B13: Kommunikation mit dem Arbeitgeber</p>	<p>7*3; 8*2</p>	<p>TN7: „Dass man offen miteinander spricht und auch Verständnis für einander hat. Schon auch für beide Seiten.“ „Dann natürlich, dass man ehrlich bleibt. Ich merke immer mehr bei mir im Freundeskreis, dass eine Freundin sagt: „Ja, dann bin ich halt krank!“ Was ich persönlich überhaupt keine gute Einstellung finde, wenn das immer die letzte Lösung ist, dass</p>	<p>TN7: „Kommunikation mit dem Arbeitgeber bzgl. der Arbeitszeit ist wichtig.“ „Gegenseitige Ehrlichkeit und keine Lügen.“ TN8: „Kommunikation mit dem Arbeitgeber, in der Hinsicht wie weit er auch entgegenkommen kann, falls Kind dringend die Mutter benötigt.“</p>

		man sich immer irgendwie dann anlügt. Oder auch vom Arbeitgeber hört: " Ja, es geht einfach nicht anders." Und ich bin mir sicher, sie haben es nicht mal geprüft, ob es anders geht." TN8: „[...] Und mit sich reden lässt. Also eine Kommunikation mit dem eigenen Arbeitgeber, würd ich auch als sehr wichtig erachten.“	
B14: Teilzeit arbeiten/ Partner arbeitet auch Teilzeit	7*2; 8*1; 9*1	TN7: „Ich arbeite einfach weniger, um das vereinbaren zu können.“ „Wenn es nicht so wäre- und ich müsste ganze fünf Jahre aussetzen, weil es keine Teilzeit zum Beispiel gäbe, dann wüsste ich nicht, ob ich mich für so viele Kinder entschieden hätte.“ TN8: Ich finde auch die Zeit, die man mit dem Kind hat, ist auch dann nochmal eingeschränkter, wenn man dann mehr arbeitet. [...]Aber grad jetzt in dem Alter, finde ich das für mich persönlich, undenkbar. Noch weniger Zeit [...]“ TN9: „[...]dass mein Mann halt ein Stück weit zurückgesteckt hat und eben auch nicht Vollzeit arbeitet.“	TN7: „Teilzeit wird als Lösung der Vereinbarkeit genutzt.“  TN8: „Teilzeitarbeit ist wichtig, sodass Mutter genügend für Kind da sein kann.“  TN9: „Partner unterstützt, indem er auch Teilzeit arbeitet, da die Betreuungszeiten in der Kita zu kurz sind.“
B15: Fester Arbeitsvertrag = finanzielle abgesichert	8*1	TN8: „Ich hatte einige Vertragsverlängerungen am Anfang. Hätte ich in dieser Situation ein Kind bekommen und müsste Angst haben, dass mein Vertrag eben nicht verlängert wird oder meine Stelle nicht finanziert werden kann [...]“	TN8: „Einen festen Arbeitsplatz zu haben, um zu wissen, das Kind finanziell versorgen zu können.“
<b>Kategorie: Unterstützung</b>			
<b>Unterkategorien:</b>	<b>Häufigkeit:</b>	<b>Zitat:</b>	<b>Paraphrase:</b>
C1: Hilfe in Form von Haushaltshilfe oder Babysitterin	1*1; 2*1; 7*2; 9*1	TN1: „[...]also wir haben eine Putzfrau einmal die Woche, damit erkaufe ich mir Zeit mit meinen Kindern. [...] Es macht den Kopf frei. Nicht irgendwie nochmal was, was ich als Päckchen mit mir herumtragen muss, was ich noch machen muss.“ TN3: „[...] haben wir uns jetzt schon eine Babysitterin organisiert, die zum Teil einspringen kann, wenn was ist und eben zweimal in der Woche kommt, damit wir auch wieder ins Fitnessstudio gehen können.	TN1: „Unterstützung im Haushalt, durch eine Putzfrau, dadurch mehr Zeit für die Kinder.“ TN1: „Haushaltshilfe macht Kopf frei, entlastet dadurch tägliche Anforderungen bzgl. des Haushalts.“ TN3: „Babysitterin springt ein und kommt an 2 Tagen fest, damit Hobbys ausgelebt werden können. Haushaltshilfe ermöglicht Zeitersparnis.“ TN7: „Unterstützung in Form von Babysitterin in

		<p>Plus eine Haushaltshilfe, einmal in der Woche, [...] damit ich da auch ein bisschen Zeit sparen kann.“ TN7:“ [...] Babysitter auch leisten, also dass man schon auch drum herum ein Gerüst hat und Extremsituation auffängt. Wenn dann ein Kind eine Woche krank ist, dann können wir nicht ständig, bei vier Kinder daheim bleiben.“</p> <p>TN9: „Entweder Leih-Großeltern oder sonst irgendjemand, der halt auch eine relativ konstante Betreuungsperson sein könnte.“</p>	<p>Extremsituationen z.B. bei Krankheit die länger geht.“</p> <p>TN9: „Konstante Betreuungsperson wäre eine Unterstützung z.B. Leihgroßeltern.“</p>
C2: Unterstützung durch Arbeitgeber bzgl. der Betreuung des Kindes	5*2; 7*2	<p>TN5: „Betreuung, aber nicht das ich damit alleine bin und gucken muss [...] dass ich da noch eine Ausweichmöglichkeit habe und sagen kann- Arbeitgeber, okay da ist was. Er bietet was an, wo ich X mitnehmen kann [...].“</p> <p>TN7: „[...]eine Weile eine Überlegung, ob man sich halt dann einen Studenten holt, der auf die Kinder im Nebenraum aufpassen würde. Dass man auch Arbeitszeiten die nicht im Plan sind, sondern so außerplanmäßige, einfach mehr Unterstützung bietet.“ „Oder, dass die Schule sagt: Wir stellen einen Babysitter, für Nachmittags- Konferenzen. So eine Art Unterstützung.“</p>	<p>TN5: „Arbeitgeber bietet an, dass das Kind mitgenommen werden darf und betreut wird.“</p> <p>TN7: „Bei außerplanmäßigen Arbeitszeiten z.B. Konferenzen, dass sich der AG mit um die Betreuung kümmert.“</p>
C3: Zeitliche Flexibilität und flexible Einteilung von Aufgabe	1*2		<p>TN1: „Arbeitgeber passt sich Arbeitnehmer durch flexiblere Zeiteinteilung an.“</p> <p>Arbeitszeiten sollen sich an die Betreuung der Kinder orientieren.“</p> <p>TN1: „Flexibilität bei der Aufgabenbearbeitung.“ TN1: „Flexible Aufgabeneinteilung bei der Arbeit, hier sind es die Gespräche.“</p>
C4: Wünschenswert wäre Unterstützung durch Großeltern	1; 4*1; 9*1	<p>TN4: „Meine Eltern und seine Eltern kann man nicht so richtig als Betreuungsperson sehen, weil die einfach nicht hier wohnen. Das wäre noch, was man noch zusätzlich haben könnte.“ TN9: „Ich beneide die, die Großeltern haben, weil Großeltern in der Regel sehr flexibel helfen können. Das Glück haben wir jetzt leider nicht!“</p>	<p>TN1 und TN4: „Familiäre Unterstützung, durch Großeltern wäre entlastend. Diese sind aber nicht vor Ort.“</p> <p>TN9: „Großeltern wären eine tolle/wünschenswerte Unterstützung“</p>

C5: Unterstützung durch Partner/Ex-Partner	1*1; 7*1; 8*1	„I: Unterstützen die Männer schon, aber ich glaube da würde auch noch mehr gehen, von der Männerseite aus.“ TN7: „Da könnte auf jeden Fall mehr gehen. Bei meinem Mann könnte viel, viel mehr gehen.“ TN8: „Als zweiten Punkt, wäre eine Balance mit dem Papa - [...] Dass es mehr eine Ausgewogenheit gibt, als jetzt, von Pflichten [...]“	TN1: „Unterstützung durch Partner, durch Teilzeitstelle, sodass beide Elternteile Teilzeit arbeiten“ TN7: „Mehr Unterstützung durch den Partner im Haushalt.“ TN8: „Mehr Unterstützung vom Vater des Kindes.“
C6: Planbarkeit von beruflichen Terminen/keine spontanen Termine	1*3;		TN1: „Planbarkeit = langfristig Planung von Konferenzen/Meetings. Frühzeitig wissen, wann berufliche Besprechungen sind“ TN1: „Notwendigkeit der Vorausplanung von beruflichen Terminen, da Kinderbetreuung für diese Zeit organisiert werden muss“
C7: Unterstützung vom Staat bzgl. der Kitagebühren/mehr Kitaplätze	3*2; 4*1; 6*1; 10*1	TN3: „Da merkt man dann schon, die Ganztagesbetreuung, da zahlen wir 600 Euro im Monat, das ist finanziell, ist das tatsächlich alles gar nicht machbar.“ TN3: „Ich würde keine Kita mit Kosten machen. Das ist für mich, schwierig zu sagen: Okay, ich bekomme jetzt ein zweites Kind. Ein zweites mal 600 Euro, wie soll ich das machen?“ TN6: „Es ist natürlich echt schwierig, in großen Städten Kitaplätze zu bekommen. Und wenn es ein Unterstützungsbedarf gäbe, das wäre der einzige, dass der Staat dafür sorgt, dass da die Kapazitäten, noch besser sind.“	TN3: „Kitagebühr ist sehr hoch, hier wäre eine Unterstützung vom Staat wünschenswert. Am besten keine Gebühren für die Kitas bezahlen.“ TN4: „Aufstockung der Kitaplätze wäre sehr wünschenswert sowie die Verbesserung des System bei der Suche nach Kitaplätze.“ „Staat soll unterstützen, dass die Kapazitäten der Kitaplätze sich erhöhen.“ TN10: „Unterstützung von der Politik bei Aufstockung der Kitaplätze- und Gebühren.“
C8: Unterstützung der privaten Krankenkasse bei Krankheitsfall	4*2	TN4: „Gerade in unserem Fall ist es auch speziell, weil durch die Krankenkassen-Situation von meinem Mann ist auch sie privat versichert und da kriegt man auch keinen Ersatz. [...] dass man quasi gesetzlich versichert ist. Da kriegt man eben Unterstützung beim Krankheitsfall vom Kind. Aber eben in der Privaten halt nicht.“	„Finanzielle Unterstützung der Krankenkasse, bei Krankheitsfall des Kindes, wie bei der gesetzlichen Krankenkasse.“
C9: Korrektur des Elterngeldes oder mehr Elterngeld	5*2	TN5: „[...] Und das wird auf mein Elterngeld, wo ich immer eingezahlt habe, wird angerechnet. Und das finde ich vom Land oder vom Bund, dass müsste auf jeden Fall korrigiert	TN5: „Bund/Land sollen Korrektur vornehmen, dass das Elterngeld nicht gemindert wird oder anders berechnet wird, wenn man noch in der Elternzeit nebenher arbeiten will.“

		werden.“ TN5: „Auf jeden Fall mehr Elterngeld. Wenn man jetzt vom Arbeitgeber absieht, dann auf jeden Fall mehr Elterngeld. Wir haben ein Bauplatz gekauft, bauen ein Haus, ich habe mein Elterngeld auf 1,5 Jahre gestreckt. Das waren halt so ein paar Monate 600 Euro.“	TN5: „Mehr Elterngeld, als Unterstützung für den Familienaufbau.“
C10: Längere/ flexiblere Öffnungszeiten in der Kita	7*1	TN7: „[...] dass der Kindergarten, noch flexibler wäre! Dass die vielleicht noch eine Spätschicht nicht für immer, aber für bestimmte Momente, sie sagen: Wir sind auch mal bis 19 Uhr da.“	TN7: „Kindergarten soll längere/flexiblere Öffnungszeiten haben, am besten mit Spätschicht.“
<b>Kategorie: Ideale Arbeitsform der Eltern</b>			
<b>Unterkategorien:</b>			
	<b>Häufigkeit:</b>	<b>Zitat:</b>	<b>Paraphrase:</b>
D1: Deckungsgleiche und Arbeitszeit	1*1, 9*1	TN1: „Letztes Jahr hatte ich drei Nachmittage [...] Und ich kann jetzt keine Nachmittage mehr machen, weil der X ja nur bis um 14 Uhr betreut ist. Und ich quasi bis um 16 Uhr in der Schule wäre und erst 16:30 Uhr hier wäre. Deswegen habe ich so massiv reduziert [...].“ TN9: „[...] ein Zeitfenster hätte, was in der Betreuungszeit von Felix liegt, aber nicht die gesamte Betreuungszeit ausfüllt. Weil ja neben der Arbeit noch ein bisschen Haushalt und sonstiges zu tun ist.“	TN1: „Die Arbeitszeit soll mit den Betreuungszeiten übereinstimmen (dann könnte TN auch mehr Stunden arbeiten).“ TN9: „Deckungsgleiche Betreuungszeiten bzw. etwas längere Betreuungszeit, wie die Arbeitszeit.“
D2: Teilzeit arbeiten/Dadurch ggf. ein Tag auch frei haben	3*1; 8*1	TN3: „Was ich allerdings machen würde. Ich würde generell die Arbeitszeit geringer nehmen. Ich finde 40 Stunden die Woche, wie es normalerweise bei einer 100 Prozent-Kraft ist [...] Die würde ich verkürzen, ich würde definitiv, vielleicht sechs Stunden oder so machen.“ TN7: „[...] ich würde wahrscheinlich, einen freien Tag-Einfach einem Tag dann, für vormittags, für den Haushalt.“ TN8: „Ich kann mir auch jetzt erstmal nicht vorstellen, Vollzeit, also bedeutet 100 Prozent zu arbeiten [...]“	TN3: „Teilzeit arbeiten statt 100%“ TN3: „Ein Tag freinehmen.“ TN8: „Teilzeit arbeiten.“
D3: Bevorzugt am Vormittag arbeiten	1*1; 3*2; 7*1	TN3: „Dass einfach der Vormittag der Arbeitstag ist. Dass man ab 14/15 Uhr, wirklich auch Hobbys haben kann, Freizeit haben kann. [...] Die Zeit hat - qualitative gute Zeit, mit den eigenen Kindern zu verbringen, mit den Partner zu verbringen.“ TN7: „Ich würde am liebsten	TN1: „Vormittags, wenn Kinder in Betreuung sind, arbeiten“ TN1: „Vor den Kindern von der Arbeit da sein, sodass wenn die Betreuung zu Ende ist, die Mutter für Kinder da sein kann.“ „Bevorzugt am Vormittag arbeiten, sodass danach noch Zeit ist auch für persönliche

		vormittags arbeiten. Ich sag jetzt mal acht Uhr bis 14 Uhr. Weil man da, die Kinder eben betreut sind [...]"	Interessen und qualitativ Zeit mit Kinder und Partner.“ TN7: „Bevorzugt am Vormittag arbeiten, da dort die Kinder betreut sind und nachmittags kann man dann die Zeit flexibel einteilen.“
D4: Weniger Präsenz im Büro und mehr Home-Office	1*2; 5*1; 6*2; 9*2; 10*1	TN5: „So wie jetzt, im Moment. Im Home-Office. Ich habe ein Arbeitslaptop daheim, ich kann den nutzen, wann ich will.“ TN6: „Im Grunde sowie jetzt, mit der Besonderheit der Pandemie, weil wir ja jetzt die offizielle Möglichkeit haben, im Home-Office zu arbeiten. Das haben wir im Normalfall nicht. Das ergibt natürlich ganz andere Möglichkeiten.“ TN9: „[...] einige von den administrativen Tätigkeiten halt in einer Art Home-Office verlagern.“ TN10: „, [...] acht bis zehn Stunden am Tag komme. Aber die so verteile, dass es auch in den Abendstunden liegt. Und dann auch gerne von zu Hause aus [...]"	„Home- office ist ideal.“ „Überwiegend im Home-Office arbeiten und weniger Anwesenheitspflicht im Büro“ TN9: „Flexible Arbeit im Home-Office. Administrative Arbeiten in das Home-Office verlagern.“ TN10: „Home-Office wäre ideal, um dann auch abends arbeiten zu können und Anfahrt zur Arbeit ersparen.“
D5: Ab und an im Büro arbeiten oder unterwegs sein. Hierdurch Kontakt zu Kollegen oder Kunden	2*2; 4*1	TN4: „[...] ich würd sogar in ein Büro fahren, weil mir einfach auch der persönliche Kontakt dann doch auch wichtig ist. Der Austausch mit Kollegen- das merkt man jetzt im Home-Office, dass da schon einiges fehlt.“	TN2: „Förderung des Selbst durch Kundenkontakt oder Kontakt zu Kollegen sowie reisen.“ TN4: „Im Büro arbeiten, um Kontakt/Austausch mit Kollegen zu haben.“
D6: Weniger arbeiten, dafür gleichbleibendes oder steigendes Einkommen.	2*1		TN2: „Weniger arbeiten dafür gleichbleibendes oder steigendes Einkommen, wäre ideal.“
D7: Freie oder flexible Arbeitszeiteinteilung und freie Aufgabeneinteilung	4*1; 5*2; 8*1; 9*2; 10*1; 3*2	TN4: „Ja, ich würde meine Zeit trotzdem freigestalten wollen. Also, dass ich auch mal Pause machen kann und so weiter.“ TN5: „Ich habe ein Arbeitslaptop daheim, ich kann den Nutzen wann ich will. Ich kann die Abrechnung machen, ich kann sie heute machen, ich kann sie in drei Tagen machen, [...] wenn es sich verzögert, kann ich bei der Geschäftsführung anrufen und sagen ich schaffe es nicht auf [...] den 15ten. Wo eigentlich die Deadline ist, da sind sie sehr kulant.“	TN4: „Freie Arbeitszeitgestaltung“ TN5: „Flexibel Arbeiten = zeitliche Flexibilität, wann Arbeitsaufgaben erledigt werden können (auch mal eine Woche mehr, die andere dann dafür gar nicht oder nur sehr wenig). Flexible Terminierung, indem diese verschoben oder abgesagt werden können.“ TN8: „Flexible Arbeitszeitgestaltung, auch mal abends arbeiten können.“ TN9: „Flexible Arbeitszeiten und auch die individuelle Einteilung dieser.“

		<p>TN8: „[...]Zeiträume nutzt, die vielleicht früher oder auch jetzt unkonventionell sind. Also das man einen Zeitraum abends hat, auch Abends was macht [...], deswegen finde ich flexible Arbeitszeiten, ganz spannend als Modell [...]"</p> <p>TN9: „[...] tatsächlich zu der Zeit wo das Kind schläft, die Möglichkeit hat, flexibel in welcher Form auch immer, auch noch im Zweifelsfall was arbeiten zu können. [...] ich könnte mir sehr wohl vorstellen auch außerhalb der klassischen Arbeitszeit, konstruktiv deutlich was erreichen zu können!"</p> <p>TN10: „Dass ich im Grunde selbst entscheide, wann ich wieviel arbeite.“</p> <p>TN3: „Eine Gleitzeit, genau. Was es ja in der Medizin auch gar nicht gibt. Ich fände eine Gleitzeit auch in der Medizin supertoll. Das man selber ein bisschen entscheiden kann: wann komme ich heute früh. Wann gehe ich dafür?“</p>	<p>TN10: „Individuelle und flexible Arbeitszeiteinteilung.“</p> <p>TN3: „Gleitzeit am Morgen und am Nachmittag wäre ideal (freie Zeiteinteilung an den Randzeiten).“</p>
D7: Arbeitsaufgaben die Spaß machen	4*1	TN4: „Aufgaben aussuchen die mir Spaß machen. Und am liebsten delegieren [...]"	TN4: „Aufgaben aussuchen die Spaß machen.“
D8: Kind mitnehmen zu können auf die Arbeit	5*2	TN5: “Und dass ich ihn auch mitnehmen kann. Ich war auch dort zu einem Termin und hatte ihn dabei.“	TN5: „Möglichkeit, eigenes Kind mit zur Arbeit zu nehmen.“
D9: Höheres und wertschätzendes Gehalt	8*2	TN8: „[...] wo ich auch schon sehe, dass das mit Wertschätzung gegenüber Arbeitnehmern zu tun hat, wie man bezahlt wird. Das ist natürlich Ausbaufähig. Aber das was man aktuell bekommt, ist einfach nicht verhältnismäßig zu dem was die Arbeit mit sich bringt und auch die Belastbarkeit der Arbeit [...]"	TN8: „Höheres und wertschätzendes Gehalt.“
Kategorie: Herausforderungen Vereinbarkeit			
Unterkategorien:	Häufigkeit:	Zitat:	Bewertung/ Paraphrase:
E1: Haushalt als Herausforderung  (Kinder kommen zu kurz; macht müde)	1*2; 7*1	TN1: „Das ist der <b>Haushalt</b> zum Beispiel das heißt, wenn ich Heim komme mit meinen Kindern, da ist dann quasi noch nichts gelaufen. Das heißt ich kann dann mich nicht in das Kinderzimmer legen und mit ihnen spielen, sondern dann mache ich hier den Haushalt. [...]Aber das ist natürlich eine <b>Herausforderung als</b>	TN1: „Kann nicht in das Kinderzimmer und mit Kindern spielen, sondern der Haushalt wird gemacht: Wäsche, kochen und putzen. In der Zeit beschäftigen sich Kinder selbst.“  TN1: „Arbeiten (Haushalt/Berufliches) wird auf Wochenende verschoben. Hierdurch wird die gemeinsame

		<p><b>arbeitende Mutter.</b> Das ist eine Herausforderungen, <b>dass einiges auf das Wochenende geschoben</b> wird auch das ist natürlich was, wo die <b>Kinder bluten.</b>“ TN7: „Natürlich fällt auch jede Menge Haushalt an, mit sechs Personen. Und einkaufen und kochen. Wenn dann natürlich sechs Stunden für die Arbeit drauf gehen und der ganze Vormittag. Dann hat man mittags, auch bei uns sehr viele Kinder, um sich oder die haben noch ihre Hobbys. Das ist schon eine Herausforderung [...] manchmal fühle ich mich wie 50. Gehe um 20 Uhr ins Bett, weil ich einfach so kaputt bin.“</p>	<p>Zeit mit den Kindern eingeschränkt.“ TN7: „Haushalt, putzen, kochen und Hobbys der Kinder, macht TN sehr müde.“</p>
<p>E2: Nachteil: beim Aufstieg (schlechtere Position) oder auch Arbeitsaufgaben durch Teilzeitstelle + Überstunden werden erwartet</p>	<p>1*1; 7*1; 9*2</p>	<p>TN1 „[...] sobald Personalverantwortung man hat, ist natürlich eine Präsenz relevant und gerade in der Schule [...] poppen die Problem oft a tock auf [...] Und wenn die dann nur einen halben Tag hat und um 12 das Haus verlässt, die Kinder aber noch bis um 14 oder 16 Uhr da sind- Das ist das problematische. [...] Eine gute Freundin von mir war lange Schulleiterin bei uns, die hatte selber eine ¾-Stelle gehabt. Und sie sagte, eigentlich hat sie die blödeste Position, weil sie kriegt nur ¾ bezahlt und ist tatsächlich eine Ganze da, weil einfach diese Präsenz gefordert ist.“ TN9: „Und das man trotzdem verantwortungsvolle Position behalten kann, ohne dann, automatisch in die zweite Reihe gestuft zu werden. [...] Ja, halt dass es dann heißt, wenn jemand weniger präsent ist, dann kann er natürlich auch nicht entsprechende Führungsrollen oder so übernehmen. Weil das besser jemand kann, der dann halt zu 100% greifbar ist.“ TN9: „Dass man halt, wenn man nicht die 100%-Stelle ausfüllt, halt dann in manchen Position es doch dann heißt: ”Naja, also an der Stelle jetzt übernimmt vielleicht doch jemand anderes, dann eine Leitungsfunktion.“</p>	<p>TN1: „Trotz Teilzeit, wird lange Präsenzen und Überstunden bei Leitungsfunktion gefordert. Dies ist nicht vereinbar mit Kindern.“ Hierdurch Nachteil beim Aufstieg. Leitungsstelle = Personalverantwortung. TN1: „Durch Personalverantwortung wird mehr Präsenz erfordert. Wenn es Probleme gibt, müssen diese von Leitungsposition schnellstmöglich behoben werden.“ TN9: „Wenn kein Vollzeitstelle, keine Leitungsfunktion möglich. Somit Nachteile bei dem Aufstieg in höhere Positionen.“</p>
<p>E3: Betreuung des Kindes an mehreren Orten</p>	<p>1*1</p>	<p>TN1: „[...]das relevanteste ist tatsächlich diese gestückelte Betreuung von meinem</p>	<p>TN1: „Betreuung an unterschiedlichen Einrichtungen des Kindes, ist</p>

		Schulkind. Die für mich so nicht tragbar ist. Das ist grad der wichtigste Punkt, sodass ich zumindest wieder aufstocken könnte, mit meinen Stunden.“	für TN nicht tragbar. Daran scheitert auch die Erhöhung der Arbeitszeit bzw. des Teilzeitvertrages, was TN gerne wollen würde.“
E4: Homogenes Team	1*1	TN1: „Das heißt, je mehr Leute im Team sind, die spezielle Wünsche, meisten wegen Kinder haben, desto schwieriger ist da diesen Plan zu machen. Früher war es leichter, weil wir relativ viel Vollzeitkräfte hatten, die dann quasi diese Zeiten grad am Nachmittag oder am frühen Morgen abfangen konnte. Je mehr Teilzeitkräfte kommen, desto unmöglicher wird es dann, die Arbeitszeit uns so einzuteilen, dass diese Mütter passen.“	TN1: „Durch viele Teilzeitkräfte (Eltern/Mütter), im ähnlichen Alter, im gleichen Team, ist es schwierig eine passende Planung für Mütter zu gestalten, da jede spezielle Wünsche hat.“
E5: Kurzfristige/ spontane berufliche Termine	1*2;	TN1: „Also, dass keine a tock Termine reinkommen. Diese sind schwierig zu organisieren. [...] Und Planbarkeit, das heißt, dass es nicht heißt: „Ach, komm lass uns doch die Klassenkonferenz gleich Morgenvormittag machen oder morgen Nachmittag“. Houch, da bekomme ich einfach... [...]“	Spontane Termine sind schwierig, weil für diese Zeit eine Betreuung organisiert werden muss und das Vorlaufzeit braucht.
E6: Schlechtes Gewissen gegenüber Partner, dass dieser mehr oder alles alleine macht	2*1;		TN2: „Nachteil bei Reisen: Alles bleibt auf einem Elternteil hängen.“
E7: Nachteile als Schwangere/Mutter in der Weiterbildung	3*2; 9*2	TN3: „[...] ich hatte immer irgendwelche Nachteile, weil ich immer irgendwelche Kurse nicht machen durfte, weil ich schwanger war [...] weil ich ein Kind hatte, weil ich dann nicht konnte oder das Kind mitnehmen musste, weil es noch zu klein war für eine Betreuung.“ TN9: „Herausforderungen, per se schon, dass es während der Ausbildung und Studium so schwierig vorstellbar war, Kinder zu haben parallel, dass ich mich tatsächlich dagegen entschieden habe [...] während der Facharztausbildung natürlich schon auch dann guckt, einigermaßen in den Zeiten zu bleiben. Um dann hinterher bei der Jobsuche, ein entsprechenden Lebenslauf vorweisen zu können. Um dann auf Stellen sich auch vernünftig bewerben zu können.“	TN3: „Kurse konnten/durften nicht belegt werden, weil sie schwanger war. Nach der Geburt konnte sie keine Kurse mitmachen, weil sie für ihr Kind keine Betreuung hatte und mitnehmen durfte sie ihr Kind nicht.“ TN9: „Ausbildung/Studium und Kind war nicht vereinbar, sodass sich gegen Kind damals entschieden wurde.“ TN9: „Um keine beruflichen Nachteile zu haben nach dem Studium, wurde sich lange Zeit gegen Kind entschieden.“
E8: Arbeitgeber erwartet Überstunden	3*1	TN3: „Bei mir ist das <b>größte Problem, wie kann ich einen</b>	TN3: „In dem Beruf (hier Ärztin) wird erwartet, dass man

		<p><b>Job finden, wo ich nicht Überstunden machen muss.“</b>  TN3: „Generell die <b>Überstunden</b>. Das ist eine <b>richtige Herausforderung</b> mit Kind.“</p>	<p>regelmäßig Überstunden macht. Es ist somit schwierig eine Arbeitsstelle zu finden, die das nicht erwartet und man diese nicht machen muss.“,  TN3: „Überstunden sind eine große Herausforderung.“</p>
E9: Schichtarbeit und spezielle Dienstformen (24-Stunden-Dienst)	3*2;	<p>TN3: „Ein anderes Beispiel ist, dass ich Spätschicht machen muss oder Nachtschicht oder 24-Stunden-Dienste am Wochenende. Ich finde es eigentlich eine Zumutung, dass man als Mutter 24-Stunden im Dienst sein muss, wenn man das eigene Kind einfach 24 Stunden nicht sehen kann. [...]im neuen Job werde ich eine ganze Woche lang Spätschicht arbeiten. Das heißt: ich werde morgens vielleicht zwei Stunden später zur Arbeit fahren und abends Heim kommen, wenn meine Tochter schon schläft. Das heißt, ich werde sie eine Woche lang morgens nur eine Stunde sehen. [...] Und dass das vom Chef nicht anders akzeptiert wird, finde ich nicht vereinbar. Für mich passt es nicht in die Definition Vereinbarkeit.“</p>	<p>„Schichtdienst und 24-Stunden Dienste als Herausforderung von Vereinbarkeit. Kind wird in diesen Schichten nur sehr wenig gesehen. Mutter kann in dieser Zeit so gut wie gar nicht für Kind da sein.“</p>
E10: Krankheit des Kindes, da es betreut werden muss	4*2; 10*1	<p>TN4: „Krankheit ist eine starke Herausforderung, weil ich plane natürlich die Projekte so, als wäre das Kind nicht krank. Und wenn es sich dann verzögert, [...] dann muss wieder umgeplant werden. Auch das Kind braucht natürlich mehr Betreuung dann in dem Moment. Das ist eine starke Herausforderung.  TN10: „[...] wenn spontan das Kind nicht betreut werden kann, in der Kita, weil über Nacht, Fieber, Schnupfen oder sowas kam [...] Und man spontan absagen muss oder sich krankmelden muss. Das ist so eine Sache, dass ist halt in einer Schule nochmal extrem, weil natürlich dann schnell was umgeplant werden muss.“</p>	<p>TN4: „Terminverzögerungen bei der Arbeit und Umplanung meist nötig, weil Kind krank ist und die Betreuung der Mutter benötigt.“  TN10: „Krankheit des Kindes birgt Herausforderung mit, da dann Ausfall bei der Arbeit (Schule). Arbeitgeber muss dann alles umplanen.“</p>
E11: Home-Office mit eigener Kinderbetreuung	4*2; 8*1	<p>TN4: „[...]oder wenn man eben abends mal arbeitet wie es dann unterbricht - Unterbrechungen durch das Kind dann, wenn es daheim ist.“ TN8: „Home-Office mit Kind zu Hause [...] es war auf jeden Fall sehr herausfordernd.“</p>	<p>TN4: „Arbeiten abends von zu Hause, ist mit vielen Unterbrechungen verbunden, wenn das Kind noch nicht schläft.“</p>

			TN8: „Home-Office und Kind zu Hause betreuen ist eine Herausforderung.“
E12: Rare Kitaplätze/ teure Kitaplätze und schlecht ausgeschrieben im System	4*1; 5*1; 6*2; 9	<p>TN4: „[...] Kitas sind ziemlich schwer zu kriegen und sind auch ziemlich unterschiedlich von der Bezahlung her. Grad in Freiburg zahlt man unter Umständen auch mal 800 Euro, andere dafür aber 375. Das ist schon krass. Wir haben eine etwas teure... Das ist schon verrückt.“ „Wir wohnen in der Altstadt, da ist eigentlich keine Kita frei gewesen, daher fahre ich nach Littenweiler. [...] Wir waren auch bei dem Vorstellungstag von einer Kita und da waren- ähnlich wie bei der Wohnungsbesichtigung, da waren dann 25 Elternpaare da für drei Plätze.“</p> <p>TN6: „Das heißt du läufst dir da die Hacken, durch irgendwelche Kitas. [...] du schluckst auch jede Regel, die dir da hinwerfen [...] Sagst alles bereitwillig zu, nur das du so ein Betreuungsplatz wieder kriegst.“ TN7: „Dann geben wir wahnsinnig viel Geld für die Kinderbetreuung aus [...] Aber es fließen 1500 Euro in die Kinderbetreuung, das muss man natürlich wieder rausholen.“</p>	<p>TN4: „Kitaplätze sind rar, schwer zu bekommen und teilweise sehr teuer.“</p> <p>TN4: „Suche nach Kitaplätzen im System ist aufwendig, da viele Informationen unübersichtlich sind oder fehlen.“</p> <p>TN6: „Kitaplätze sind rar und ist schwer zu bekommen. Man muss sich bei vielen Kitas bewerben und viel akzeptieren.“</p> <p>TN5: „Kinderbetreuung ist sehr teuer, dieses Geld muss erstmal wieder reingeholt werden.“</p> <p>TN9: „Schwierig einen Kitaplatz zu bekommen.“</p>
E13: Lange Wegstrecken zur Betreuung des Kindes	4*1; 5*2	<p>TN5: „Und halt dieses Rumfahren, nach Bötzingen wo er betreut wurde, dann nach Herbolzheim, da ist meine Arbeitsstelle und dann wieder zurück ihn abzuholen in Bötzingen oder Endingen. Also es ist immer diese herum Fahrerei.“</p> <p>TN5: „[...] und deswegen das Gefahre.“</p>	TN5: „Die Fahrtzeiten zu der Betreuung vor und nach der Arbeit, waren eine Belastung.“
E14: Schlechtes Gewissen gegenüber Kinder/der Arbeit	5*1; 7*3 10*1	<p>TN5: „Ja, dass er einfach Milch hatte, weil X zu der Zeit noch tagsüber gestillt wurde. Das war echt schwierig. Ich hab dann immer - also wenn ich bei der Arbeit war, ich immer unter Zeitdruck, weil ich wusste ich muss zurück. Weil ich ihn wieder stillen musste oder, oder...“</p> <p>TN7: „Das ist natürlich immer ein schmaler Grat zwischen schlechten Gewissen. Entweder ich bin nicht 100% zufrieden, was ich dann für die Arbeit</p>	<p>TN5: „Mutter stand unter Zeitdruck bei der Arbeit, weil sie im Kopf bei ihren Kind war und dass sie es stillen muss.“</p> <p>TN5: „Das Gefühl zu haben, schnell wieder nach Hause kommen zu müssen.“</p> <p>TN7: „Zwiespalt und schlechtes Gewissen gegenüber Kinder und auch der Arbeit gegenüber. Die Frage ist immer, ist es genug was ich geleistet habe als Mutter und als Arbeitnehmerin.“</p>

		<p>geleistet habe. Ich frag mich, ob das jetzt genug war und: „Gott, wäre ich da noch eine halbe Stunde länger geblieben und hätte das noch gemacht?!“ Aber natürlich auch den Kindern gegenüber. [...]. Grad auch wenn sie krank sind, das ist das furchtbarste überhaupt. [...]Selbst wenn ich eine Babysitterin hierher kommen lass, dann denke ich mir: Eigentlich gehören kranke Kinder zur Mama!“</p> <p>TN10: „[...] doch mal auf der Arbeit länger dauert als geplant, dann komme ich in einen inneren Konflikt. Weil ich eigentlich mein Kind abholen möchte und weiß es ist den halben Tag schon in der Kita und ist erst zwei Jahre. Ja, weil man will natürlich schon die Arbeit nicht vernachlässigen, aber das Kind noch weniger.“</p>	<p>TN7: „Bei Krankheit, schlechtes Gewissen, weil TN arbeiten gehen muss und ihre Kinder bei der Babysitterin abgibt.“</p> <p>TN7: „Schlechtes Gewissen für sich selber Zeit zu nehmen. Eigene Hobbys wie Sport wurde aufgegeben, um für Kinder da zu sein.“</p> <p>TN10: „Zwispalt und schlechtes Gewissen Kind gegenüber. Kind nicht vernachlässigen wollen durch die Arbeit und auf der anderen Seite, die Arbeit nicht vernachlässigen wollen.“</p>
E15: Gruppendruck durch Arbeitskollegen/ sozialer Druck von Freunden bzgl. wieder arbeiten gehen/zu wenig arbeiten	6*2; 7*2	<p>TN6: „Es gibt so diese soziale Kontrolle, diesen sozialen Druck. Das muss auch irgendwie in der Mentalität der Menschen sich ändern. Das ist glaube ich bei manchen ist das noch so: Anwesenheit bedeutet der arbeitet, wenn ich den nicht im Büro sehe, dann arbeitet der wohl nicht. Das ist fast schon einer der schwierigsten Punkte, das hinzubekommen. Weil viele sich vielleicht gar nicht trauen, jetzt irgendwie bisschen früher zu gehen [...]Fühlen sich dann irgendwie schlecht, haben ein schlechtes Gewissen, weil eben dann diese soziale Gruppendruck herrscht.“</p> <p>TN7: „Also wenn bei uns im Freundeskreis eine es wagt länger als ein Jahr zu Hause zu bleiben. Der Anspruch ist so gestiegen. Dann wird schon getuschelt.“</p>	<p>TN6: „Durch soziale Kontrolle bzw. Druck auf der Arbeit, traut TN sich nicht früher zu gehen oder hat meist ein schlechtes Gewissen, wenn er geht.“</p> <p>TN7: „Erwartungshaltung an die Frau ist gestiegen, schnellstmöglich wieder arbeiten zu gehen.“</p>
E16: Befristeter Arbeitsvertrag= finanzielle Sorgen	8*2	<p>TN8: „Die Herausforderung bezieht sich für mich darauf, dass einfach finanzielle Sorgen da sind und die natürlich verstärkt werden. Da fragt man sich eben, wie soll ich das hinbekommen, wenn mein Kind krank wird und ich dann Angst haben muss, dass mein Vertrag nicht verlängert wird.“</p>	<p>TN8: „Fehlender fester Arbeitsvertrag macht finanzielle Sorgen. Stellt alleinerziehende Mutter unter Druck, auch was sie bei Krankheit ihres Kindes machen soll, aus Angst ihre Arbeit zu verlieren.“</p>
E17: Intransparentes Vorgehen bei der	8*1	<p>TN8: “[...] 20 Tage Kinderkrankengeld, das von der</p>	<p>TN8: „Intransparentes Vorgehen bei der Bezahlung</p>

<p>Ausbezahlung von Kinderkrankengeld</p>		<p>gesetzlichen Kasse dann auch bezahlt wird. Dann dauert das, dann ruft man bei der Krankenkasse an und die sagen dann: "Ah, aber ihr Arbeitgeber hat uns doch gar nicht informiert. Wir haben jetzt eine E-Mail oder eine Anfrage geschickt." Das sind organisatorischen Sachen, die auch auf einen Lasten."</p>	<p>und Beantragung des Kinderkrankengeldes vom AG und von der KK aus."</p>
<p>E18: Eingewöhnungsphase in Betreuung braucht viele Urlaubstage</p>	<p>8*1</p>	<p>TN8: „[...] es war dieses Jahr auch eine Herausforderung, weil meine Tochter wurde zum ersten Mal betreut, in der Krippe. Und da davor, war es eine Tagesmutter. Wo es aber nicht so ganz geklappt hat. Am Anfang steht ja immer die Eingewöhnung, die ich dann ich mit Urlaubstagen irgendwie organisieren musste und das war so ein bisschen länger. Vom Zeitraum. Angesetzt waren vier bis sechs Wochen und in Teilzeit hat man weniger Urlaubstage.“</p>	<p>TN8: „Für Eingewöhnungszeit in der Krippe muss Urlaub genommen werden. Urlaubstage sind als Teilzeitkraft gering und die Eingewöhnungszeit ging länger.“ TN8: „Kind soll sich wohlfühlen in der Betreuung, deswegen nimmt sich die Mutter auch die Zeit (Urlaub) um ihrem Kind auch Zeit für die Eingewöhnung zu geben. Ist allerdings im Konflikt damit, weil sie nicht so viele Urlaubstage hat.“</p>
<p>E19: Schlechte/kurze Öffnungszeiten der Kita</p>	<p>9*1</p>	<p>TN9: „[...] hier beginnt die Kinderbetreuung zum Teil erst um acht. Meine Arbeitszeit aber eben auch. [...] wobei Ganztagsbetreuung dann um 16 Uhr endet, meine Ganztags-Arbeitszeit aber um 17 Uhr. [...] Die über eine Betreuung von acht bis zwölf Uhr hinausgeht. Das ist alles mit Fahrzeiten sehr knapp.“</p>	<p>„Problematisch sind die kurzen und unflexiblen Öffnungszeiten der Kinderbetreuung.“</p>



UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES

## Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Insbesondere versichere ich, keinerlei entgeltliche Hilfe für die Themenfindung, -aufbereitung oder -recherche sowie für die Abfassung und Endredaktion meiner Arbeit in Anspruch genommen zu haben. Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet. Dies gilt auch für Quellen aus eigenen Arbeiten.

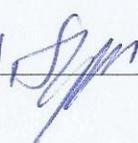
Ich versichere, dass ich diese Arbeit oder nicht zitierte Teile daraus vorher nicht in einem anderen Prüfungsverfahren eingereicht habe.

Mir ist bekannt, dass meine Arbeit zum Zwecke eines Plagiatsabgleichs mittels einer Plagiats-erkennungssoftware auf ungekennzeichnete Übernahme von fremdem geistigen Eigentum überprüft werden kann.

Ich versichere, dass, falls meine Arbeit in elektronischer Form einzureichen ist, diese mit der gedruckten Version identisch ist.

Suppes  
Name  
M16560  
Matrikelnummer

Justina  
Vorname  
BAC-PB1  
Prüfungskennzeichen

25.03.21   
Datum/Unterschrift