

## **FamilienLeben - Work-Life-Balance**

### **Eine Einführung in das Thema und Empfehlungen für themenzentrierte Maßnahmen**

Dr. Claudia Bundschuh in Zusammenarbeit mit Friedhelm Güthoff

Die Expertise zum Thema FamilienLeben – Work-Life-Balance, Hrsg. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V., Wuppertal Dez. 2004 mit Beispielen aus der Praxis kann beim DKSB Landesverband NRW angefordert werden.

#### **Vorbemerkung**

Im Herbst 2004 beauftragte das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen den Deutschen Kinderschutzbund Landesverband Nordrhein – Westfalen mit der Erstellung einer Expertise zum Thema FamilienLeben – Work-Life-Balance. Programm- und Praxisansätze zur Herstellung von Work-Life-Balance in NRW. Der nachfolgende Beitrag fasst in Auszügen die Arbeit zusammen.

#### **Balancen im Wandel der Zeiten**

Der US-Import Work-Life-Balance etabliert sich seit den 1990er Jahren als Fachbegriff auch in der Bundesrepublik, insbesondere in der deutschen Wirtschaft. Wenige Jahre zuvor hatte bereits die ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ als eigenständiges Themenfeld Eingang in die frauen- und familienpolitische Debatte gefunden.

Hintergrund für die Suche nach Konzepten zur Herstellung von mehr Balance zwischen Arbeit und Privatleben sind hierzulande wie auch in den USA und anderen Teilen Europas komplexe gesellschaftliche Veränderungen. Diese stehen in Wechselwirkung mit der Tatsache, dass jene Mechanismen zur Organisation der Arbeitswelt, die in Industrie und Wirtschaft des 20. Jahrhunderts geprägt haben, zunehmend erschüttert werden. Damit eng verknüpft geraten soziale Sicherungssysteme ins Wanken, wodurch sich gleichsam die Politik in die Pflicht gerufen fühlt.

Die wichtigsten Phänomene der gesellschaftlichen Umgestaltung aus Sicht der ExpertInnen zum Thema seien an dieser Stelle kurz skizziert.

## ▪ **Demografischer Wandel**

Nach aktuellen Prognosen zeichnet sich ein starker Geburtenrückgang ab und mithin in vielen Teilen der Wirtschaft für die nahe Zukunft ein gravierender Mangel an (Fach-)Arbeitskräften. Dass Deutschland auf dieses Phänomen ein besonderes Augenmerk lenken sollte, legt die Besetzung des zweitletzten Platzes auf der Skala der Geburtenrate in Europa nahe<sup>1</sup>. Während sich arbeitswillige Männer und Frauen in der Gegenwart noch als die KämpferInnen um einen Arbeitsplatz zur Existenzsicherung (und meist erst in zweiter Linie auch zur beruflichen Selbstverwirklichung) auf einem äußerst begrenzten Stellenmarkt erleben, werden es zukünftig im Zuge dessen nicht selten die Unternehmen sein, die besonders um hoch qualifizierte MitarbeiterInnen konkurrieren – vorausgesetzt, die Unternehmen wandern nicht ins Ausland ab. Als wichtiger Werbe-Faktor gelten dabei Arbeitsbedingungen, die eine gleichwertige Behandlung von beruflichen und familiären Interessen zulassen.

Nun werden wir nicht nur weniger, sondern auch älter. Hatten Anfang des 20. Jahrhunderts Väter mit ihren Erstgeborenen noch eine gemeinsame Lebenszeit von durchschnittlich 20 Jahren, so liegt diese heute bei 55 Jahren, für Mütter noch um fünf Jahre höher. Ein Novum für die Alltagsbewältigung von Familien heute ist damit einhergehend ein längerfristiges Beziehungsgefüge zwischen Kindern, Eltern, Großeltern. Es wächst im familiären Rahmen folglich der Bedarf an Zeit, um diese Kontakte zu pflegen und im Falle von Krankheit oder Pflegebedürftigkeit auch Eltern helfend beizustehen.

## ▪ **Tendenzielle Auflösung geschlechtlicher Arbeitsteilung**

Seit geraumer Zeit sind in wachsender Zahl gut ausgebildete Frauen auf dem Arbeitsmarkt, deren Rückzug auf die Familie nach Geburt der Kinder einen deutlichen Verlust für die Unternehmen bedeuten würde – auch und gerade im Kontext des (durch den starken Geburtenrückgang) zu erwartenden Mangels an hoch qualifizierten Fachkräften. Dass die Zahl der weiblichen Facharbeitskräfte auch zukünftig ansteigen wird, lassen aktuelle Daten über den Kompetenzvorsprung der gegenwärtigen Mädchengeneration vermuten.

So kam beispielsweise der Bildungsforscher Andreas Frey im Rahmen einer Untersuchung von 3500 Kindern im Vorschulalter zu dem Ergebnis: „Die drei- bis siebenjährigen Mädchen sind in fast allen Bereichen besser als gleichaltrige Jungen. Nur in der Motorik haben die Jungen einen Vorsprung“ (Spiegel ONLINE – 09.Januar 2005). Das bis dato gültige Prinzip, dass „Männer so viel Familie leben, wie es ihnen der Beruf gestattet, während Frauen nur in

---

<sup>1</sup> Aktuelle Zahlen belegen, dass ein Drittel der Frauen des Geburtenjahrgangs 1965 kinderlos bleibt. Das sind von 1000 Frauen 320 im Vergleich zu 100 Frauen aus dem Jahrgang 1940, die auch keine Enkelkinder haben werden.

dem Maße berufstätig sind, wie es ihnen die Familie erlaubt“ (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge 2003, S. 6), weist sich heutzutage als unwirtschaftlich aus.

Im Übrigen kommt seit einigen Jahren auch die Kostenseite von traditionellen Formen geschlechtlicher Arbeitsteilung für die bislang vor allem als Nutznießer dargestellten männlichen Beschäftigten ans Licht. Ein Ergebnis des 20. Jahrhunderts ist die Erkenntnis: „Die einseitige Identifikation über die Arbeit (viel Arbeit!), die vor allem Männer über Jahrhunderte auszeichnete, hat sich als nicht praktikabel erwiesen. Für die Manager nicht, die ausbrennen, ihre Familie und letztlich auch ihren Job verlieren, aber auch für die Unternehmen nicht, die von der Kreativität und dem Intellekt ihrer Manager leben und Ausfälle teuer bezahlen müssen“ (Jacoby 2002, S. 3).

Nicht nur in den oberen Etagen, wo angeblich „Bandscheibenvorfälle und Herzinfarkte (...) unter den Managern fast schon zum guten Ton“ (ebd., S. 1) gehören, sondern auch in den unteren Etagen ist längst bekannt und anerkannt: Eine dauerhafte Überlastung im Beruf ohne ausreichend Raum für Entspannung und persönliche Entfaltung gehen zwangsläufig auf Kosten der körperlichen und seelischen Gesundheit. Laut Thomas Huber-Winter kommen Männer zunehmend zu der Schlussfolgerung: „Erwerbsarbeit ist - höchstens - das halbe Leben!“ (Huber-Winter, Online-Familienhandbuch).

Für beide Geschlechter gleichermaßen Not tut eine Veränderung hinsichtlich Qualität und Quantität von Berufstätigkeit schließlich und endlich auch deshalb, weil der so genannte Generationenvertrag in seiner heutigen Fassung nicht mehr eingehalten werden kann. Vielmehr wird mit der deutlich gestiegenen Lebenserwartung eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit unumgänglich. Sie ist wiederum aber nur zu leisten, wenn frühzeitig und dauerhaft für den Erhalt von Arbeitskraft und Leistungsfähigkeit über das bisherige Pensionsalter hinaus Sorge getragen wird.

#### ▪ **Entgrenzung des Berufsalltags**

Die genannten Veränderungen werden begleitet von einem Phänomen, das für uns alle inzwischen fast schon Normalität geworden ist, die so genannte Entgrenzung des Berufsalltags mit unmittelbarer Wirkung auf das private bzw. familiäre Leben. Drei Dimensionen der Entgrenzung werden in der Fachliteratur hier besonders betont: zeitliche Flexibilität, räumliche Mobilität und erwerbsbiografische Diskontinuität (vgl. u. a. Jurczyk 2002, S. 2).

**Zeitliche Entgrenzung:** In vielen Teilen der Wirtschaft verschwinden traditionelle Zeitmodelle, die der Arbeit bislang den Tag und hier den so genannten Werktag als Zeitrahmen zuwiesen. Denn „ein Handelsunternehmen, das weltweit operiert, muss von seinen Mitarbeitern erwarten, dass diese entsprechend der Zeitzonen arbeiten, wie auch ein Unternehmen, das bestimmte Projekte entwickelt, von seinen Mitarbeitern erwartet, dass die Projektentwicklung den Rhythmus der Zeitorganisation bestimmt“ (Bertram 2000, S. 4). Allgemein zeigt sich ein Zuwachs an Schicht- und Nachtarbeit, an Wochenend- und Samstagsarbeit, ein Wegfall an festen Vorgaben zur Arbeitszeit zugunsten von Arbeitszeitkonten.

Gleichfalls verwischen sich die Grenzen zwischen Arbeitszeit, Feierabend, Urlaubszeit und Wochenenden. Laut Bertram (2003, S. 11) stehen wir heute vor dem Problem, „dass die Alltagszeit nicht mehr klar strukturiert ist und wir unsere Alltagszeit jetzt plötzlich neu und individuell organisieren müssen“. Oder anders formuliert: „Ob ich den Mittwoch zum Sonntag mache, bleibt letztlich mir überlassen“ (Jurczyk, S. 3). Damit verschwindet im Zuge der Globalisierung ein Orientierungsfaktor für die Organisation auch privater und hier speziell familiärer Anforderungen.

**Räumliche Entgrenzung:** Mobilität ist ebenfalls inzwischen kaum noch aus dem Berufsalltag wegzudenken. Sie äußert sich zunächst darin, dass die Arbeit nicht mehr allein im Büro getätigt wird, sondern auch zuhause am PC oder unterwegs. Selbst die schnelle Informationsvermittlung ist inzwischen kein wirkliches Problem mehr, wenn nur ein Internetanschluss verfügbar ist. Diese Beweglichkeit des Arbeitsplatzes führt mithin zu einem Verschwinden der Trennschärfe zwischen Arbeitsleben und Privatleben. Der/die moderne ArbeitnehmerIn, über Handy jederzeit und überall erreichbar, kann nunmehr rund um die Uhr zum Einsatz gerufen werden. Und es bedarf angesichts schwindender materieller Ressourcen und Jobalternativen einer enormen Anstrengung, um dieser Vereinnahmung durch betriebliche Interessen etwas entgegenzusetzen.

Der gegenwärtige Arbeitsmarkt fördert und fordert stattdessen in jeder Hinsicht Beweglichkeit der Beschäftigten, auch in Bezug auf die eigene Person. Das Pendeln zwischen Büro und Arbeitstreffen bzw. Kundenbesuchen, die trotz moderner Datenübertragung nicht rückläufig sind, und das Pendeln zwischen Arbeitsplatz und Wohnung ist ebenfalls inzwischen alltäglich. Für Familien mit Kindern werden die Zeiten ‚on the road‘ je nach Wohnlage noch länger, denn sie leben nicht notwendigerweise dort, wo es die Infrastruktur gibt, die sie brauchen (vgl. Bertram 2003, S.11). Durch den Geburtenrückgang wird zukünftig stattdessen eine Reduzierung der Angebote in

unterschiedlichen Wohnregionen erfolgen, und das heißt konkret: „Die Wegstrecken beispielsweise zur Kinderbetreuung oder zur Schule werden immer größer, stimmen nicht mehr mit den Berufsstrecken überein und führen zu einem Zeitpuzzle, das kaum noch organisierbar ist“ (ebd.).

**Biografische Entgrenzung:** Nicht nur die Entscheidung für Nachwuchs, sondern auch der Rückgang von Lebensarbeitsstellen bzw. der Zuwachs von zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen bringt es mit sich, dass ArbeitnehmerInnen einen wiederholten Wechsel zwischen Phasen von Erwerbslosigkeit, Teilzeit- und Vollzeitarbeit durchlaufen. Der fachliche Erfahrungszuwachs durch mehr Vielfalt in den Tätigkeiten und die persönlichen Entwicklungschancen sind zwei Größen, die dabei ohne Frage häufig als Gewinn zu verbuchen sind. Die gegenwärtige Lage auf dem Arbeitsmarkt lässt indessen bei der Suche nach einer neuen Anstellung in den meisten Berufszweigen nur wenig Spielraum für räumliche Präferenzen.

Oft sehen sich ArbeitnehmerInnen gezwungen, beim Bemühen um einen neuen Job den Radius deutlich über die persönliche Grenze hinaus zu ziehen. Wird die Entfernung zu groß, gehen Beschäftigte dazu über, die Woche am Arbeitsort zu verbringen und nur die Wochenenden zuhause. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn die Familie durch soziale Bindungen am bisherigen Wohnort bleiben möchte oder eine Stellenbefristung von beispielsweise 2 Jahren einen Umzug in jeder Hinsicht unrentabel macht. Die Pflege sozialer Netzwerke, die in Krisenzeiten wertvolle Hilfestellung leisten könnten, bleibt im Zuge dessen nicht selten im wahrsten Sinne des Wortes auf der Strecke.

#### ▪ **Schwierigkeit der materiellen Existenzsicherung**

Nach Ergebnissen einer WSI-Befragung von Betriebsräten zu Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz (2004) sind 91% der Betriebsräte der Überzeugung, dass in den letzten fünf Jahren psychische Arbeitsbelastungen wie Zeitdruck, Arbeitsintensität und Verantwortungsdruck zugenommen haben. Entgegen der landläufigen Meinung, dass in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit die Belastung des Einzelnen doch sinken müsste, da die Arbeit ja nun auf mehrere verteilt werden kann, erfahren die Erwerbstätigen in weiten Teilen der Bevölkerung demzufolge keine Erleichterung.

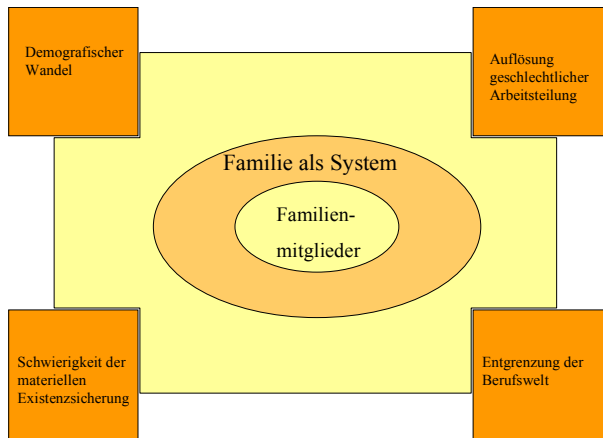
Es zeigt sich vielmehr der Trend zu einer „schleichenden“ Verlängerung von Arbeitszeit über tariflich oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus, vor allem für hochqualifizierte Angestellte (vgl. Oechsle S. VIII f). Dabei wird die Mehrarbeit nicht unbedingt auch entsprechend abgegolten. Laut Bauer, Groß, Lehmann und Munz (2004) wurden 1999 noch mehr als die Hälfte der Überstunden (53%) vergütet, wohingegen es 2003 nur noch 43% der

definitiven (d.h. auch nicht durch Freizeit ausgeglichenen) Überstunden waren (vgl. ebd. S. 49). Psychosomatische Erkrankungen bzw. das Burn-Out-Syndrom sind im Zuge dessen in den letzten Jahren nicht mehr nur für Berufstätige in sozialen Bereichen reserviert, wie bereits in der Einleitung kurz angedeutet wurde.

Die fehlende Gegenwehr der ArbeitnehmerInnen auch bei offensichtlicher Steigerung der Belastungen ist nicht zuletzt durch die hohe Arbeitslosigkeit in unserem Land begründet und die wachsende Sorge der aktuell Beschäftigten, morgen ebenfalls zum Heer der Erwerbslosen zu zählen. Mit Harz IV wächst auch für höher Qualifizierte die Gefahr eines schnellen und enormen sozialen Abstiegs. Für sie wird der ehemals (durch Sparguthaben, Immobilien etc.) abgesichert geglaubte weitere Lebensentwurf in zweiter Konsequenz quasi entsichert, da viele dieser Werte nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (12-18 Monate) zur Existenzsicherung verwandt werden müssen. Dass die Frist nur allzu schnell verstreicht ohne reale Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz, wissen gegenwärtig Betroffene aus allen Branchen und auch die Bundesanstalt für Arbeit. Hinzu kommen für alle Betroffenen Einbrüche, deren Konsequenzen gegenwärtig noch nicht anzusehen sind. „Da materielle Ressourcen auch eine Art Schlüssel im Zugang zu anderen Ressourcen bilden, entscheiden sie auch mit über Zugangschancen zu Bildung, Kultur und Gesundheit“ (Keupp 2004, S. 19).

Für Familien mit Kindern wird sich mit der Einführung der „Ein-Euro-Jobs“ unter Umständen noch mal ein besonderes Problemfeld auftun. Der finanzielle Zugewinn deckt häufig vermutlich nicht annähernd die Kosten, welche durch qualifizierte Kinderbetreuung dann parallel entstehen, so nicht Familienangehörige oder andere soziale Netzwerke hier helfend eingreifen.

Die vier skizzierten Phänomene bilden gegenwärtig die Eckpfeiler der Hintergrundfolie, in die unser Alltag als Einzelperson und Gemeinschaft eingebettet ist. Familien von heute sind gefordert, mit einem Weniger an sozialer Sicherheit und Orientierung und einem Mehr an Zeitbedarfen für Mobilitätserfordernisse und familiäre Beziehungen, als Einzelpersonen und System eine Vielzahl an Alltagsanforderungen individuell zu meistern.



Trotz oder gerade wegen dieser tief greifenden Veränderungen belegen aktuelle Umfragen einen Bedeutungszuwachs von Familie für die Menschen in Deutschland. „Offenbar wächst in Zeiten der Globalisierung und Grenzenlosigkeit das Bedürfnis der Menschen nach Verlässlichkeit und einem festen Ankerplatz“ (Langkau-Herrmann 2000,

S. 2). Wie aber kann es gegenwärtig und zukünftig Eltern gelingen, persönliche, familiäre und berufliche Interessen gleichermaßen in ein zufrieden stellendes Leben zu integrieren?

### Zum Diskurs der Work-Life-Balance

Die Diskussion um Work-Life-Balance greift diese Frage auf. Sie sucht nach Lösungen, damit Work/Arbeit und Life/Privatleben, „im Grundsatz gleichberechtigt nebeneinander stehen“ (Bertram 2003, S.14) können. Die Antworten, die gegenwärtig in der Fachwelt präsentiert werden, sind indessen sehr vielfältig, abhängig auch von der jeweiligen Interessengruppe, der die AutorInnen bzw. Fachleute angehören.

### Work-Life-Balance aus betriebssoziologischer Sicht

Wie Eingangs erwähnt, findet das Thema Work-Life-Balance vor allem in der Wirtschaft wachsenden Anklang und wird im betriebssoziologischen Kontext offensichtlich stark diskutiert. Unternehmen antizipieren anscheinend den zukünftigen Mangel insbesondere an höher qualifizierten Fachkräften und die Erwartungen der zukünftigen ArbeitnehmerInnen bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes. Sie rüsten auf bzw. um in ihren Betrieben.

Maßnahmen, die hier aktuell diskutiert und eigenen Darstellungen zufolge auch zunehmend realisiert werden, sind zum einen Angebote, welche eine Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben/Familienleben fördern sollen. Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie Hilfestellung bei der Lösung von privaten Betreuungsaufgaben werden hier in erster Linie genannt. Seltener kommen Familienservice und Beratungsangebote, Möglichkeiten einer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für Eltern insbesondere mit jüngeren Kindern zur Sprache, ebenso spezielle Fördermaßnahmen für Männer und Frauen etwa während der Elternzeit.

Eine zweite Variante umfasst Maßnahmen, die eine „Work-Life-Balance innerhalb der Arbeitswelt“ (Meier 2001, S. 12) herstellen sollen durch die Integration von Programmen zur Erhaltung bzw. Förderung von Gesundheit und Entspannung am Arbeitsplatz. Dazu zählen beispielsweise Fitnessangebote in der Firma, Dusch- und Schlafgelegenheiten oder auch Massageangebote.

Die Ziele der Maßnahmen sind aus Sicht von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden klar: Es geht um Personalgewinnung, Reduktion von Fluktuation, Erhalt der Produktivität und Reduzierung der Fehlzeiten. Es geht um „den optimierten Einsatz des Humankapitals in Unternehmen und der Volkswirtschaft insgesamt“ (Prognos trendletter 1/2004, S. 2), wie der Geschäftsführer der Prognos AG, Christian Böllhoff, zur Initiative aus Politik und Wirtschaft mit dem Titel „Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität“ anmerkte.

### **Life-Balance aus sozialpsychologischer Sicht**

Bei näherer Betrachtung sind die Maßnahmen der Unternehmen vor allem dazu angetan, den strukturellen Rahmen für die Herstellung einer Balance zwischen Arbeit und Privatem/Familie im Leben von Erwerbstätigen zu schaffen. Insbesondere die in der Wirtschaft besonders favorisierte Hilfestellung beim Zeitmanagement ist hier von herausragender Bedeutung für Familien mit Kindern. Jedoch scheinen Zweifel angebracht, dass – selbst in Ergänzung jener anderen genannten Angebote – allein schon mit diesen Maßnahmen das erreicht werden kann, was der Begriff der Work-Life-Balance beim Einzelnen an Assoziationen auslöst, nämlich die Möglichkeit der Menschen, sich selbst im wahrsten Sinne des Wortes ausgeglichen zu erleben. Nicht hinreichend mitgedacht ist bei der betriebssoziologischen Perspektive die Psycho-Logik von Individuen, entwicklungspsychologische Besonderheiten der Kindheit und Jugend und das Funktionieren von Systemen wie Familie, Team und soziale Netzwerke. Es fehlt der sozialpsychologische Fokus, der das „Humankapital“ einmal mehr als Menschen mit einer Vielfalt an Möglichkeiten und Grenzen, an Bedürfnissen und Bereitschaften auch außerhalb des Betriebes ins Blickfeld rückt.

### **Dimensionen einer ganzheitlichen Balance**

Um Menschen darin zu unterstützen, dem Wunsch nach mehr Ausgeglichenheit näher zu kommen, ist in einem ersten Schritt eine Überschreitung der Dichotomie notwendig, wie sie die betriebssoziologische Betrachtungsweise nahe legt. Eine hinreichende Ist- und Bedarfsanalyse muss berücksichtigen, dass das Private mehrere Dimensionen hat, die es mit der Berufstätigkeit auszubalancieren gilt. Die *Zugehörigkeit zu einer sozialen*

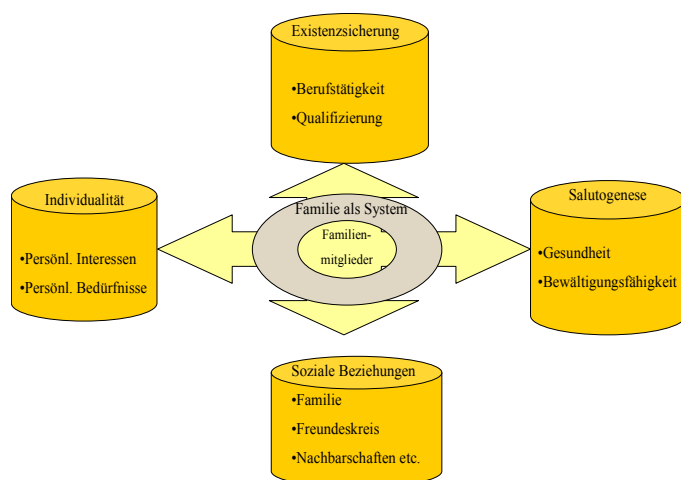


*Gemeinschaft* (Familie, Freundeskreis etc.) ist hier von Belang, ebenso wie die *Entfaltung persönlicher Interessen und Entwicklungsbedürfnisse*. Ein damit idealer Weise erreichtes psychisches Gleichgewicht ist unter Umständen gefährdet, wenn die *Erhaltung der Gesundheit und Widerstands- bzw. Bewältigungsfähigkeit* (nach dem Modell der Salutogenese) nicht ebenfalls als Aufgabe wahrgenommen wird.

## Lebenskonzepte als Voraussetzung für das Gelingen von Balance

Eine dem ganzheitlichen, d. h. dem körperlichen und seelischen Wohlbefinden entsprechende Auslastung der Säulen (1) Existenzsicherung, (2) soziale Beziehungen, (3) Individualität und (4) Salutogenese ist des Weiteren nicht allein von zeitlichen Faktoren abhängig. Klenner, Pfahl und Reuyß (2003) benennen konkret das jeweilige Paar- und Familienkonzept, das Konzept der Eltern von Kindheit und Erziehung (vgl. ebd. S. 6) als weitere Einflussfaktoren auf die gemeinsame Lebensführung und Zeitgestaltung von Familien – auf das Gelingen von Balance also. Mit Blick auf die Zunahme von Stress und psychosomatischen Erkrankungen wäre an dieser Stelle zu ergänzen, dass auch Konzepte von seelischer und körperlicher Gesundheit (Entspannung und Bewegung) eine zunehmend tragende Rolle spielen.

Diese Konzepte sind nicht automatisch vorhanden. Uta Meier (2001) merkt dazu treffend an: „Die Selbstverständlichkeit, mit der Wirtschaft und Gesellschaft auf die körperliche Fitness, emotionale Ausgeglichenheit und Leistungsfähigkeit der Menschen – gewissermaßen zum Nulltarif – zurückgreifen, übergeht den Tatbestand, dass die wesentlich über die Familie vermittelten Humanressourcen eben nicht ‚naturhaft‘ gegeben sind“ (ebd., S. 2). Die Befähigung zu gleichwertiger Integration und Pflege der Lebenssäulen ins alltägliche Dasein muss also erworben werden.



Familien mit Kindern: Quellen und Zielgruppen von Lebenskonzepten, Fürsorge- und Beziehungsarbeit in der Familie können einen wesentlichen Beitrag zur Aneignung der Konzepte bzw. zum Aufbau und Erhalt der Humanressourcen leisten. D. h. jedoch im Weiteren: „Familien brauchen Zeit, sowohl in qualitativer

als auch in quantitativer Hinsicht.“ (Hochschild 2004, S.2). Ob und inwiefern die Familienzeit Qualität bekommt, ist wiederum abhängig von der Wertschätzung, welche die

Familienmitglieder – beeinflusst auch durch Vorgaben ihrer Arbeitgeber - der Familie als Teil ihres Lebens entgegenbringen. In Anlehnung an Arlie Hochschild (2004) zeichnet sich die Qualität durch das Vorhandensein einer Familienkultur aus, in der Familie nicht als Last, sondern als Quelle vielfältig positiver Erfahrungen und Lernschritte bewertet wird. Die Pflege einer Familienkultur als Gegengewicht zur Arbeitskultur scheint angesichts des gesellschaftlichen Wandels allerdings nicht mehr selbstverständlich. Vielmehr haben Kinder in der heutigen Zeit ihre Bedeutung als normalitätsstiftendes Element verloren (vgl. Keupp 2004, S. 5). War schon seit jeher die Familienarbeit der Erwerbsarbeit in ihrer Wertigkeit nachgeordnet, so droht nun eine verschärfte Konkurrenz bzw. ein „Krieg um Zeit, in dem die Schwächeren, natürlich die Kinder“ (Mayer 2002) unterliegen.

Neben dem Faktor Zeit spielt ebenso ein anderes Phänomen eine erschwerende Rolle. Auch angesichts tief greifender Individualisierung und Pluralisierung, allgemeinen Wertewandels, Entstandardisierung familiärer Lebensmuster uvm. ist die Aneignung von so genannten Lebenskonzepten als Fundament einer Familienkultur heutzutage mit besonderen Mühen und Anstrengungen verbunden. Einzelpersonen und Familien haben fast täglich quasi die Qual der Wahl bei Entscheidungsfindungen für die individuelle und/oder gemeinsame Lebensgestaltung.

Die nur noch schwer überschaubare Flut an Ratschlägen und Tipps (von unterschiedlichen Erziehungskonzepten über Ernährungstipps und Beziehungsratschlägen bis zu Bildungsprogrammen und spirituellen Heilsbotschaften) in Begleitung des ständigen Zuwachses und der Schnellebigkeit von Kinder- und Jugendkulturen mit ihren vielfältigen Chancen und Gefahren wirken bei der Formulierung und Einhaltung von familiären Zielen und Maßgaben kurz- und langfristig verunsichernd und destabilisierend. Hinzu kommt, dass „die familialen und sozialen Netzwerke, die frühere Elterngenerationen in solch unsicheren Zeiten aufgefangen haben, eben auch nicht mehr in der bekannten Weise (existieren)“ (Jurczyk 2002, S. 6). Eltern mit Kindern brauchen deshalb ergänzend Hilfestellung, um sich in der Vielfalt der täglich dargebotenen Denk- und Lebensmodelle selbst verorten zu können.

**Vorläufiges Fazit :** In der Wirtschaft wächst das Interesse an Maßnahmen zur Herstellung einer Work-Life-Balance. Der befürchtete Mangel an qualifizierten Fachkräften ist hier Triebfeder für neue Angebote und Prozesse der Organisationsentwicklung. Familien brauchen strukturelle Hilfen. Sie brauchen aber mindestens genauso notwendig inhaltliche Angebote, um Lebenskonzepte zu entwickeln und zu pflegen - jene Denk- und Handlungsmuster, die eine Familienkultur untermauern und sie befähigen, individuelle und familiensystemische Bedarfe, Notwendigkeiten der Existenzsicherung und Erwerbstätigkeit

allesamt ernst zu nehmen und bei der Planung und Gestaltung des Alltags zu berücksichtigen.

Da sich die einzelnen Lebensbereiche nicht selten auch überschneiden, individuelle Interessen etwa im Beruf auch entfaltet werden können, umgekehrt aber auch im Privatleben Arbeit wie z. B. Familienarbeit geleistet wird, ist das Ziel treffender als Unterstützung der „Life-Balance“ zu formulieren. Die Angemessenheit dieser Bezeichnung wurde jüngst noch einmal deutlich im Rahmen der Fachtagung „Chancen einer Gesellschaft des langen Lebens – Demografischer Wandel in NRW“. Referentinnen und TeilnehmerInnen eines Forums teilten die Ansicht, dass der Begriff der Life-Balance, der auch im Titel der Veranstaltung gewählt wurde, Anforderungen und Bedarfe im Hinblick auf Familien mit Kindern am deutlichsten widerspiegelt.

## Empfehlungen

Stichwortartig seien hier nochmals einige Schlussfolgerungen genannt, die für mehr Life-Balance im Leben von Familien mit Kindern herausragend sind:

- Familien brauchen angesichts gesellschaftlicher Umwandlungsprozesse mehr denn je Hilfestellung, um den Balanceakt, den Familienleben ohne Zweifel darstellt, auch in Zeiten wachsender Verunsicherung auf allen Ebenen (materiell, sozial, normativ) zu meistern. Strukturelle Hilfen (z. B. Hilfestellung bei der Synchronisierung der Zeitbedarfe) sind dabei wichtig, aber ebenso inhaltliche Hilfen zur Entwicklung von so genannten Lebenskonzepten.
- Die gegenwärtige Diskussion zu Work-Life-Balance würdigt die verschiedenen Dimensionen nur unzureichend, die das Privatleben umfasst. Eine flächendeckende Aufklärung zur Förderung eines ganzheitlichen Problembewusstseins tut hier folglich not. Es muss verdeutlicht werden, dass Ausgeglichenheit nur erreicht werden kann, wenn parallel zur Existenzsicherung auch die einzelnen Bestandteile des Privatlebens, d. h. soziale Beziehungen, Individualität und Salutogenese als gleichwertige Säulen unseres Daseins betrachtet und behandelt werden.
- Um eine Balance zu schaffen und auf Dauer zu erhalten, ist eine kontinuierliche Begleitung und Hilfestellung für Familien erforderlich. Denn die Fragen zur Förderung und Erziehung von Mädchen und Jungen variieren mit den Altersstufen (ohne sich gleichsam zu reduzieren) und stellen Eltern mit Kindern ständig vor neue Herausforderungen. Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kinder und Jugendliche sind hier aufgerufen, ihren Teil zur Qualifizierung für die zukünftige Elternschaft zu leisten.

- Eine bedarfsgerechte Entfaltung lokaler Angebote bedarf der Beteiligung von Familien mit Kindern vor Ort. D. h. die Zielgruppen müssen in die Planung und Entwicklung von Angeboten einbezogen werden.
- Ohne die authentische Mitwirkung von Arbeitgebern bleibt für Beschäftigte mit Kindern die gleichberechtigte Integration der Lebenssäulen ein extrem schwieriges Unterfangen. Die Sensibilisierung von Personalverantwortlichen für die Bedarfe von Familien ist daher eine unerlässliche Maßnahme auf dem Weg zu mehr Ausgeglichenheit im Leben von Familien. Sie gilt es zu fördern durch intensive Aufklärung der betreffenden Personen und ebenso durch die Möglichkeit unmittelbarer bzw. konkreter Einsichten und Praxiserfahrungen etwa im Rahmen eines ehrenamtlichen Engagements. Dies setzt wiederum voraus, dass das bürgerschaftliche Engagement - eingebunden in verankerte Strukturen zur Begleitung und Unterstützung durch hauptamtliche MitarbeiterInnen - als Eigenwert für die Gesellschaft und als herausragende Lernquelle für die Arbeit in Unternehmen auch in der Wirtschaft Anerkennung und Wertschätzung erfährt.
- Ein problemangemessener Zuschnitt lokaler Angebote kann gefördert werden durch eine stärkere Vernetzung lokaler Akteure (d. h. Unternehmen, Kommune, Jugendhilfe etc.). Voraussetzung für ein Gelingen solcher Netzwerke ist der Einsatz so genannter professioneller Kümmerer, welche die Fäden des Netzes in der Hand halten und als zentrale Anlaufstelle für weitere Informationen und Anknüpfungen fungieren.
- Die Arbeit fachlicher Kooperation unter Leitung der Kümmerer trägt wiederum erst dann die gewünschten Früchte, wenn sie auch die Zielgruppe erreicht. Zur Bündelung und Streuung von Informationen über hilfreiche lokale Angebote, Rechtsansprüche und Handlungsmöglichkeiten sind für Familien mit Kindern zentrale, niedrigschwellige Anlaufstellen einzurichten. Deren Aufgabe muss es zudem sein, Familien mit Kindern bei der Auswahl geeigneter Angebote für die eigenen Bedarfe hilfreich zu sein.

Ausgehend von diesen Schlussfolgerungen sieht der DKSB Landesverband NRW e. V. Handlungsbedarf insbesondere auf drei Ebenen. Zum einen sind danach Maßnahmen zu entwickeln, die sich unmittelbar an Familien mit Kindern richten. Zum zweiten muss verstärkt darauf hingewirkt werden, dass Personalverantwortliche für die Bedarfe der Familien bei der Alltagsgestaltung sensibilisiert werden. Zum dritten schließlich ist ein besonderes Augenmerk auf das bislang in der Diskussion zu Unrecht vernachlässigte Thema der Salutogenese zu richten.

Dabei ist vorab folgendes anzumerken: Bei den nachfolgend dargestellten Empfehlungen für weitere Maßnahmen zur Förderung von Life-Balance wurden jene Maßnahmen uneingeschränkt mitbedacht, die bereits Anwendung finden und im Zuge dessen auch in der

ausschnitthaften Bestandserhebung Erwähnung fanden. Die einzelnen Projektideen sind daher nicht zu verstehen als Versuche, das Rad quasi neu zu erfinden. Vielmehr handelt es sich dabei um Bemühungen, im Abgleich mit aktuellen Bedarfsanalysen (die anhand verschiedener Studienergebnisse in der Expertise zum FamilienLeben – Work-Life-Balance Hrsg.: Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V., Wuppertal Dezember 2004 z. T. aufgeführt wurden) auf eine bedarfsgerechtere Zuspitzung bzw. eine Optimierung existierender Programm- und Praxisansätze in NRW hinzuwirken.

Das bedeutet auch, dass der lokalen Entfaltung einer jeden Projektidee aus Sicht des DKSB Landesverband NRW e. V. eine lokale Bestandserhebung vorausgehen muss. Ihr Ziel muss die Entwicklung einer Feinkonzeption sein, die je nach Sachlage vor Ort dann den Charakter einer Ergänzung oder Weiterentwicklung vorhandener Angebote hat und vermutlich in den seltensten Fällen als völlig neuartiger Bestandteil installiert werden muss.

Die Empfehlungen werden in diesem Sinne als Bausteine definiert. Ein solcher Baustein kann dann im einen Fall mit Synergieeffekten der Abschlussstein eines Bogens sein, den lokale Akteure bereits mit viel Sorgfalt und Engagement gespannt haben. Im zweiten Fall kann es sich dabei um den Anstoß für die Erweiterung eines hilfreichen Grundstocks an Maßnahmen handeln und im dritten Fall schließlich um einen Grundstein für etwas bislang nicht vorhandenes.

#### **4.1 Familien im Fokus**

Anhand der Ergebnisse der ausschnitthaften Erhebung (vgl. hierzu Expertise, Wuppertal Dezember 2004) lassen sich vor allem zwei Bereiche ausmachen, wenn wir Familien mit Kindern als unmittelbare Zielgruppe von Maßnahmen zur Förderung der Balance in ihrem Leben fokussieren. Dazu gehören die Kinderbetreuung und die Informationspolitik hinsichtlich grundsätzlicher und lokaler Möglichkeiten der Schaffung und Erhaltung von Balance im individuellen und familiären Leben.

### **I. Orte für Familien – Orte für Kinder**

#### **Qualitätsmanagement für eine Balance von Betreuung und Förderung**

Der Blick des Kinderschutzbundes richtet sich zunächst besonders auf Kinder und deren Bedarfe bei der außerfamiliären Betreuung. In Zeiten einer wachsenden Entgrenzung der Erwachsenenwelt scheint es zum Schutz der Rechte von Mädchen und Jungen umso notwendiger, die Grenzen ihrer Belastbarkeit deutlich zu machen und in klare

Handlungsleitlinien einfließen zu lassen. Diese müssen die Leistung erbringen, dass Kinderbetreuung im Zuge der gesellschaftlichen Umwandlung „keine Kinder-Aufbewahrung, sondern durchdachte Konzepte für flexible Betreuung unter Berücksichtigung des Kindeswohls“ (Landesarbeitsgemeinschaft Niedersächsischer Familienbildungsstätten 2003, S. 25) bedeutet.

In Ergänzung zur Hilfestellung beim Zeitmanagement von Familien sollte es Ziel sein, ein Qualitätsmanagement für eine angemessene Balance zwischen Betreuung und Förderung für die neu entstehenden und gewachsenen Formen der Kinderbetreuung zu entwickeln. Die Integration von Kinder- und Elternbedarfen ist die besondere Herausforderung, die es hier zu meistern gilt.

## **II. Kompetenz-Zentrum FamilienLeben**

### **Für mehr Durchblick...**

Ausgehend von einer Masse der täglich auf Familien hereinbrechenden Informationen zu allen Lebensfragen und Lebenslagen ist hier die Initiierung von lokalen Kompetenz-Zentren angedacht. Sie sollen Familien dabei helfen, mehr Durchblick zu erlangen, was die Angebote zur Förderung individueller und familiärer Balance in ihrem Lebensumfeld angeht. Gebündelt werden sollen hier Informationen zu Angeboten

- der Kinderbetreuung und der Schulen
- der Bewegung, Entspannung, Ernährung und Kreativität
- der Jugendhilfe
- der Familien(selbst)hilfe
- des familienfreundlichen Wohnens

Die Umsetzung soll durch eine Vernetzung bzw. Ergänzung vorhandener lokaler Stellen erfolgen, die bereits Teile des Informationsnetzes recherchieren und bedarfsgerecht vermitteln. Nur wenn jegliche Strukturen dieser Art fehlen, soll in letzter Konsequenz ein Neuaufbau einer Informationszentrale angestrebt werden.

### **4.2 Sensibilisierung der Personalverantwortlichen**

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge nennt als eine der vorrangigsten gesellschaftspolitischen Aufgaben die Entwicklung eines Arbeitsbegriffs, der die Gleichwertigkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit herausstellt, denn: „Solange nur die Erwerbsarbeit als ökonomisch produktiv angesehen wird und Familienarbeit als nur reproduktiv der Privatheit zugeordnet bleibt, lässt sich Familienarbeit und Erwerbsarbeit nicht tragfähig in ein miteinander zu vereinbarendes Verhältnis bringen“ (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge 2003, S. 5).

Dieser gesamtgesellschaftliche Umdenkungsprozess kann unterstützt werden durch mehr Aufklärung und Sensibilisierung derjenigen, die Freiräume zugestehen oder aber beschneiden, um Gleichwertigkeit zu erproben, der Arbeitgeber nämlich, speziell der Personalverantwortlichen in den Unternehmen. Sie haben nach aktuellen Erkenntnissen häufig nur unzureichende Vorstellungen von den realen Herausforderungen, die ein Bemühen um Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Familien mit Kindern mit sich bringt. So wurden in einer Befragung des Institut der Deutschen Wirtschaft Köln am häufigsten fehlende betriebliche Bedarfe als Grund für die unterlassene Einführung von Maßnahmen genannt, gefolgt von einem fehlenden Bedarf der MitarbeiterInnen (vgl. Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003, S. 13f.). Beides, so wurde im Vorangegangenen deutlich, stimmt nicht mit der Wahrnehmung vieler Beschäftigter überein.

Eine Schlussfolgerung, welche die WissenschaftlerInnen der Unternehmerbefragung aus den Ergebnissen ziehen, lautet: „das Thema muss stärker als bisher kommuniziert werden“ (ebd., S. 9). Dabei wird verwiesen auf die Tatsache, dass es nur in wenigen Unternehmen feste AnsprechpartnerInnen zum Thema gibt wie etwa Gleichstellungsbeauftragte und manche Unternehmen überhaupt keine Informationen weiterleiten über ihr Angebot, andere hingegen allenfalls über das schwarze Brett bzw. das Intranet. Eine konsequentere Wissensvermittlung an die Unternehmen deckt sich im Übrigen auch mit deren Anliegen an die Kommunen, wie es an anderer Stelle dargestellt wurde.

### **III. Family-Case... von ArbeitgeberInnen für ArbeitnehmerInnen**

Mit einem so genannten Family-Case bietet sich eine Möglichkeit, das Thema in Unternehmen in gewisser Weise aus seinem Schattendasein herauszulösen. Gemeint ist hiermit ein quasi geschnürtes Bündel, das ArbeitgeberInnen an die Beschäftigten mit Kindern weiterreichen. Es ist gefüllt mit alltagspraktischen Dingen und ebenso mit sachgerecht gebündelten Informationen über lokale Angebote. Im Einzelnen sollen enthalten sein

- ein spezieller Familienkalender
- Informationen zum Thema Familie, Beratung und Kinderbetreuung
- Informationen zu Eltern- und Familienkursen und Familienselbsthilfe
- Informationen zum Thema Bewegung, Entspannung, Ernährung, Kreativität

Der Erhalt des Family-Cases soll geknüpft werden an die verpflichtende Teilnahme an einer Schulung der Personalverantwortlichen zu notwendigen innerbetrieblichen Strukturen und

Konzepten für eine gelingende Balance. Die lokale Aufbereitung der themenspezifischen Information wird den Unternehmen als weitere Aufgabe auferlegt.

Beide Elemente wirken darauf hin, dass eine kontinuierliche inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema erfolgt. Da eine solche Maßnahme zwangsläufig innerbetrieblich so genannte Kümmerer braucht, erfährt das Thema an sich bereits eine Aufwertung. Außerdem erhalten die Personalverantwortlichen auf diese Weise einen vertieften Einblick in die Lebenslagen, Herausforderungen und Schwierigkeiten von Familien bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

#### **IV. Standortkonferenzen - Begegnungen von Unternehmen und Organisationen der Familien- und Kinderpolitik**

Eine weitere Methode zur Förderung des Problembewusstseins seitens der Unternehmen kann die Initiierung und Umsetzung von lokalen Standortkonferenzen sein, zu der sämtliche lokale Akteure geladen sind, die mit Familien mit Kindern in irgendeiner Form befasst sind. TeilnehmerInnen sollten demzufolge verschiedenste lokale VertreterInnen der Kinder- und Jugendpolitik sein, zum Beispiel Beschäftigte der Familienbildung, der Sportvereine, der Einkaufsläden und der Jugendhilfe.

Thematisch wird ein Austausch von Fachkenntnissen in beide Richtungen angestoßen. Personalverantwortliche sollen Gelegenheit bekommen, Familien unter dem Gesichtspunkt des Gewinns für Unternehmen zu erkennen. Zu denken ist beispielsweise an eine detaillierte Veranschaulichung der Kompetenzen, die in Familien erworben werden und für die Arbeitswelt äußerst nützlich sind. Im Gegenzug kann aufgezeigt werden, was Familien von Unternehmen brauchen, um weiterhin quasi gewinnbringend agieren zu können. Gemeinsam mit allen Beteiligten ist im Rahmen der Standortkonferenzen außerdem zu erarbeiten, in welcher Vielfalt lokale Bündnisse realisiert und individuell gelebt werden können.

Am Rande erwähnt sein ein Baustein, der als Inhalt solcher Standortkonferenzen durchaus in Erwägung gezogen werden sollte: Laut Bertram (2003) hat der Bürgermeister von Boston ein so genanntes After-School-Movement gegründet. Das bedeutet konkret: „Alle führenden Chefs der örtlichen Industrie von Boston denken sich aus, wie sie ihre Manager dazu bringen, sich beispielsweise nach der Schule um Kinderbetreuung zu kümmern, also in sozial benachteiligten Gebieten mit den schwarzen Kindern, die vielleicht nicht mehr in die Schule gehen wollen, Baseball oder sonst was zu spielen, Diese so genannte Sozialzeit müssen die Manager ohne Bezahlung erbringen und sie müssen die Zeit irgendwie



reinholen. (...) Dahinter steht die Vorstellung, dass man auch von den führenden berufstätigen Menschen Sozialzeit erwarten sollte“ (Bertram 2003, S. 15).

## **V. FamilienLeben durch Partizipation**

### **...damit Familien in Bewegung kommen und bleiben**

in der gesamten Diskussion um Work-Life-Balance am wenigsten Berücksichtigung erfährt gegenwärtig speziell der Faktor, ohne den im Grunde alles andere nicht funktionieren kann, der Faktor Gesundheit und Maßnahmen, dieselbe zu erhalten. Wie kann Familien dabei geholfen werden, in Zeiten der Hektik und hohen Alltagsanforderungen Gelegenheiten zu schaffen und zu nutzen, um ihre Ausgeglichenheit im ganzheitlichen Sinne fördern?

Gegenwärtig steht außer Frage, dass körperliche Bewegung und gesunde Ernährung wesentlich dazu beitragen, das allgemeine Wohlbefinden zu fördern, Krankheiten vorzubeugen und körperliche ebenso wie geistige Leistungskraft zu erhalten. Speziell Familien mit kleinen Kindern und Familien, in denen die Eltern berufstätig sind, sehen sich jedoch häufig mit dem Problem konfrontiert, dass örtliche Angebote nicht mit ihren Möglichkeiten und Interessen korrespondieren. Um hier Abhilfe zu schaffen, ist es nahe liegend, Familienangehörige als ExpertInnen familiärer Alltagsgestaltung in die Entwicklung neuer bzw. in die Optimierung vorhandener Angebote einzubeziehen. Zu klären ist dabei zum einen, welche Rahmenbedingungen sich Mütter, Väter, Söhne und Töchter wünschen. Zum zweiten ist zu erfragen, welche Inhalte bzw. Formen der Gesundheitsförderung die einzelnen Familienmitglieder als interessant wahrnehmen und als nachahmenswert.

Zur Erhebung der Daten sollen insbesondere jene Familien befragt werden, welche gerade für die Thematik als schwer erreichbar gelten. Der Zugang soll über Kindergarten und Grundschule gesucht werden. Ergänzend sind aktuelle Erfahrungen von medizinischen Schuluntersuchungen zu berücksichtigen. Durch einen Abgleich der Daten mit den Ergebnissen einer gegenwärtig laufenden Studie des Landessportbund NRW zu aktuell bereits vorhandenen Angeboten von Vereinen können Lücken unmittelbar erkannt und in einem weiteren Schritt bedarfsgerechte Konzepte entwickelt werden.

Die besten Angebote bleiben indessen ungenutzt, wenn die Zielgruppen nicht ausreichend informiert werden. Dem soll in einem zweiten Schritt im Rahmen des Projektes entgegen gewirkt werden durch umfassende Aufklärungsarbeit, die sowohl Eltern als auch Kinder erreicht. Unternehmen, Kindergärten und Schulen sind hier in besonderer Weise gefragt, örtliche Angebote zu ermitteln und die Informationen angemessen zu transportieren, d. h.

nicht nur verbal, sondern anschaulich beispielsweise in Form von Schnupperkursen, Veranstaltungen vor Ort.

## **VI. Zentrum für FamilienLeben**

Mit dieser letzten und gleichsam umfassendsten Projektidee ist ein lokaler Ort für Familien mit Kindern gemeint, der vielfältige Maßnahmen sozusagen unter einem Dach vereint. Ein solches Zentrum ist zu verstehen als eine Erweiterung des Kompetenz-Zentrums, denn es soll neben der Vermittlung themenrelevanter Informationen auch Raum für konkrete Praxisbausteine bieten. In einem solchen Zentrum könnten folgerichtig verschiedene Projekte integriert werden, die bereits als Einzelmaßnahmen im vorangegangenen kurz skizziert wurden. Dazu gehören

- Standortkonferenzen
- Schulung von Personalverantwortlichen
- Bedarfsgerechte Förderangebote für Kinder und Familien
- Kompetenz-Zentrum

Ergänzend wären in Kooperation mit lokalen Institutionen Angebote der Familienselbsthilfe und die Förderung von Elternnetzwerken zu integrieren. Ebenso wie beim Kompetenz-Zentrum als Einzelmaßnahme soll auch hier das Bemühen vorrangig sein, an bereits vorhandene lokale Strukturen anzuknüpfen. Motto ist hier nicht etwa, dass Konkurrenz das Geschäft belebt, sondern vielmehr, dass im gemeinsamen Handeln die besondere Stärke liegt.

Abschließend bleibt anzumerken, dass die verschiedenen Vorschläge für sich genommen zunächst nur Akzente setzen können im Kontext wachsender Alltagsbelastungen im Leben von Familien mit Kindern und einer weitläufigen Landschaft von Angeboten zur Förderung von mehr Life-Balance. Die Erfahrungswerte des Deutschen Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. als vielfacher Projektträger haben in der Vergangenheit gleichwohl hinlänglich bewiesen, dass solche Akzente bzw. entwickelten Bausteine eine große Streubreite erfahren können und langfristig damit vielerorts Steine ins Rollen bringen.

Voraussetzung ist gemäß den Erfahrungen neben einer angemessenen Ausstattung mit finanziellen und personellen Ressourcen ein interdisziplinärer Zugang auf hohem Niveau, verbunden mit einer hohen Bereitschaft zur Vernetzung in der Praxis und das Bemühen, die Zielgruppen in die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Angeboten mit

einzu beziehen. Beide Faktoren kennzeichnen die Arbeit des Deutschen Kinderschutzbund landesweit.

## Literatur

**Bauer, Frank/Groß, Hermann/Lehmann, Klaudia/ Munz, Eva (1):** Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. Köln, Juli 2004

**Bauer, Frank/Groß, Hermann/Lehmann, Klaudia/ Munz, Eva (2):** Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln 2004

**Bertram; Hans:** Pluralität von Arbeits- und Familienformen: Die neue gesellschaftliche Herausforderung. Vortrag anlässlich der Verleihung der Grundzertifikate zum Audit Beruf & Familie am 10.05.2000 in Berlin

**Bertram, Hans:** Zeit für Kinder, in: Landesarbeitsgemeinschaft Niedersächsischer Familienbildungsstätten: „Zeit für Kinder – Familienzeit ist Lebenszeit“. Dokumentation der Tagung der am 12. Mai 2003 in Hannover, S. 8-15

**Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge:** Vereinbarkeit von Familie und Beruf, DV 25/03-AF II, 21.11.2003

**Flüter-Hoffmann, Christiane/Solbrig, Jörn:** Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft, in: W-trends 4/2003, S. 1-18

**Hochschild, Arlie Russell:** Work-Life-Balance. Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen 2002

**Huber-Winter, Thomas:** Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Problem von Männern, in Online-Familienhandbuch

**Jacoby, Anne:** Freizeit trotz Aufstieg, in: FAZ – Hochschulanzeiger Nr. 61, 2002

**Jurczyk, Karin:** Flexibilität – Mobilität – Diskontinuität. Familienalltag und neue Erwerbsformen. Vortrag auf der Tagung des DJI „Entgrenzte Familie – entgrenzte Erwerbsarbeit. Perspektiven für die Zukunft“, München 5.11.2002

**Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Reuyß Stefan:** Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern, in: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 03/2003

**Keupp, Heiner:** Risiken von Familien mit Kindern und ihre Bewältigungsstrategien. Vortrag bei der Fachtagung „Soziale Frühwarnsysteme in NRW“ am 05.11.2004 in Gelsenkirchen

**Landesarbeitsgemeinschaft Niedersächsischer Familienbildungsstätten:** „Zeit für Kinder – Familienzeit ist Lebenszeit“. Dokumentation der Tagung der am 12. Mai 2003 in Hannover

**Langkau-Herrmann, Monika:** Vorwort , in: Digitale Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung: Referate für die Veranstaltung des Gesprächskreises Frauenpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2001, S. 5-8

**Mayer, Susanne:** Macht voran, komm endlich, wir müssen los, in: Die Zeit 47/2002

**Meier, Uta:** Weichenstellung für einen Mentalitätswechsel in der Familienpolitik. Mehr Aufmerksamkeit und Fürsorglichkeit für die Familie als Herausforderung für Politik und Wirtschaft, in: Digitale Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung: Referate für die Veranstaltung des Gesprächskreises Frauenpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2001, S. 9 – 12

**Spiegel ONLINE 2005:** Knirpse werden immer schlauer.

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI):** Erste Ergebnisse einer WSI-Betriebsräte-Befragung zu Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz, Juli 2004