ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Böhme, René

Research Report

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten: Balanceakt zwischen familiären und erwerbsbezogenen Anforderungen

Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, No. 32

Provided in Cooperation with:
Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen / Arbeitnehmerkammer Bremen

Suggested Citation: Böhme, René (2021) : Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten: Balanceakt zwischen familiären und erwerbsbezogenen Anforderungen, Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, No. 32, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/230669

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Europäische Union
Investition in Bremens Zukunft
Europäischer Sozialfonds
im Land Bremen

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa

Freie Hansestadt Bremen

iaw Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen

ARBEIT UND WIRTSCHAFT IN BREMEN Ausgabe 32 / Januar 2021

René Böhme

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten

Balanceakt zwischen familiären und erwerbsbezogenen Anforderungen

René Böhme

Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 32 | 2021

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten

Balanceakt zwischen familiären und erwerbsbezogenen Anforderungen

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 4

Zusammenfassung 5

1 Einleitung 5

2 Forschungsstand, Fragestellungen und Forschungsdesign 6

2.1 Verbreitung atypischer Arbeitszeiten 6

2.2 Erwerbskonstellationen von Familien 7

2.3 Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung 9

2.3.1 Zum Begriff der flexiblen Kindertagesbetreuung 9

2.3.2 Bedarfe flexibilisierter Kindertagesbetreuung 10

2.3.3 Flexibilität der Betreuungszeiten und Arbeitsbedingungen 13

2.3.4 Flexibilisierte Kindertagesbetreuung und Kindeswohl 15

2.4 Flexible Arbeitszeitmodelle 18

2.5 Fragestellungen und Untersuchungsdesign 19

3 Atypische Arbeitszeiten von Familien 20

3.1 Forschungshypothesen 20

3.2 Ergebnisse 21

4 Flexibilisierte Betreuungsformen in Deutschland und Bremen 35

4.1 Systematisierung bestehender Modelle 35

4.2 Exemplarische Beispiele flexibilisierter Betreuungsangebote und deren Erfahrungen 37

4.3 Angebotssituation in Bremen 41

5 Vereinbarkeitserfahrungen und -vorstellungen am Beispiel von Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten und Kleinkindern in Bremer Krankenhäusern 45

5.1 Positive Vereinbarkeitserfahrungen 46

5.2 Negative Vereinbarkeitserfahrungen 46

5.3 Wunschvorstellungen bei Vereinbarkeitsarrangements 48

6 Auswirkungen und Gelingensbedingungen einer Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung 49

6.1 Arbeitsbedingungen im Elementarbereich 50

6.2 Betreuungsqualität und Kindeswohl 52

6.3 Eltern 54

7 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen 55

Literaturverzeichnis 60

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Häufigkeit von atypischen Arbeitszeiten in 1.000 (Stand 2018) 6
Abbildung 2: Lage der Arbeitszeit 7
Abbildung 3: Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partnern in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2017), in Prozent 8
Abbildung 4: Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit abhängig beschäftigter Frauen und Männer nach Kinderzahl in Deutschland (2001 und 2015), in Stunden pro Woche 8
Abbildung 5: Flexible Arbeitszeitmodelle im Überblick 18
Abbildung 6: Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten nach Haushaltsform 22
Abbildung 7: Häufigkeit bestimmter Formen atypischer Arbeitszeiten nach Haushaltsform in Deutschland 23
Abbildung 8: Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten im Vergleich der Jahre 2000 und 2016 nach Haushaltsform 24
Abbildung 9: Häufigkeit bestimmter Formen atypischer Arbeitszeiten im Vergleich der Jahre 2000 und 2016 bei Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre in Deutschland 25
Abbildung 10: Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten bei Haushalten mit Kindern bis 14 Jahre nach Familienstand in Deutschland 26
Abbildung 11: Wochenarbeitszeit in Stunden nach Geschlecht, Kinderanzahl und Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten 27
Abbildung 12: Geschlechtsbezogene Lücke der Wochenarbeitszeit nach Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten und Kinderanzahl 28
Abbildung 13: Erwerbsumfang pro Woche in Stunden in Bremer Paarhaushalten nach Betroffenheit mit atypischen Arbeitszeiten 29
Abbildung 14: Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten nach Migrationsstatus 30
Abbildung 15: Häufigkeit bestimmter Formen atypischer Arbeitszeiten nach Migrationsstatus bei Haushalten mit Kindern bis 14 Jahre in den alten Bundesländern 31
Abbildung 16: Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten bei Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre nach Qualifikation 32
Abbildung 17: Häufigkeit bestimmter Formen atypischer Arbeitszeiten nach Qualifikation bei Haushalten mit Kindern bis 14 Jahre 33
Abbildung 18: Einkommensmittelwerte nach Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten bei Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre 34
Abbildung 19: Einkommensmittelwerte nach Form der atypischen Arbeitszeiten bei Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre 34
Abbildung 20: Beginn der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten im Bundesländervergleich 2019 42
Abbildung 21: Ende der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten im Bundesländervergleich 2019 42
Abbildung 22: Anteil kurzer Öffnungszeiten der Kindertagesstätten im Bundesländervergleich 2019 43

Zusammenfassung

Für viele Erwerbstätige sind „atypische Arbeitszeiten“ Realität. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen ungünstige Arbeitszeitlagen wie Arbeit auf Abruf, Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit spürbare Hindernisse und Belastungsmomente dar. Die Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung gilt aktuell als Hoffnungsträger zur Entlastung von Familien. In der hier vorgelegten Studie wurden zum einen die quantitative Datenlage in Hinblick auf Familien mit atypischen Arbeitszeiten verbessert, die Angebotssituation flexibilisierter Kindertagesbetreuung systematisiert und erste Erfahrungen aus entsprechenden Modellvorhaben zusammengetragen. Zum anderen wurden die familieninternen Abwägungsprozesse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten am Beispiel von Klinikbeschäftigten mit Kleinkindern nachvollzogen und die möglichen Folgen einer Flexibilisierung der Angebotsformen für die Arbeitsbedingungen und die Betreuungsqualität abgeschätzt. Die Ergebnisse zeigen, dass zwar Zusatzbedarfe in einer relevanten Größenordnung vorhanden sind, diese aber oftmals nur unregelmäßig anfallen und wenige Zeitstunden umfassen. Die kind- und stundenbezogene Finanzierung der Kindertagesbetreuung in den Ländern sowie der Personalmangel erweisen sich zudem als Hürden für eine Flexibilisierung, die nicht zulasten der Arbeitsbedingungen und des Kindeswohls geht.

1 Einleitung

Für zahlreiche Erwerbstätige gehören Arbeitszeitmuster, die über die gesamte Berufsbiografie bei einer täglichen Arbeitszeit von etwa acht Stunden liegen, der Vergangenheit an. Doch wie gehen Familien mit betreuungspflichtigen Kindern mit den Herausforderungen von Abend-, Nacht-, Schicht- oder Wochenendarbeit um? Denkbar sind an dieser Stelle viele Szenarien: von der aufwendigen Abstimmung der Dienstpläne beider Elternteile, der Anpassung des Erwerbsumfangs eines Elternteils an die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten bis hin zur Unterstützung durch Freunde oder die Großeltern . Auch die Diskussion um flexible Arbeitszeitmodelle hat zuletzt an Bedeutung gewonnen. Der größte Hoffnungsträger zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten ist jedoch aktuell die Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung. So gibt es mittlerweile erste Befragungsergebnisse, mit denen sich der Bedarf nach Betreuung außerhalb der Kernzeiten zwischen 7 und 17 Uhr sowie am Wochenende abschätzen lässt. Im Rahmen der landesgesetzlichen Regelungen haben Kindertageseinrichtungen bereits mit der Flexibilisierung der Angebote begonnen. Dies spiegelt sich in der Gestaltung der Öffnungszeiten, der Gruppenstruktur, der Arbeitsorganisation, im Betreuungsumfang sowie im Leistungsspektrum wider. In einzelnen Regionen wurden dabei verschiedene Modelle zum Einsatz gebracht. Dazu gehören unter anderem das Modell der erweiterten Öffnungszeiten, das Modell der individuellen Betreuungszeit, das Modell des wöchentlichen Stundenkontingents, das Modell der Hilfskräfte in der Kindertageseinrichtung, das Modell der 24-Stunden-Kita, das Modell der ergänzenden Kindertagespflege und das Modell der Vermittlung privater Betreuungspersonen. Zusätzlichen Schub erhielt das Thema im Rahmen des Bundesprogramms „KitaPlus“ zur Förderung erweiterter Betreuungszeiten in Kitas, Horten und in der Kindertagespflege.

Auch in Bremen hat sich die politische Debatte um eine stärkere Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung zuletzt intensiviert. Aus diesem Grund fand 2019 eine Bedarfserhebung in ca. 70 Kindertagesstätten der Stadt Bremen statt, deren Ergebnisse jedoch noch nicht veröffentlicht sind. Doch über die reine Bedarfsfrage hinaus stellt sich eine Vielzahl weiterer spannender Forschungsfragen, die im Rahmen der hier vorgelegten Studie adressiert werden. Das betrifft eine angemessene Operationalisierung des Begriffs der Flexibilität der Kindertagesbetreuung, die exakte datengestützte Analyse der Situation von Familien mit atypischen Arbeitszeiten und eine Bestandsaufnahme der bisherigen Angebotslandschaft mit ihren Stärken und Schwächen. Ferner bedarf es einer Betrachtung der familieninternen Abwägungsprozesse zwischen flexiblen Arbeitszeitmodellen, flexiblen Kindertagesbetreuungszeiten und der Reduktion von Beschäftigung. Eine letzte Fragestellung betrifft die Überprüfung der These, dass flexible Kindertagesbetreuungszeiten zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für das pädagogische Personal, der Betreuungsqualität und der Zusammenarbeit mit den Eltern führen.

Zur Beantwortung dieser Forschungsfragen wird ein Mixed-Method-Design genutzt, das eine Auswertung von Statistiken, eine Dokumentenanalyse sowie die Befragungen von Eltern, Trägern und Kindertagesstätten verbindet. Ziel ist die Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was einerseits arbeitgeberbezogene Maßnahmen, aber auch eine bedarfsgerechte Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung umfasst.

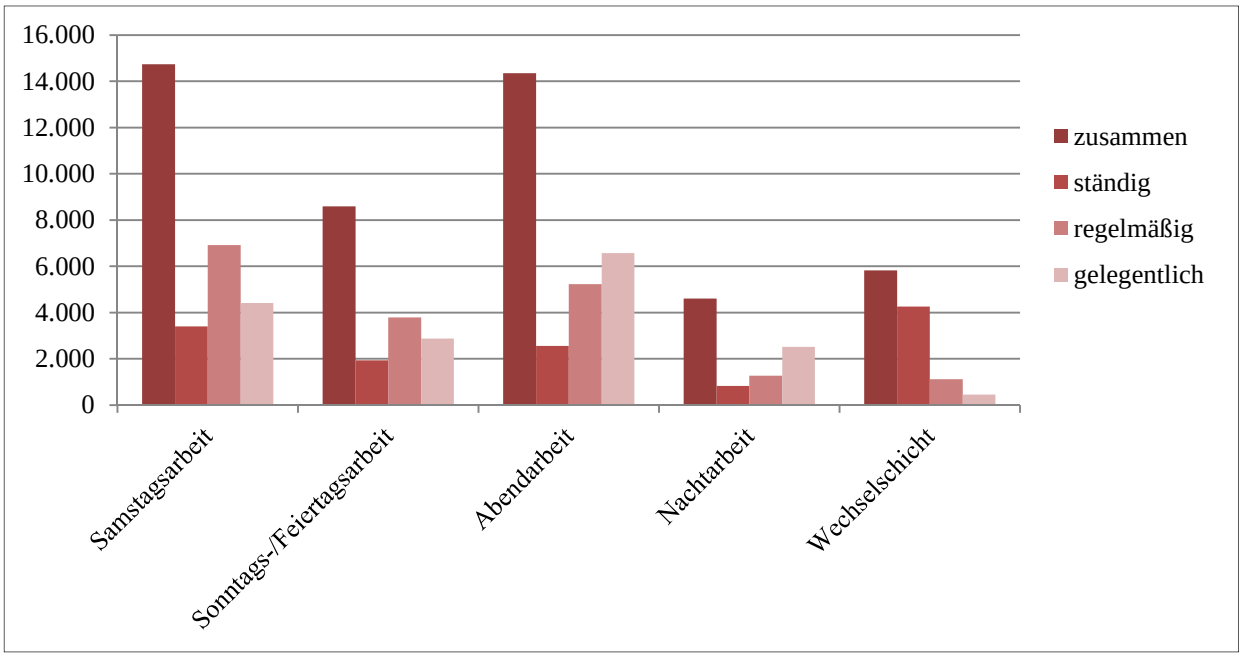
2 Forschungsstand, Fragestellungen und Forschungsdesign

Der empirischen Analyse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten soll zunächst eine Aufbereitung des Forschungsstands vorangestellt werden. Dabei müssen bei dieser Thematik sowohl die Verbreitung atypischer Arbeitszeiten (Kapitel 2.1) als auch die jeweiligen Erwerbskonstellationen im Haushalt (Kapitel 2.2) in den Blick genommen werden. Als Ansatzpunkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von atypischen Arbeitszeiten und familiären Anforderungen gelten wie bereits in der Einleitung erwähnt die Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung (Kapitel 2.3) und die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle (Kapitel 2.4).

2.1 Verbreitung atypischer Arbeitszeiten

Für viele Erwerbstätige sind „atypische Arbeitszeiten“ Realität (Amlinger-Chatterjee 2016): Diese manifestieren sich in Dauer, Lage, Verteilung, Dynamik und in Bezug auf Stabilität beziehungsweise Planbarkeit. Über die Häufigkeit von Samstags-, Sonn- und/oder Feiertags-, Abend-, Nacht- und Schichtarbeit informiert regelmäßig das Statistische Bundesamt (2019): Demnach waren 2018 von den fast 42 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland knapp über 20 Millionen oder 47 Prozent von Sams-tags-, Sonn- und/oder Feiertags-, Abend-, Nacht- und Schichtarbeit betroffen – ein leichter Rückgang im Vergleich zu den Werten von 2016. Der größte Anteil entfällt dabei auf Samstags- und Abendarbeit, wobei der Anteil der ständig von atypischen Arbeitszeiten betroffenen Erwerbstätigen bei Personen mit Wechselschicht am höchsten ausfällt. Männer sind zudem häufiger von atypischen Arbeitszeiten betroffen als Frauen. Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass der Anteil von Erwerbstätig en, die am Wochenende, am Abend, in der Nacht oder in Wechselschicht arbeiten, im Bereich Handel, Kfz und Gastgewerbe am höchsten und im Bereich der öffentlichen Verwaltung am geringsten ausfällt.

Abbildung 1: Häufigkeit von atypischen Arbeitszeiten in 1.000 (Stand 2018)

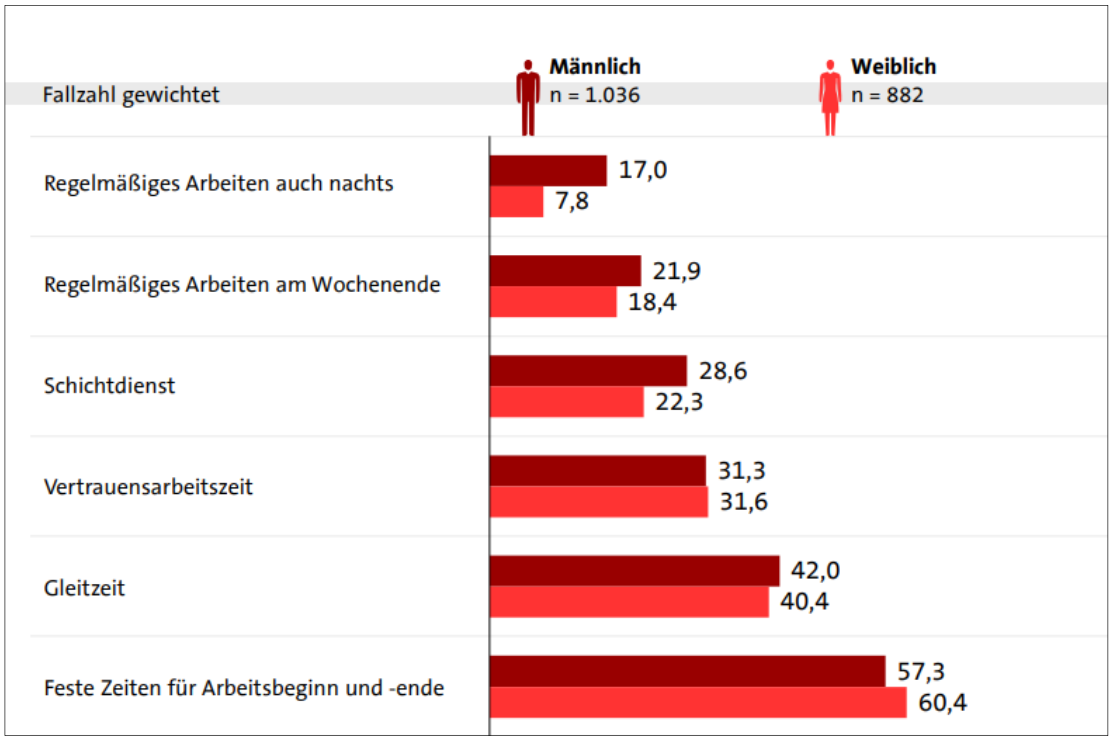


Quelle: Eigene Darstellung. Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2019

Das Statistische Bundesamt schlüsselt die Daten jedoch weder nach Bundesländern noch nach der Zahl der im jeweiligen Haushalt lebenden Kinder auf. Die Arbeitnehmerkammer Bremen hat allerdings in ihrer Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ auch Daten zur Lage der Arbeitszeiten und den daraus folgenden Konsequenzen für das Land Bremen erhoben (Schütz/Thiele 2019): Die Ergebnisse zeigen, dass Schichtarbeit unter den Befragten ca. 25 Prozent, Wochenendarbeit ca. 20 Prozent und Nachtarbeit 17 Prozent der Männer und 8 Prozent der Frauen betrifft. Jeweils fallen die Werte niedriger aus als bei der Vorerhebung 2017. Den Befragten mit Schichtarbeit, Wochenend- und Nachtarbeit gelingt es dabei im Vergleich zu Beschäftigten mit Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit viel seltener oder (fast) nie, Privates und Familiäres mit der Arbeitszeitplanung unter einen Hut zu bekommen. Für

die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie beziehungsweise Arbeit und Privatleben stellen ungünstige Arbeitszeitlagen wie Arbeit auf Abruf, Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit spürbare Hindernisse und Belastungsmomente dar.

Abbildung 2: Lage der Arbeitszeit



Quelle: Schütz/Thiele 2019, S. 36.

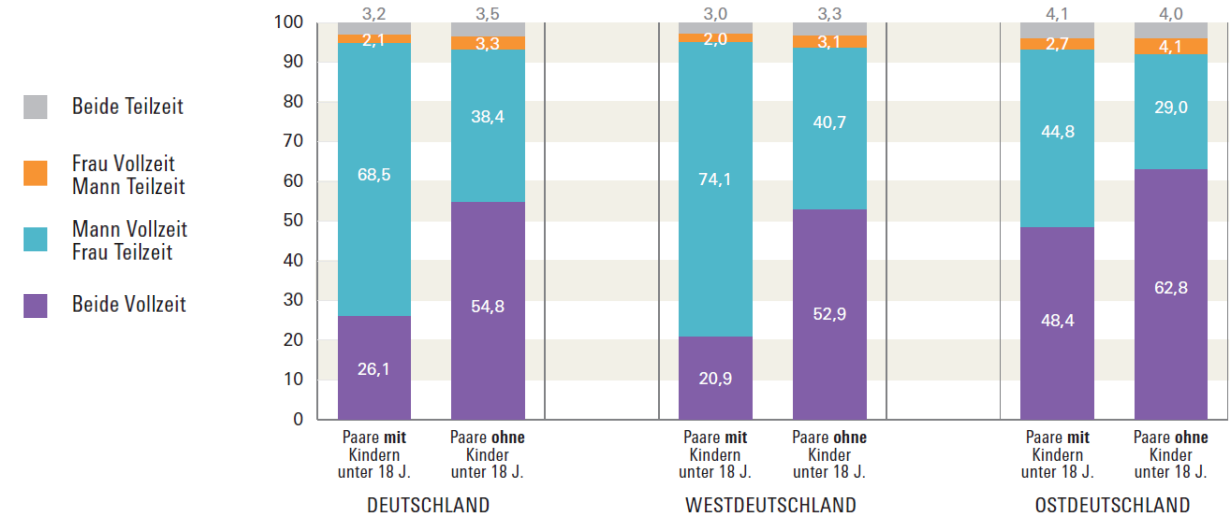
2.2 Erwerbskonstellationen von Familien

Bundesweite Studien

Bei der Analyse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen allerdings Erwerbskonstellationen im Haushalt in den Blick genommen werden. Diese sind stark dadurch geprägt, ob ein Paar mit minderjährigen Kindern zusammenlebt oder nicht (Hobler/Pfahl/Hentschel 2018): So sind – sofern minderjährige Kinder im Haushalt leben – Frauen in Paarhaushalten insgesamt seltener erwerbstätig und der männliche Partner ist dann häufiger Alleinverdiener. Weibliche Alleinverdienerinnen sind in Paarhaushalten dagegen vergleichsweise selten. Des Weiteren gilt für Frauen aus Paarhaushalten mit Kindern, dass sie, wenn erwerbstätig, dann ganz überwiegend in Teilzeit tätig sind, während hingegen Männer aus Paarhaushalten mehrheitlich in Vollzeit arbeiten – unabhängig davon, ob minderjährige Kinder im Haushalt leben oder nicht. Zahl und Alter der im Haushalt lebenden Kinder beeinflussen die Arbeitszeiten der Frauen erheblich, während die Arbeitszeiten der Männer durch Kinder kaum beeinflusst werden: So zeigen Sopp und Wagner (2016) auf, dass die Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten abhängig beschäftigter Frauen und Männer deutlich größer sind, wenn Kinder im Haushalt leben. Der mit der Kinderzahl wachsende Unterschied bei den Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen ist nahezu ausschließlich durch die kürzeren Arbeitszeiten der Frauen begründet: So verkürzt sich die Arbeitszeit der Frauen, je mehr Kinder im Haushalt leben, während die Arbeitszeiten der Familienväter hingegen relativ stabil bleiben, unabhängig davon, ob beziehungsweise wie viele Kinder im Haushalt leben. Dies gilt insbesondere für Westdeutschland: Bereits bei einem Kind verdoppelt sich der Unterschied bei den Arbeitszeiten von 7 Stunden (bei Frauen und Männern ohne Kinder) auf ca. 14 Stunden. Bei zwei beziehungsweise drei und mehr Kindern liegt er bei 18 beziehungsweise 20 Stunden. Auch wenn sich in Ostdeutschland ähnliche Tendenzen beobachten lassen, so sind die Unterschiede hier jedoch deutlich geringer, weil die Arbeitszeiten der Frauen länger sind als in Westdeutschland. Dies trifft auch auf Familienhaushalte mit Kindern zu, wo ostdeutsche Mütter deutlich längere Arbeitszeiten aufweisen als die in vergleichbaren Haushalten lebenden westdeutschen Mütter. Die Differenz in der Arbeitszeit liegt zwischen abhängig beschäftigten Männern und Frauen in Ostdeutschland ohne Kinder bei 4 Stunden, mit einem Kind bei 6,5 Stunden, mit zwei Kindern bei 8 Stunden und mit

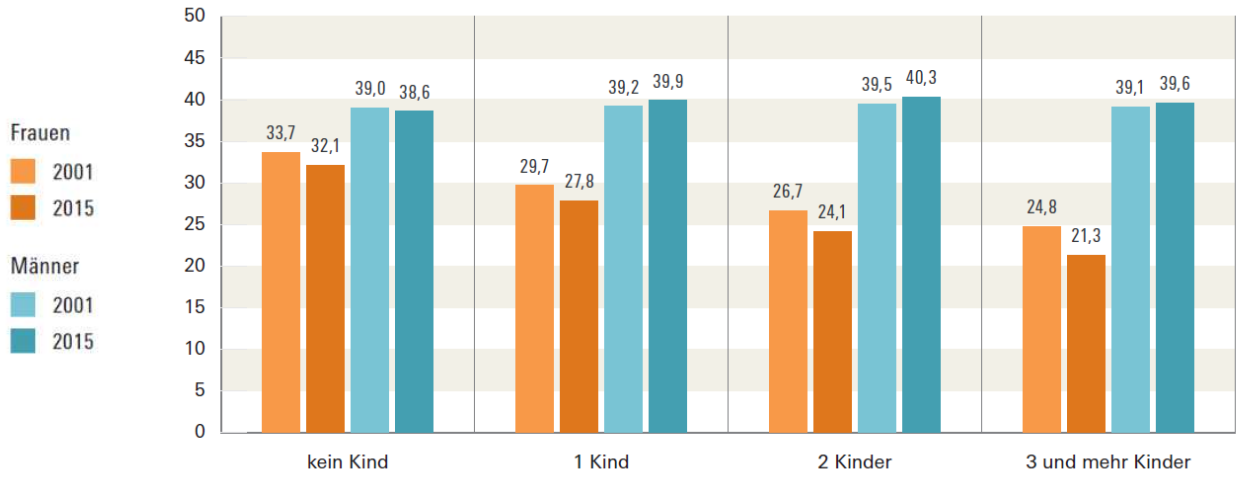
drei und mehr Kindern bei 10 Stunden. Ausschlaggebend für die im Vergleich zu Westdeutschland längeren Arbeitszeiten der Frauen mit Kind beziehungsweise Kindern sei Sopp und Wagner (2016) zufolge zum einen das in den neuen Bundesländern breitere Angebot an Kinderbetreuung. Zum anderen trage dazu wohl auch bei, dass in der DDR die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern, auch in Vollzeit, selbstverständlich und akzeptiert war. Trotz erheblicher Veränderungen scheinen diese Erfahrungen zumindest partiell weiterzuwirken. Die strukturellen Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Typen von Familienhaushalten bleiben im Zeitverlauf relativ stabil. Leichte Veränderungen zeigen sich allerdings im Niveau, das heißt in der Dauer der Arbeitszeiten: Abhängig beschäftigte Frauen mit Kind beziehungsweise Kindern hatten im Jahr 2015 kürzere Arbeitszeiten als 2001. Dies trifft auf West- und Ostdeutschland gleichermaßen zu. Allerdings spiegelt sich hierin auch der allgemeine Trend der Zunahme von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung bei Frauen wider, sodass sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten aufgrund von mehr Teilzeit verkürzen. Demgegenüber ist die Arbeitszeit der abhängig beschäftigten Männer mit Kind beziehungsweise Kindern im Jahr 2015 in Westdeutschland sogar länger als 2001.

Abbildung 3: Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partnern in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2017), in Prozent



Quelle: Darstellung von Hobler/Pfahl/Hentschel (2018), Datenbasis: Mikrozensus

Abbildung 4: Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit abhängig beschäftigter Frauen und Männer nach Kinderzahl in Deutschland (2001 und 2015), in Stunden pro Woche



Quelle: Darstellung von Sopp und Wagner (2016), Datenbasis: Mikrozensus

Die Daten des SOEP (Wanger 2011) zeigen aber, dass die Hälfte der Frauen die vereinbarte Arbeitszeit gerne ausweiten möchte, bei 58 Prozent von ihnen läge die gewünschte Wochenarbeitszeit bei 30 und mehr Stunden, bei 42 Prozent darunter. Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um 4 Stunden erhöhen und geringfügig beschäftigte Frauen um 9 Stunden. Aber als weitere wichtige Einflussgrößen auf die Verlängerungswünsche von Frauen lassen sich ihr Familienstand und das Alter des jüngsten Kindes ausmachen: Bei Frauen ohne Partner beziehungsweise ohne kleine Kinder ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihren Erwerbsumfang ausweiten wollen, deutlich größer als bei Frauen in einer festen Partnerschaft sowie mit Kindern unter sechs Jahren im Haushalt.

Bei alleinerziehenden Müttern ist zudem festzustellen, dass diese zwar häufiger als Mütter in Paarbeziehungen den Wunsch nach Erwerbstätigkeit äußern, diesen aber gerade mit kleinen Kindern häufiger nicht realisieren (BMFSFJ 2008). Als Gründe der Nichterwerbstätigkeit werden zu 45 Prozent kind- und betreuungsbezogene Aspekte genannt. 40 Prozent finden dagegen keine passende Stelle. Viele der erwerbstätigen Alleinerziehenden arbeiten in Teilzeit. Bei den Gründen, warum die Arbeitszeit nicht ausgeweitet wird, nennen dagegen die Befragten zu 80 Prozent kind- und arbeitsplatzbezogene Gründe und nur 16 Prozent verweisen auf fehlende passende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Alles in allem deuten die Beschreibungen der berufstätigen Mütter jedoch darauf hin, dass sich die Berufserfahrungen der Alleinerziehenden nur unwesentlich von jenen der Mütter in Partnerschaften unterscheiden.

Lokale Erhebungen in Bremen

Schwarzer (2016) hat in einer Sonderauswertung des Mikrozensus das Erwerbsverhalten von Bremer Familien untersucht. Er kommt zum Ergebnis, dass etwa 40 bis 45 Prozent der Mütter von unter sechsjährigen Kindern in Bremen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Bei der Aufteilung zwischen Vollzeit und Teilzeit deutet sich aber durch das Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf Krippenbetreuung eine Veränderung an. Sind bei den Müttern mit drei- bis fünfjährigen Kindern lediglich 11 Prozent in Vollzeit beschäftigt, so üben 2016 bereits fast 30 Prozent der Mütter von Kindern unter drei Jahren eine Vollzeiterwerbstätigkeit aus.

Schröder (2017) hat in ihrer Befragung auch die Erwerbskonstellationen von Alleinerziehenden näher analysiert. Alleinerziehende in Bremen sind zu 90 Prozent weiblich und beziehen – wie die Daten von Schröder (2017) zeigen – überdurchschnittlich häufig staatliche Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II (2015: 54 Prozent). Der Bildungsstand arbeitsloser Alleinerziehender ist in Bremen überdurchschnittlich gering, was auch daran deutlich wird, dass mehr als zwei Drittel der arbeitslosen Alleinerziehenden im Land Bremen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können – der mit Abstand schlechteste Wert im Bundesländervergleich. Ihre Erwerbsquote ist dagegen überdurchschnittlich niedrig (2015: 61 Prozent). Für Alleinerziehende ist der Befragung zufolge zudem von besonderer Bedeutung, dass die Anfahrten zur Arbeit überschaubar sind und möglichst wenig Zeit in Anspruch nehmen. So sind Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie sowie flexible Arbeitszeiten sehr häufig formulierte Erwartungen an die Arbeitsstelle. Bei den genannten Gründen für das Scheitern bei der Jobsuche stehen die Orientierungen auf die Kinder, gesundheitliche Einschränkungen und fehlende Berufsabschlüsse ganz oben. Auch die Entscheidung für ein weiteres Kind und der Mangel an passender Kinderbetreuung verhinderten die Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit. Zudem berichten Alleinerziehende von erfolglosen Bewerbungen.

2.3 Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung

2.3.1 Zum Begriff der flexiblen Kindertagesbetreuung

Der „gesellschaftliche Bedarf“ der Kindertagesbetreuung orientiert sich an dem vom Gesetzgeber formulierten Förderauftrag nach Erziehung, Bildung und Betreuung und dem Auftrag, die Angebote an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Familien auszurichten (BAGLJÄ 2008). Dabei soll den Erwartungen nach Kontinuität und Verbindlichkeit im frühkindlichen Erziehungs- und Bildungsprozess entsprochen werden. Zusätzliche Bedarfe entstehen aus den heutigen individuellen Anforderungen der Eltern, die sich aus ihrer Lebenssituation, insbesondere ihrer Erwerbstätigkeit ergeben. Für viele Eltern bedeutet eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch eine bessere Flexibilität der Angebotsstrukturen in den Kindertageseinrichtungen. Durch die immer stärkere Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten ergeben sich Nachfragen nach Betreuungsplätzen, die häufig über den bisherigen Belegungsmöglichkeiten und Öffnungszeiten liegen. Eltern mit flexiblen Arbeitszeiten wünschen sich somit oft auch flexible Betreuung und keine starren Angebotsstrukturen.

Doch was ist mit dem Begriff der Flexibilität gemeint? Der vom Lateinischen flectere für „biegen“ oder „beugen“ entlehnte Begriff meint in der deutschen Sprache erst einmal ganz allgemein die Fähigkeit des anpassungsfähigen Verhaltens. Anpassungsfähigkeit (selbstbestimmte Flexibilität) wird fachspezifisch auch als „Adaptivität“ oder „Adaptabilität“ bezeichnet. Diese Begriffe beschreiben die Fähigkeit eines Lebewesens, einer Gruppe oder einer Gesellschaft, sich selbstorganisatorisch so zu verändern, dass man sich an (gewandelte) äußere Umstände anpassen

kann. Der Zweck ist, sich auf veränderte Wechselwirkungen einzustellen und innerhalb von kollektiven Systemen weiterhin agieren, funktionieren beziehungsweise überleben zu können. Doch was bedeutet das im Kontext der Kindertagesbetreuung?

Weder die zahlreichen Bedarfsanalysen noch die Positionspapiere der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Landesjugendämter (BAGLJÄ 2008, 2014) enthalten eine klare Operationalisierung des Begriffs der Flexibilität in der Kindertagesbetreuung. Oftmals wird lediglich auf die Möglichkeit der variablen Gestaltung der Betreuungszeiten gemäß den individuellen Bedarfen abgestellt.

In dieser Studie soll – basierend auf den Angaben von Eltern in der Befragung von Böhme (2020a) – ein mehrdimensionales Flexibilitätsverständnis zugrunde gelegt werden. Dies geht davon aus, dass für viele Eltern neben den rein zeitlichen Aspekten der Sicherstellung einer Betreuung zwischen 6 und 18 Uhr beziehungsweise vereinzelt auch Abend- und Nachtbetreuung, welche aus einem individuellen Bedarf an erweiterten Öffnungszeiten hervorgehen, auch andere Faktoren innerhalb der bestehenden Betreuungsangebote bei der Frage nach einer flexiblen Kinderbetreuung einen hohen Stellenwert einnehmen: Besonders wichtig aus Elternsicht ist hierbei die Möglichkeit der unterjährigen Anpassung der Betreuungszeiten. Elternteile, welche sich im Begriff der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit befinden oder denen ein Wechsel der Tätigkeit bevorsteht, sind häufig mit großen Herausforderungen konfrontiert, da der tägliche Betreuungsumfang in den meisten Fällen zu Beginn des Kindergartenjahres festgelegt wird und unterjährig oft erhebliche Schwierigkeiten auftreten, wenn aus beruflichen oder persönlichen Gründen mehr Betreuungsstunden benötigt werden. Ebenso kommt es zu Problemen, wenn aufgrund eines Arbeitsplatz- beziehungsweise Wohnortwechsels innerhalb des Kindergartenjahres ein Betreuungsplatz benötigt wird. Hier sind Familien vielfach darauf angewiesen, diverse Einrichtungen nach freien Plätzen abzutelefonieren oder bis zum nächsten Aufnahmestichtag im August zu warten, was die Erwerbstätigkeit stark begrenzt. Auch die Möglichkeit, innerhalb der Woche unterschiedliche Betreuungszeiten nutzen zu können, macht für viele Elternteile eine flexible Kinderbetreuung aus, da so auf unterschiedlich lange Arbeitszeiten reagiert werden kann. Dies bezieht sich nicht nur auf die Abholzeiten, sondern auch auf die Bringzeiten. Die Möglichkeit bei einem späteren Arbeitsbeginn sein Kind flexibel bringen zu können, ist häufig durch feste Bringzeiten und Tagesstrukturen aufseiten der Einrichtungen nicht gegeben. Zudem sind die zugesicherten Betreuungszeiten häufig sehr starr an die nachgewiesenen Arbeitszeiten der Eltern gebunden, mögliche spontane Flexibilitätsansprüche des Arbeitgebers an die Eltern finden dabei häufig wenig Platz, ebenso lange Wegzeiten oder anderweitige Verpflichtungen, die über die Arbeitszeiten hinaus eine Kinderbetreuung nötig machen. Unter anderem aus diesen individuellen Umständen ergeben sich Anforderungen der Eltern, welche sich auf eine flexiblere Inanspruchnahme der Früh- und Spätdienste beziehen. Ähnlich den Ansprüchen an den generellen Betreuungsumfang wünschen sich hier viele Eltern die Möglichkeit, Früh- und Spätdienste tageweise und spontan nutzen zu können, da dieser Bedarf nicht immer regelmäßig ist und aus festen Arbeitszeiten hervorgeht, sondern sich oftmals spontan und unregelmäßig ergibt. Im Hinblick auf eine flexible und zuverlässige Kindertagesbetreuung spielt für viele Eltern ferner auch das Angebot von Betreuungsalternativen und der allgemeine Umgang mit Ferienschließzeiten eine große Rolle und auch der Übergang von der Kita in die Schule und das Angebot von Hortplätzen ist für viele ein wichtiges Element, wenn es um eine flexible Betreuung des Kindes geht.

2.3.2 Bedarfe flexibilisierter Kindertagesbetreuung

Bundesweite Erhebungen

Bundesweit die größte Datengrundlage hat die Elternbefragung des Deutschen Jugendinstituts im Auftrag der kommunalen Spitzenverbände zur Bedarfsplanung des Ausbaus der Betreuungsplätze für unter Dreijährige aus dem Jahr 2012/2013 generiert. Die für 17 beteiligte Städte und Landkreise aggregierten Ergebnisse (Kaufhold et al. 2013) zeigen dabei, dass 80 Prozent der befragten Eltern einen Betreuungsbeginn zwischen 6 und 8 Uhr wollen, das gewünschte Betreuungsende verteilt sich jedoch gleichmäßig über den Nachmittag zwischen 12 und 18 Uhr. Dem stehen Öffnungszeiten in Kindertagesstätten gegenüber, die nur im Ausnahmefall um 6 Uhr beginnen. Gut die Hälfte der Befragten benötigt einen Betreuungsumfang von maximal 7 Stunden, jeder Fünfte ist aber schon mit 5 Stunden zufrieden. Einen Ganztagsplatz mit 8 Stunden benötigen 14 Prozent, mit 9 Stunden weitere 13 Prozent der Befragten. 10 Prozent wünschen sich 10 Stunden täglich und immerhin 8 Prozent mehr als 10 Stunden. Knapp 10 Prozent derjenigen, die sich werktags eine Betreuung wünschen, benötigen diese auch am Samstag, am Sonntag sind es nur 4 Prozent. Die Autoren weisen jedoch auf erhebliche regionale Unterschiede hin. Auch die Analysen für alle 93 teilnehmenden Kommunen (Fuchs-Rechlin et al. 2014) kommen zu ähnlichen Befunden. Die Befragungsergebnisse lassen darauf schließen, dass in den meisten der am Projekt beteiligten Kommunen von einer relativen Mehrheit der Eltern Halbtagsplätze mit maximal 20 Wochenstunden gewünscht werden. Der Bedarf an diesen Betreuungszeiten liegt bei ca. 10 Prozent (bei bis zu 10 Wochenstunden) sowie bei höchstens 40 Prozent (bei mehr als 10 bis zu 20 Wochenstunden). Die Anteile der erweiterten Halbtagsplätze mit Betreuungszeiten von bis zu 30 Stunden pro Woche schwanken in der Regel zwischen ca. 30 und 40 Prozent. Der Bedarf an Ganztagsplätzen mit mehr als 30 Wochenstunden liegt bei ca. 20 Prozent (bei mehr als 30 bis zu 40 Stunden) beziehungsweise bei höchstens

34 Prozent (bei mehr als 40 bis zu 50 Stunden). Von diesem generellen Trend weichen lediglich die Projektkommunen in Ostdeutschland (Chemnitz, Leipzig, Mülhausen, Schwerin, Dahme-Spreewald und Nordsachsen) sowie die westdeutschen Projektkommunen Monheim am Rhein, Kamp-Lintfort und Remscheid ab. Des Weiteren ist auffällig, dass erweiterte Halbtagsplätze und Ganztagsplätze in Westdeutschland insbesondere von Eltern aus kreisfreien und kreisangehörigen Städten gewünscht werden. Hier fragt im Schnitt fast ein Drittel der Eltern Betreuungszeiten von 20 bis 30 Wochenstunden und von 30 bis 40 Wochenstunden nach.

Der im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durch das Deutsche Jugendinstituts (DJI) durchgeführten Kinderbetreuungsstudie u15 (BMFSFJ 2016a) zufolge kommen dagegen lediglich 46 Prozent der Eltern mit regulären Betreuungszeiten von 8 bis 17 Uhr zurecht. Mehr als die Hälfte (54 Prozent) wünscht sich hingegen erweiterte Betreuungszeiten, die über die Kernzeit von 8 bis 17 Uhr hinausgehen. Hierbei zeigen sich allerdings deutliche regionale Unterschiede: So liegt der Erhebung nach der Bedarf an erweiterten Betreuungszeiten in Westdeutschland mit 49 Prozent unter dem in Ostdeutschland mit gut 62 Prozent. Etwa ein Viertel der Eltern (27 Prozent) favorisiert laut dem DJI einen Betreuungsbeginn vor 8 Uhr morgens. Fast 11 Prozent der Eltern benötigen eine Betreuung nach 17 Uhr und knapp 15 Prozent geben einen Bedarf sowohl am frühen Morgen als auch am Abend an. Ferner weisen die Autoren darauf hin, dass parallel zum gestiegenen Bedarf an Ganztagsplätzen auch der Bedarf an erweiterten Öffnungszeiten innerhalb eines Jahres um mehr als 8 Prozentpunkte angestiegen ist (von 46 Prozent auf 54 Prozent).

Wie Pfahl et al. (2018, 28 ff.) unter Bezugnahme auf verschiedene Bedarfsuntersuchungen bilanzieren, wachsen mit der Zunahme des Bedarfs an Kinderbetreuungs-plätzen und der steigenden Bedarfe nach Ausdehnung der Betreuungsdauer sowie einer veränderten Lage der Betreuungszeiten auch die Wünsche nach einer flexiblen, möglichst individuell anpassbaren Kinderbetreuung. Befragungen von Elternpaaren und Alleinerziehenden zeigten demnach, dass generell mehr Passgenauigkeit mit den Arbeits- und Lebensrhythmen der Familien im Sinne einer nutzerfreundlichen und damit entsprechend zeitsensibleren beziehungsweise bedarfsgerechteren Ausrichtung der Infrastruktur notwendig sei. Zusätzlich zu den hier bereits genannten Bedarfen formulierten die Eltern in verschiedenen Studien auch den Wunsch nach einer adäquaten Ferienbetreuung beziehungsweise den Verzicht auf Schließzeiten im Jahresverlauf als auch nach Betreuungsangeboten an den Wochenenden. Hinsichtlich der Übernachtbetreuung halten die Autoren fest, dass Kindern oftmals eine Übernachtung in der Kindertagesstätte deutlich leichter falle als Eltern (Pfahl et al. 2018, S. 58 ff.). Umgedreht falle Kindern das sehr frühe Aufstehen (zum Beispiel um 5 Uhr) eher schwerer als den Eltern. Es gebe aber noch eine Vielzahl an organisatorischen Herausforderungen bei der Umsetzung einer Übernachtbetreuung (zum Beispiel personelle und räumliche Anforderungen, Gestaltung der Tagesstruktur, Sicherstellung von Bezugspersonen etc.).

Regionale Erhebungen

Der Wunsch nach einer stärkeren Flexibilisierung spiegelt sich zudem in verschiedenen regionalen Bedarfserhebungen wider: Dazu zählt beispielsweise die Bedarfsermittlung für die Weiterentwicklung familienunterstützender Betreuungsangebote an Kindertagesstätten durch eine Elternbefragung in Rostock (Schwertfeger/Neubauer 2015): Hierbei wurde eine Zufallsstichprobe von 60 Prozent der Eltern von Kindern in Rostocker Kindertagesstätten gezogen und diesen Familien ein standardisierter Fragebogen zugesendet. Von den angeschriebenen 4.189 Haushalten beteiligten sich 1.087 Eltern an der Erhebung, was einem Rücklauf von 26 Prozent entspricht. Den Ergebnissen zufolge äußerten rund 40 Prozent der Befragten (429 von 1.087 Befragten) den Wunsch nach erweiterten beziehungsweise veränderten Öffnungszeiten, wohingegen 60 Prozent mit den gegenwärtigen Betreuungszeiten zufrieden waren. Der Wunsch nach veränderten Öffnungszeiten der Kindertagesstätten resultierte dabei in erster Linie aus berufsbedingten Verpflichtungen. Berufliche Gründe für den Wunsch nach flexiblen Öffnungszeiten wurden vor allem von den erwerbstätigen Eltern angegeben, die in den Berufszweigen Einzelhandel, Entsorgung und Reinigung sowie Gastronomie, Hotel und Hauswirtschaft tätig waren. In einem recht ähnlichen Ausmaß wiesen die erwerbstätigen Befragten in den Berufsfeldern Gesundheit, Medizin, Pflege, Handwerk sowie sonstige Dienstleistungen aufgrund atypischer und variabler Arbeitszeiten auf einen Betreuungsmehrbedarf hin. Mehr als drei Viertel der Eltern, die einen Wunsch nach veränderten Öffnungszeiten äußerten, machten aber deutlich, dass dieser zusätzliche Bedarf an lediglich einem bis maximal zehn Tagen im Monat besteht. Die favorisierten zusätzlichen Zeitfenster lagen überwiegend (400 von 429) von montags bis freitags und dann überwiegend am Abend (18 bis 20 Uhr) und am Morgen (ab 5 Uhr). Ein weiteres Drittel (159 von 429) wünschte sich auch samstags und sonntags Betreuungsmöglichkeiten, knapp 20 Prozent (77 von 429) benötigten zudem an Feiertagen einen Betreuungsplatz und lediglich 9 Prozent der Befragten (38 von 429) wünschten sich Übernachtungsmöglichkeiten für ihre Kinder.

Des Weiteren befragte die Universität Dresden im Frühjahr 2008 im Auftrag des Eigenbetriebs Kindertageseinrichtungen Dresdner Familien sowie Kindertagesstätten zu den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen (Wusmann/Lenz/Bamler 2008): Hierbei wurden durch eine Befragung von insgesamt 1.357 Personen in insgesamt 60 Kindertagesstätten auch die Öffnungszeitenwünsche der Eltern erhoben. Zwar waren die meisten Eltern (77 Pro-

zent) mit den Öffnungszeiten zufrieden und hielten die Öffnungszeiten auch für ausreichend (71 Prozent). Zu ihren Wünschen nach den Öffnungszeiten gefragt, gab jedoch mehr als die Hälfte der Eltern an, dass sie sich eine stärkere Flexibilisierung wünschten. Besonders verlängerte Öffnungszeiten am Abend und der Verzicht auf Schließzeiten wurden von den Eltern benannt. Jeder fünfte Elternteil wollte eine Öffnung der Einrichtung am Samstag, rund 10 Prozent der Eltern eine Öffnung der Einrichtung über Nacht und an den Sonn- beziehungsweise Feiertagen. Neben den Eltern wurden in der Studie auch die Erzieherinnen und Erzieher sowie die Träger zu ihrer Bereitschaft zu mehr Flexibilität befragt. Die pädagogischen Fachkräfte signalisierten durchaus eine Bereitschaft, die Öffnungszeiten zu erweitern. Knapp die Hälfte der Befragten aus Einrichtungen, die nicht über 18 Uhr hinaus geöffnet haben, sprach sich für eine Verlängerung der Öffnungszeiten aus. Auch war deutlich über ein Drittel der Erzieherinnen und Erzieher der Auffassung, ihre Einrichtung während der gesamten Ferienzeit zu öffnen. Fast 40 Prozent sprachen sich für Angebote außerhalb regulärer Öffnungszeiten aus und knapp 14 Prozent waren dafür, ihre Einrichtung über Nacht für die Kinder zu öffnen. Auch zusätzliche Betreuungsangebote wie zum Beispiel eine Betreuung in einer Spätgruppe oder die Kooperation mit einer Tagespflegeperson konnten sich viele Erzieherinnen und Erzieher vorstellen. Die Träger äußerten jedoch Vorbehalte gegen eine größere Flexibilisierung. Vor allem personelle und finanzielle Zwänge stünden einer Ausdehnung der Öffnungszeiten entgegen.

Bei den weiteren regionalen Erhebungen zum Bedarf flexiblerer Betreuungszeiten handelt es sich oftmals um eher kleine Fallzahlen. So gaben in der Gemeinde Sande ca. 9 Prozent der 106 Befragten an, dass sie außerhalb einer Kernzeit von 7 bis 17 Uhr weitere Betreuungsbedarfe hätten. Diese lagen überwiegend zwischen 6 und 7 Uhr und zwischen 17 und 18 Uhr, vereinzelt wurden auch Bedarfe an Wochenenden oder bis 20 Uhr benannt (Gemeinde Sande 2011). In Berlin wurde im Bezirksamt Pankow (Huber 2015) eine Elternbefragung sowohl bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einer Backfabrik (23 Teilnehmende) als auch in den Kindertagesstätten eines Trägers durchgeführt (1.038 Teilnehmende). Die Ergebnisse zeigen im Fall der Backfabrik, dass sich deren Beschäftigte zu 70 Prozent verlängerte Öffnungszeiten wünschten, und zwar zumeist zwischen 6 und 18 Uhr, vereinzelt auch bis 20 Uhr. Allerdings waren keinem beziehungsweise keiner Befragten die ergänzenden Tagespflegeangebote des Jugendamts Berlin bekannt. Die Erhebung in den Kindertagesstätten eines Trägers in Berlin-Pankow zeigte Betreuungsbedarfe zwischen 5 und 7 Uhr (in 1,6 Prozent der Fälle) und zwischen 17 und 20 Uhr (bei 2,0 Prozent der Eltern) auf. Eine ebenfalls in Berlin durchgeführte Erhebung zum Bedarf flexibler Betreuung bei Alleinerziehenden (Enders/Schulze 2014) kam zum Ergebnis, dass ca. zwei Drittel der befragten Alleinerziehenden zusätzlichen Betreuungsbedarf vor 7 Uhr und/oder nach 17 Uhr signalisierten. Allerdings kannten auch hier ca. 80 Prozent die Angebote der ergänzenden Tagespflege nicht. Ferner gaben nur etwa 40 Prozent an, dass sie im Fall zusätzlicher Kinderbetreuung auch mehr arbeiten würden. Dagegen führten fast 50 Prozent aus, dass sie den zusätzlichen Betreuungsbedarf für persönliche Zeit, die eigene Gesundheitsvorsorge oder sonstige Aktivitäten benötigten. Bei den gewünschten Formen der ergänzenden Betreuung wurde eine Einzelbetreuung zu Hause favorisiert. Verlängerte Öffnungszeiten oder eine ergänzende Tagesbetreuung wünschten sich aber jeweils auch etwa ein Fünftel der Befragten.

Eine Bestandsaufnahme für Mecklenburg-Vorpommern (Landesfrauenrat MV 2008) kommt ferner zum Ergebnis, dass erweiterte Betreuungszeiten zumeist nicht mit Kaufkraft hinterlegt seien, da sie vor allem von Beschäftigten in Branchen mit geringem Lohnniveau benötigt würden. Zudem seien die Bedarfe vom Umfang her nicht mit der heutigen Struktur der Kindertagesbetreuung zu vereinbaren und im Zeitverlauf nicht stabil. Am stärksten konzentriere sich der zusätzliche Bedarf auf die Abendzeit bis 20 Uhr sowie auf Wochenenden und Feiertage. Darüber hinaus falle der Bedarf stark ab, was aber nicht nur auf Arbeitszeiten, sondern auch auf die gefühlte Zumutbarkeit für die Kinder zurückzuführen sei. Ab dieser Grenze richte sich der Bedarf auf Modelle wie zum Beispiel eine Eins-zu-eins-Betreuung im häuslichen Umfeld oder Übernachtungsangebote.

Abschließend sei auf eine Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW (2013) hingewiesen: Darin wird unter anderem ein Bedarf nach einer starken Ausweitung der durchgehenden Betreuung auf 45 und möglicherweise mehr Wochenstunden festgestellt. Die in Nordrhein-Westfalen staatlich vorgegebene Deckelung auf 45 Stunden bei den Kindertagesbetreuungsplätzen sei nicht mehr bedarfsgerecht und die hohe Zahl der von den Kommunen beantragten Ausnahmegenehmigungen zeige, dass immer mehr Eltern unter anderem aufgrund der Vollzeit-Berufstätigkeit beider Elternteile, gestiegener Erwartungen an die Mobilität von Eltern zur Erreichung ihres Arbeitsplatzes, prekärer Arbeitsverhältnisse und der Situation von Alleinerziehenden einen höheren Betreuungsumfang benötigten. Gleichzeitig sei aber das Paradoxon feststellbar, dass in einzelnen Großstädten, wo es bestehende Angebote an erweiterten Öffnungszeiten in Kindertageseinrichtungen bereits gebe, diese nur bedingt nachgefragt würden.

Elternbefragungen in Bremen

Bis in das Jahr 2012 dominierte in der Stadt Bremen die Argumentation, dass eine Bedarfserhebung durch eine Elternbefragung nicht notwendig sei, da die senatorischen Behörden auf Basis der jährlichen Anmeldezahlen um die fehlenden Betreuungsplätze wüssten (Prigge/Böhme 2014, S. 94). Im Auftrag der Senatorin für Soziales, Kinder,

Jugend und Frauen der Freien Hansestadt Bremen fand daher erst im Frühsommer 2012 eine erste Elternbefragung zum Betreuungsbedarf von unter Dreijährigen statt. Diese Untersuchung war als Vollerhebung konzipiert und wurde als Online-Erhebung durchgeführt. Die Rücklaufquote betrug 12,4 Prozent und schwankte auf Stadtteilebene zwischen 2 Prozent in Gröpelingen und 36 Prozent in Borgfeld. Wenngleich die Studie fraktionsübergreifend aufgrund der fehlenden Repräsentativität als ungeeignete Grundlage für politische Entscheidungen bezeichnet wurde (Lüdecke 2012), so lassen sich doch einige Erkenntnisse zum Thema Betreuungszeiten festhalten (Forsa 2012): So favorisierte die Mehrheit eine Betreuung zwischen 8 und 14 Uhr. Eine Betreuung vor 7 Uhr wünschten nur 4 Prozent, eine Betreuung zwischen 7 und 8 Uhr war hingegen für fast die Hälfte der Eltern interessant. Eine Betreuung zwischen 14 und 15 Uhr wollten etwa zwei von drei, zwischen 15 und 16 Uhr immerhin noch die Hälfte der Familien. Eine Betreuung bis 17 Uhr bevorzugte nur ein Viertel der Befragten. Darüber hinausgehende Betreuungszeiten waren nur für sehr wenige Eltern wünschenswert (9 Prozent von 17 bis 18 Uhr, 2 Prozent von 18 bis 19 Uhr). Das optimale Angebot stellte für die große Mehrheit eine Betreuung zwischen 8 und 14 Uhr beziehungsweise 16 Uhr dar. Jeder Vierte wünschte sich aber auch eine Betreuung am Wochenende.

2013 nahm Bremen auch an der Elternbefragung des Deutschen Jugendinstituts zur Betreuungsbedarfsanalyse für unter Dreijährige teil (Wursthorn 2014). Hier wurden neben Fragen zum Betreuungsbedarf ebenfalls Fragen zum gewünschten Betreuungsumfang gestellt. Die Rücklaufquote dieser Fragebogenerhebung betrug 36 Prozent und variierte zwischen 16 Prozent in Gröpelingen und 69 Prozent in Borgfeld. Eine Gewichtung der Stichprobe wurde dahin gehend vorgenommen, den Anteil von Personen mit betreuten Kindern auf die Grundgesamtheit heraufzusetzen. Sozialstatistische Merkmale wurden ebenfalls gewichtet, wenngleich nur auf der gesamtstädtischen und nicht auf der stadtteilbezogenen Ebene. Die Ergebnisse zeigen in Hinblick auf die Betreuungszeitenwünsche große Übereinstimmungen mit den Befunden von Forsa (2012). So wünschte sich die Mehrheit der Eltern einen Betreuungsbeginn zwischen 7 und 8 Uhr (65 Prozent), während ein Betreuungsbeginn vor 7 Uhr nur für etwa 14 Prozent der Eltern von Interesse war. In Bezug auf das zeitliche Ende der Betreuung gab die relative Mehrheit (28 Prozent) einen Zeitraum von 15 bis 16 Uhr an. Mehr als drei Viertel (77 Prozent) nannten Endzeiten der Betreuung bis 16 Uhr. Etwa 13 Prozent favorisierten eine Betreuung bis 17 Uhr, nur 7 Prozent wünschten eine Betreuung über 17 Uhr hinaus. Am Wochenende wollten in etwa 5 bis 10 Prozent der Eltern eine außerhäusliche Kindertagesbetreuung, allerdings überwiegend nur zwischen 7 und 14 Uhr. Hinsichtlich der Wünsche zu Betreuungsbeginn und Betreuungsende lagen im Gegensatz zum zeitlichen Betreuungsbedarf insgesamt aber keine Angaben auf kleinräumiger Ebene vor. Zu beachten ist ferner, dass die Daten lediglich für Eltern von unter Dreijährigen eine Aussagekraft haben.

Eine wichtige Zielgruppe flexibilisierter Kindertagesbetreuungsangebote stellen Alleinerziehende dar. Über deren Lebenssituation ist jedoch vergleichsweise wenig bekannt, obgleich in Großstädten wie Bremen fast jeder dritte Haushalt mit Kindern ein Alleinerziehendenhaushalt ist. In der Alleinerziehendenbefragung von Schröder (2017) wurde auch die Situation der Kindertagesbetreuung thematisiert. Dabei wurde deutlich, dass jede beziehungsweise jeder dritte Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren Krippenangebote nutzt – ein im Vergleich zur Gesamtbetreuungsquote unter Dreijähriger etwas unterdurchschnittlicher Wert. Weitere altersdifferenziertere Analysen zur Kindertagesbetreuung nahm Schröder (2017) jedoch nicht vor. Auch Fragen zu den Motiven der Wahl bestimmter Betreuungsarrangements waren in der Studie nicht enthalten. Allerdings macht die Untersuchung deutlich, dass viele Alleinerziehende die Kinderbetreuung in Notfallsituationen nicht absichern können. Bei den in der Befragung geäußerten Wünschen von Alleinerziehenden werden Forderungen nach flexiblen Betreuungszeiten und nach längeren Öffnungszeiten der Einrichtungen an Wochentagen laut, wobei Schröder (2017) hier auf eine genauere Operationalisierung und Quantifizierung der unterschiedlichen Nennungen verzichtet.

Des Weiteren ließ die Senatorin für Kinder und Bildung im Jahr 2019 eine Bedarfsanalyse für erweiterte Betreuungszeiten durchführen (Böhme 2020a). Die Ergebnisse waren jedoch zum Ende des Erhebungszeitraums dieser Studie im Mai 2020 noch nicht veröffentlicht.

2.3.3 Flexibilität der Betreuungszeiten und Arbeitsbedingungen

Eine die Arbeitsbedingungen betreffende Fragestellung befasst sich mit der Wahrnehmung von Flexibilität durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kindertagesbetreuung. Hierzu gibt es jedoch kaum Forschung. So analysierten Fuchs und Trischler (2009) zwar die Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern mithilfe des DGB-Index Gute Arbeit. Dabei wurde deutlich, dass die Arbeitszeitgestaltung insgesamt als im Vergleich eher weniger wichtig für eine „gute Arbeit“ eingeschätzt wurde. Die jeweiligen Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung wurden mit 74 Punkten zudem eher im oberen Mittelfeld bewertet. Konkrete Bezugnahmen zum Thema Flexibilität geben die Befunde allerdings nicht her.

Köhling und Micheel (2015) untersuchten dagegen Arbeitsplatzbedingungen und personalwirtschaftliche Strategien, die attraktivitätssteigernde Wirkung haben können. Die Befunde zeigten, dass fast alle befragten Erzieherinnen und Erzieher mit eigenen Kindern, aber auch ein großer Teil der langjährig Beschäftigten in Teilzeit mit unterschiedli-

chem Stundenumfang arbeiten. Die Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend verbunden mit dem Wunsch nach Beschäftigung am Vormittag und fehlender Flexibilität darüber hinaus. Verlässlichkeit und ein gewisses Maß an Flexibilität auf beiden Seiten tragen sehr zur Zufriedenheit bei. Ist dies nicht der Fall, wird das als sehr belastend empfunden. Beschäftigte, die ein Arbeitszeitkonto nutzen können, sind besonders zufrieden. Flexible Arbeitszeiten und der Einsatz von Arbeitszeitkonten (Jahresarbeitszeit) seien in der Kindertageseinrichtung zwar bislang unüblich, aber einige Praxisbeispiele belegten die Möglichkeit und Funktionsfähigkeit des Instruments Arbeitszeitkonten. Der Einsatz der Instrumente sei sinnvoll zur besseren Nutzung der Flexibilitätsreserve von Voll- und Teilzeitkräften und zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Eine stärkere Flexibilisierung der Betreuungszeiten steht jedoch wiederholt in Verdacht, die Arbeitsbedingungen des Betreuungspersonals zu verschlechtern. So zeigt die Gewerkschaft Ver.di (Ver.di 2009) in einer Stellungnahme zum bayrischen Finanzierungsmodus der Kindertagesbetreuung, welcher den Eltern die Möglichkeit flexibler Buchungszeiten einräumt (Prigge/Böhme 2014, S. 193 ff.), auf, dass die flexibel zu buchenden Betreuungszeiten die Personalplanung der Träger erschwere. Durch unerwartet viele Anmeldungen oder besonders häufige Buchungen von Ganztagsplätzen müsste sehr kurzfristig neues Personal eingestellt werden. Andererseits erforderten weniger Anmeldungen und Buchungen Umschichtungen des Personals, die gerade bei kleinen Trägern oft nicht möglich seien. Jedes Jahr müsse neu ermittelt werden, wie viele Kinder zu welchen Zeiten Betreuung benötigten, was zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand führe. Eine häufige Personalumschichtung bedrohe gerade kleine Träger existenziell, sodass es zu einer Bevorzugung der großen Träger komme. Bei den Arbeitsverhältnissen nähmen befristete Beschäftigung sowie Teilzeitarbeit zu. Ferner hätten gemeinsame Kernzeiten mit Kolleginnen und Kollegen in der Gruppe abgenommen, wodurch es zu einer Verschlechterung der kollegialen Zusammenarbeit komme. Für die Kinder ergäben sich ebenfalls aufgrund häufiger Wechsel der Gruppenzusammensetzung und wiederholter Änderung des Personals beziehungsweise der Bezugspersonen erhebliche Nachteile. Zusätzlich gebe es weniger Spielräume für den Kontakt zwischen dem pädagogischen Personal und den Eltern.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW 2017) aus Nordrhein-Westfalen befürchtet ebenfalls Folgeeffekte von flexiblen Betreuungszeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kindertagesbetreuung. Die Beschäftigten hätten oft selbst Familien und wären mit den gleichen Problemen konfrontiert wie andere arbeitende Eltern. Die Herausforderungen, die bereits jetzt bestünden, wie eine gerechte Bezahlung der Beschäftigten sowie eine Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels würden mit einer Flexibilisierung verschärft. Höhere Sach- und Personalkosten gingen zulasten der Eltern. Betreuungszeiten müssten exakt erfasst werden. Die Bundestagsabgeordnete der SPD Ursula Schulte (2016) beklagt, dass flexible Stundenbuchungen dazu führten, dass Erzieherinnen und Erzieher flexibel ihre Monatsarbeitszeit hoch- oder herunterfahren müssten und damit selbst keine Planungssicherheit mehr hätten. Die Konsequenz sei, dass die Beschäftigten aufgrund besserer Jobangebote die Einrichtung verließen und die Kinder häufiger ihre Bezugspersonen verlören.

Und auch Sybille Stöbe-Blossey (2010, S. 7) argumentiert, dass die Flexibilisierung der Betreuung für Erzieherinnen und Erzieher mit einem größeren Arbeitsaufwand verbunden sei. Inhaltlich könne diese dennoch als Bereicherung empfunden werden. Denn die weniger starren Strukturen bedeuteten für die Fachkräfte mehr Abwechslung, mehr Teamarbeit und mehr Handlungsspielräume. Viele Beschäftigte schätzten dies durchaus positiv ein. Flexibilisierung gehe jedoch auch einher mit mehr Teilzeitarbeit, atypischen Arbeitszeiten und Schichtarbeit. Deshalb seien partizipative Instrumente der Dienstplangestaltung notwendig, die sowohl einen an die Auslastung angepassten Personaleinsatz als auch verlässliche Zeitplanung und die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten ermöglichen. Wenn solche Arbeitszeitmodelle fehlen, erlebten die Erzieherinnen und Erzieher dies als Stress. Zudem würden in der öffentlichen Bezuschussung Zeiten, die über eine Standardzeit hinausgehen, häufig nicht berücksichtigt. Betreuungseinrichtungen müssten daher häufig Honorarkräfte oder Ehrenamtliche einsetzen. Wie Flexibilisierung umgesetzt wird und welche Auswirkungen sie auf die Situation der Beschäftigten hat, hänge in erster Linie von der personalwirtschaftlichen Gestaltung ab (Stöbe-Blossey 2010, S. 7). Insbesondere computergestützte Systeme zur Verwaltung der Buchungszeiten und Instrumente zur Dienstplangestaltung erleichterten die flexible Betreuung. Bei der Auswahl, Einführung und Nutzung solcher Instrumente müssten die Träger ihre Kindertagesstätten stärker unterstützen. Allerdings sollte auch die öffentliche Hand flexibilisierte Kinderbetreuung bei der Vergabe von Fördermitteln besser berücksichtigen. So könnten anstelle von prekären Beschäftigungsverhältnissen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstehen. Und die für eine bedarfsgerechte Betreuung notwendigen atypischen Arbeitszeiten für Erzieherinnen und Erzieher würden finanziell entsprechend honoriert.

Auch das dritte Arbeitspapier der Evaluation des Bundesprogramms „KitaPlus“ deutet darauf hin, dass Flexibilisierung unter bestimmten Bedingungen nicht zulasten des bestehenden Personals gehen müsse (Macha et al. 2018): So gebe es ausreichend Personal, dass auch außerhalb der klassischen Öffnungszeiten erwerbstätig sein wolle.

Erweiterte Öffnungszeiten in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege können gelingen, wenn die Verantwortlichen den Autoren zufolge.

- die Work-Life-Balance von Pädagoginnen und Pädagogen im Blick behalten,
- Dienstpläne partizipativ erstellen,
- neue Pädagoginnen und Pädagogen einbinden,
- an Erfahrungen anknüpfen,
- die Übergabe durch Dokumentation unterstützen,
- das pädagogische Konzept im Dialog weiterentwickeln und
- bedarfsgerechte Öffnungszeiten auf die pädagogische Konzeption beziehen.

2.3.4 Flexibilisierte Kindertagesbetreuung und Kindeswohl

In der Debatte um die Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung kann der aus den Arbeitsbedingungen der Familien heraus resultierende Betreuungsbedarf jedoch nicht zum alleinigen Maßstab der Angebotsgestaltung genommen werden. Vielmehr gilt es, auch andere Sichtweisen in die Abwägungsprozesse einzubeziehen. Dazu zählt beispielsweise die Perspektive der Fachkräfte in den Einrichtungen in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen sowie die Gestaltung von Arbeitsabläufen und pädagogischen Ritualen. Als zentrale Leitlinie ist aber vor allem auch das Kindeswohl zu sehen. Dies wird sowohl durch die allgemeinen Vorgaben des SGB VIII als auch durch Artikel 3 der UN-Kinderschutzkonvention klar gefordert:

> *„Bei allen Maßnahmen, die Kinder betreffen, gleichviel ob sie von öffentlichen oder privaten Einrichtungen der sozialen Fürsorge, Gerichten, Verwaltungsbehörden oder Gesetzgebungsorganen getroffen werden, ist das Wohl des Kindes ein Gesichtspunkt, der vorrangig zu berücksichtigen ist.“ (Artikel 3 UN-Kinderschutzkonvention)*

Ein Blick in die deutschsprachige erziehungswissenschaftliche und entwicklungspsychologische Fachliteratur zeigt dabei sehr deutlich ein Spannungsfeld zwischen den beiden Polen „flexibilisierte Kindertagesbetreuung“ einerseits und „Kindeswohl“ andererseits auf: Ein hoher Grad an Flexibilität kann dabei negative Auswirkungen auf das Kindeswohl haben, ein zeitlich starres Angebot kann wiederum die Vereinbarkeit von Familie und Beruf negativ beeinflussen (Klinkhammer 2008): Konkret stehen dabei die Bedürfnisse der Kinder nach Kontinuität und Verlässlichkeit sowie das in der pädagogischen Arbeit notwendige Maß an Regelmäßigkeit im Widerspruch zu einer „grenzenlosen“ Flexibilität, die eine jederzeit abrufbare „Ware Kinderbetreuung“ fordert. So stellt eine unregelmäßig variierende Betreuung – so sie nicht kurzfristig in einer Notfallsituation stattfindet – eine echte Herausforderung für ein Kleinkind dar, die von Expertinnen und Experten als problematisch eingestuft wird. Sie ist allein durch eine extrem gute Zusammenarbeit mit achtsamer Beobachtung des Befindens des Kindes und enge Absprachen über seine momentanen Interessen und Bedürfnisse zwischen Familie und Betreuungsstelle zu vertreten (Bensel/Haug-Schnabel 2016, S. 93). Um diese notwendige Qualität der pädagogischen Arbeit sowie das Wohlbefinden der Kinder in den Einrichtungen zu sichern, brauche Flexibilität daher eine konzeptionelle Rahmung, die mehr Wahlmöglichkeiten für Eltern schaffe, ohne dabei auf neue zeitliche Eckwerte und Vorgaben zu verzichten.

Vorweg sei dabei aber betont, dass es nicht die „flexible Betreuung“ gibt. Die jeweiligen Betreuungsangebote beinhalten unterschiedliche Herausforderungen an die Kinder wie an die Absicherung der Betreuungsqualität (Bensel/ Haug-Schnabel 2010, S. 88). Auch gibt es nicht das kindliche Verarbeitungsmuster: Kinder – vor allem in den ersten Lebensjahren – reagieren individuell unterschiedlich auf erlebte „Abweichungen von der Norm“, wie dies wechselnde Betreuungssettings, Betreuungszeiten und Unregelmäßigkeiten im Tagesablauf darstellen. Aus diesem Grund sollte die sich auch im Entwicklungsprozess verändernde Belastbarkeit und Anpassungsfähigkeit jedes Kindes individuell berücksichtigt werden (Bensel/Haug-Schnabel 2016, S. 93). Flexible Betreuung wirkt sich je nach Kind unterschiedlich auf das Wohlbefinden aus (Schäfer 2015, S. 36 f.): Kinder, die sehr sensibel oder temperamentvoll sind, haben in der Regel größere Schwierigkeiten, sich in einem flexiblen Betreuungssetting zurechtzufinden. Geringe Anpassungsfähigkeit, fehlende soziale Kompetenz und schließlich ein negatives Wohlbefinden treten bei jenen Kindern weitaus häufiger auf als bei Kindern mit einem stabilen und gefestigten Charakter.

Die Sichtung der deutschsprachigen, zumeist sekundäranalytischen Forschungsliteratur zu den kindeswohlbezogenen Folgen flexibler Kindertagesbetreuungszeiten macht vor allem zwei potenzielle Wirkungsdimensionen sowie einige externe Faktoren deutlich, über die nachfolgend ausführlicher berichtet werden soll.

Fachkraft-Kind-Beziehung

Die erste Wirkungsdimension flexibler Kindertagesbetreuung stellt die Fachkraft-Kind-Beziehung dar: Wie Bensel und Haug-Schnabel (2010, S. 87 f.) ausführen, gilt die Kontinuität von Beziehungen für Säuglinge und Kleinstkin-

der in der Familie wie in der außerhäuslichen Zusatzbetreuung als ein gewichtiger Aspekt für das sogenannte „innere Arbeitsmodell“. Die Fachkraft-Kind-Beziehung beeinflusst dabei in hohem Maß das Wohlergehen des Kindes in der Einrichtung und damit auch seine Bereitschaft, sich den anderen Kindern vertrauensvoll zu nähern. Ist eine vertraute Fachkraft verfügbar, steigt das kindliche Wohlbefinden. Beziehungsaufbau benötigt jedoch Zeit, entwickelt sich Schritt für Schritt und braucht freundliche, körperliche Berührungen, ermutigenden Blickkontakt und zuverlässige Beantwortungen der kindlichen Verhaltensäußerungen. Mit der Zeit wird das Verhalten einer vertrauten Fachkraft für das Kind voraussagbar, ihre Reaktionen einschätzbar; das Kind weiß, was sie für richtig hält und was für falsch. Auch die Fachkräfte brauchen Zeit, um Kleinstkinder mit ihrer individuellen einzigartigen (Gesten-)Sprache verstehen zu lernen. Gelingende Fachkraft-Kind-Beziehungen brauchen hierfür Kontinuität und Voraussagbarkeit, denn jedes Kind agiert und reagiert anders. Die Bezugsfachkraft kann nur auf diese Weise lernen, was das individuelle Kind braucht (an Berührungen, Blicken, Ritualen und Freiraum), kann ihm Halt geben und Fortschritte signalisieren (Bensel/Haug-Schnabel 2016, S. 94). Einer vertrauten Fachkraft fällt es leichter, positive Lösungen für Peerkonflikte zu finden. Bei einer Auseinandersetzung lassen sich die Kinder vor allem aus Zuneigung zur Fachkraft überreden, zum Beispiel eine kurze Zeit auf das begehrte Spielzeug zu verzichten oder zu warten, bis das andere Kind sein Spiel mit einem Gegenstand beendet hat und ihm das begehrte Stück im Vertrauen auf seine Erzieherin beziehungsweise seinen Erzieher geschützt zur Verfügung steht. Soziale Sicherheit hilft den Kindern, Stressantworten des Organismus zu regulieren und so eine zu starke Ausschüttung von Stresshormonen zu vermeiden. Auch kann die vertraute Fachkraft die passende Ko-Regulation ermöglichen, um den Stresslevel der Kinder zu reduzieren, die Kontaktaufnahme zu den anderen Kindern zu erleichtern und bei seiner Ankunft seine Startumgebung passend vorzubereiten (Bensel/Haug-Schnabel 2016, S. 94).

Des Weiteren zeigten verschiedene wissenschaftliche Studien, dass

- Fachkräfte adäquater agieren und reagieren, wenn ihnen die Binnenstruktur und Gruppendynamik ihrer Kindergruppe vertraut ist,
- sich Kleinstkinder von einer vertrauten Fachkraft leichter zu kooperativem Verhalten anleiten lassen,
- sich bindungsbezogenes Verhalten und bindungssichere Reaktionen bei Kleinstkindern bevorzugt gegenüber kontinuierlich anwesenden Erzieherinnen und Erziehern beobachten ließen,
- diejenigen Kinder in flexibler Betreuung, die die meisten Betreuungswechsel am Tag erlebt hatten, die geringste Kooperationsbereitschaft aufwiesen (Haug-Schnabel et al. 2008).

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass responsive und vertraute Erzieherinnen und Erzieher für die Kinder in außerfamilialen Betreuungssettings eine wichtige Basis für Sicherheit, Selbstvertrauen und Wohlbefinden sind (Schäfer 2015, S. 33). Diese Voraussetzung kann je nach Ausgestaltung in flexiblen Betreuungsarrangements gefährdet sein, wenn diese mit häufigen Wechseln der Bezugspersonen für die Kinder einhergehen. Allerdings haben De Schipper et al. (2003) nachgewiesen, dass sich Flexibilität und Kontinuität einander nicht widersprechen müssen. Sie konnten sogar eine besonders hohe Kontinuität in der Beziehung zwischen Kind und Fachkraft in flexiblen Betreuungseinrichtungen feststellen. In ihrem Sample kannten die Kinder ihre Bezugsfachkraft einen längeren Zeitraum als Kinder in regulären Kindertageseinrichtungen. Auch spielen bei der Fachkraft-Kind-Beziehung das Alter und die Persönlichkeit der Kinder eine Rolle. Benötigen besonders kleine Kinder ein hohes Maß an Kontaktstabilität zu den Erzieherinnen und Erziehern (Haug-Schnabel et al. 2008), haben ältere und/oder eigenständigere Kinder tendenziell keine Probleme mit dem Fachkraftwechsel in flexiblen Betreuungseinrichtungen beziehungsweise können diesem sogar Positives abgewinnen (Klinkhammer 2005). Der Wechsel bietet demzufolge auch Chancen für Kinder, sich von einer Fachkraft zu distanzieren oder ein abwechslungsreicheres Angebot wahrzunehmen.

Gruppenbildungsprozesse

Die zweite Wirkungsdimension flexibler Kindertagesbetreuung stellen die Gruppenbildungsprozesse dar. So betonen Bensel und Haug-Schnabel (2010, S. 88 ff.), dass für die Qualität der kindlichen Interaktionen und das Ermöglichen längerfristiger Gruppenbildungsprozesse die sporadische Betreuung außer Haus in womöglich noch wechselnden Gruppenzusammensetzungen die größte Herausforderung darstellt. Dies wird von einigen Forschungsergebnissen untermauert:

- Nicht täglich betreute Kinder haben deutlich stärkere Eingewöhnungsschwierigkeiten als täglich betreute Kinder.
- Durch fehlende Kontinuität in der Betreuung und ständig wechselnden Gruppenzusammensetzungen wird der Aufbau stabiler Peerbeziehungen und Gruppenkonstellationen erschwert.
- Die positiven Effekte, die sich aus dem Kontakt der Kinder untereinander ergeben können, sind gefährdet, wenn flexible Betreuung bedeutet, dass die Gruppenzusammensetzung ständig wechselt, ein Kommen und Gehen der Kinder vorherrscht, zu atypischen Zeiten wie frühmorgens, abends oder samstags extrem altersheterogene Gruppen entstehen oder nicht vertraute Erzieherinnen oder Erzieher (aufgrund extrem langer Betreuungszeiten und vieler Teilzeitkräfte) die Gruppe betreuen.

Die Fachkraft-Kind-Beziehung steht in direktem Bezug zur Beziehung der Kinder untereinander, denn eine gute Bindung zu den Fachkräften fördert die Entwicklung von Sozialverhalten (Ahnert/Eckstein-Madry/Supper 2013). Weitere Vorteile von Kontinuität für jedes Gruppenmitglied sind (Bensel/Haug-Schnabel 2016, S. 95):

- Sich gegenseitig kennende Kinder haben ein anderes Miteinander.
- Sie haben aufgrund ihrer gemeinsamen Erfahrung bestimmte Erwartungen an den anderen (positive wie negative).
- Und sie haben auch bestimmte Positionen innerhalb ihrer Dyade oder Gruppe.

Der Bedarf an gemeinsamen Erlebnissen mit vertraut gewordenen Gleichaltrigen kann zusammenfassend als ein wichtiger sozialer Entwicklungsmotor bezeichnet werden. Dies funktioniert weniger, wenn einige Kinder an manchen Tagen gar nicht oder weniger als halbtags, an anderen Tagen jedoch ganztags in eine außerfamiliäre Betreuung gehen, das heißt im Blick, in der Nähe, im Spiel mit den anderen Kindern sind (Bensel/Haug-Schnabel 2016, S. 94). Die Regelmäßigkeit in der Wahl der Betreuungszeiten ist daher die zwingende Voraussetzung, dass zumindest an den jeweiligen Betreuungstagen die Gruppenzusammensetzung stabil bleibt und Transparenz der Betreuung ermöglicht wird (Seehausen/Wüstenberg 2009). Denn in flexiblen Betreuungseinrichtungen ist durch die unregelmäßige und/oder zeitlich unterschiedliche Anwesenheit der Kinder nur begrenzt eine stabile und kontinuierliche Gruppenformation umsetzbar. Dies behindert den Aufbau von festen, vertrauten Peerkontakten, für den Kontinuität eine Voraussetzung ist (de Groot Kim 2010), und gefährdet somit das kindliche Wohlbefinden (BAGLJÄ 2014). Ebenso wird dadurch der Umgang mit Peerkonflikten erschwert, wobei die positive Lösung solcher Konflikte für die Langzeitentwicklung der Kinder immens wichtig ist (Haug-Schnabel et al. 2008, S. 14). Ferner wird vermutet, dass der Belastungsgrad für die Kinder weiter ansteigt, wenn der Bekanntheitsgrad mit anderen Kindern durch ständig wechselnde Gruppenzusammensetzungen und dadurch ständig „fremde Gesichter“ sinkt (Bensel/Haug-Schnabel 2016, S. 94).

Externe Faktoren

Neben den beiden dargelegten Wirkungsdimensionen ist jedoch zu beachten, dass das Wohlbefinden der Kinder in flexiblen Betreuungseinrichtungen in seiner Komplexität letztlich nur dann verstanden werden kann, wenn auch kontextuelle und individuelle Einflussgrößen berücksichtigt werden (Schäfer 2015, S. 36 f.): So sollten bei der Abwägung von Chancen und Risiken flexibler Betreuung auch die real zur Verfügung stehenden Alternativen in den Blick genommen werden. So ist anzunehmen, dass Familien gezwungen sind, in Ermangelung von flexiblen Angeboten auf verschiedene Betreuungsarrangements (zum Beispiel Großeltern, befreundete Familien, Nachbarn, privat organisierte Kinderbetreuung, Mitnahme auf die Arbeitsstelle) gleichzeitig zurückzugreifen. Dies führt dazu, dass sich die Kinder mit ständig neuen Settings konfrontiert sehen und ihnen kein stabiles Umfeld gesichert wird, sondern von den Kindern Flexibilität erwartet wird. Mit der Nutzung verschiedener Betreuungsarrangements können somit stärkere Diskontinuitäten und ggf. negativere Folgen für die Kinder einhergehen als mit einer flexiblen Kindertagesbetreuung, bei der eine Einrichtung allein den gesamten elterlichen Bedarf an Betreuung über eine längere Phase der Kindheit abdeckt.

Generell spielt die jeweilige familiale Situation, aus welcher die Kinder kommen, eine entscheidende Rolle für das Wohlbefinden der Kinder in flexiblen Betreuungsarrangements (Schäfer 2015, S. 37): So wurde in einer Studie im Jahr 2006 (Strazdins et al. 2006) zwar eine Korrelation zwischen negativem Wohlbefinden der Kinder und flexibler Betreuung festgestellt, daraus lässt sich aber nicht auf einen kausalen Zusammenhang schließen. So wiesen zwar mehr Kinder, welche flexibel betreut wurden, ein negatives Wohlbefinden auf als Kinder in regulären Einrichtungen. Doch waren diese Kinder ebenso von schwierigeren Familiensituationen betroffen. Der Bedarf an flexibler Betreuung resultierte in diesen Familien oft aus einer nur geringfügig bezahlten Schichtarbeit der Eltern. Dabei lässt sich zeigen, dass gerade geringverdienenden Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeitern kaum ein Mitspracherecht hinsichtlich ihrer Arbeitszeitgestaltung eingeräumt wird und dass es deshalb in der Folge nicht selten zu Konflikten, Stress und einem niedrigen Wohlbefinden der Eltern kommt (Strazdins et al. 2004). Unter dem belasteten häuslichen Umfeld und der angespannten Gefühlslage der Eltern leiden die Kinder und ihr Wohlbefinden wird geschwächt.

Unabhängig von den sehr differenten Zuschreibungen, in welchem Verhältnis Flexibilität und Qualität zueinanderstehen, ist in der Fachliteratur ein Konsens darin zu verzeichnen, dass die Qualität einer Einrichtung maßgeblich Einfluss darauf hat, ob sich das kindliche Wohlbefinden erhöht oder ob es sinkt (Schäfer 2015, S. 36). Dies trifft auch auf flexible Betreuungseinrichtungen zu. Verschiedentlich findet sich die Empfehlung, dass eine Einrichtung umso höhere Qualität gewährleisten muss, je flexibler die Betreuung ist, die sie anbietet (Meysen/Beckmann 2013). Eine niederländische Studie (De Schipper et al. 2003) konnte sogar aufzeigen, dass die Fachkräfte in Einrichtungen mit überdurchschnittlich instabilen Tagesabläufen eine höhere Sensitivität und Responsivität den Kindern gegenüber zeigten als im Durchschnitt aller betrachteten Einrichtungen. Einerseits sahen sie dies darin begründet, dass die Fachkräfte die Instabilität dadurch kompensieren wollten. Andererseits hielten sie es für möglich, dass sich die

Fachkräfte in instabilen, flexiblen Betreuungssettings untereinander nicht so gut kannten und sich daher stärker auf die Kinder fokussierten.

Gegenteilige Positionen

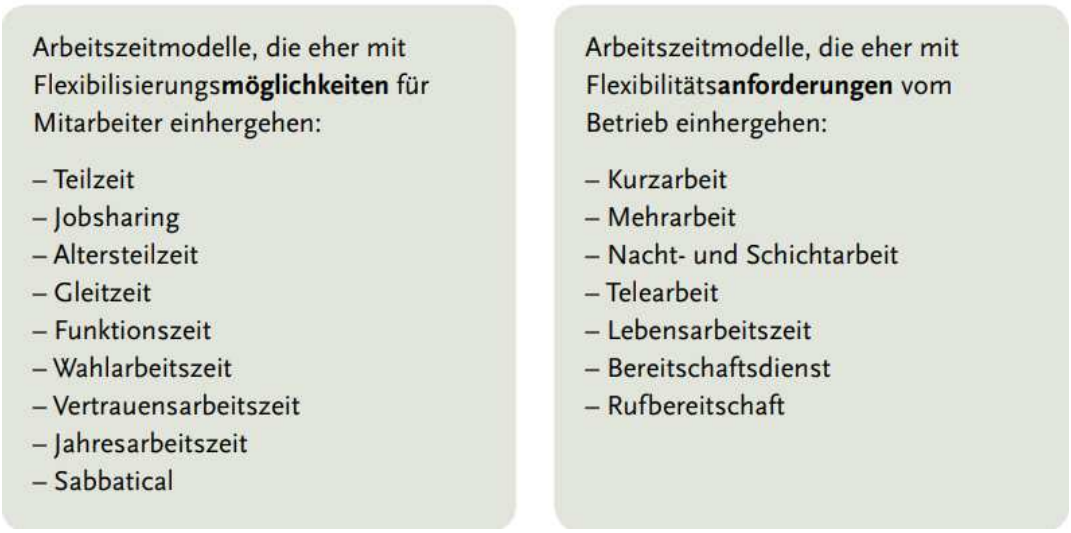
Allerdings sei angemerkt, dass die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2019a) herausgegebene Broschüre „Das Wohl des Kindes ist keine Frage der Uhrzeit“ versucht, den scheinbaren Widerspruch von flexibler Kindertagesbetreuung und Kindeswohl mithilfe von Beispielen aus der Praxis des Bundesprogramms „KitaPlus“ aufzulösen. So wird argumentiert, dass Kinder von den besseren Betreuungsschlüsseln, den besonderen Angeboten und der höheren Verfügbarkeit der Spielmaterialien in den Randzeiten profitierten. Auch werde das familiäre Zusammenleben durch eine größere Flexibilität der Betreuungszeiten verbessert, da Eltern weniger gestresst seien und neue Zeiträume für Eltern-Kind-Aktivitäten (zum Beispiel am Vormittag bei einer Spätschicht der Eltern) entstünden. Mithilfe räumlicher, personeller und konzeptioneller Maßnahmen könne es gelingen, dass eine Flexibilisierung der Betreuungszeiten nicht zulasten des Kindeswohls gehe.

2.4 Flexible Arbeitszeitmodelle

Eine parallel zur Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung verlaufende Debatte betrifft die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle – nicht nur in der Kindertagesbetreuung selbst. Hierdurch ließe sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenfalls verbessern. Wenn hier von „flexiblen Arbeitszeiten“ die Rede ist, sind darunter Arbeitszeitmodelle zu verstehen, die eine stetige Wahl vonseiten des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers oder beider hinsichtlich des Umfangs und der zeitlichen Verteilung der Arbeitszeit vorsehen (BAuA 2017, S. 13). Damit weichen flexible Arbeitszeiten nicht einfach vom Normalarbeitstag ab, was bei Schichtarbeit auch der Fall ist. Kennzeichnend für flexible Arbeitszeiten ist vielmehr, dass die Arbeitszeit ständig an den betrieblichen Bedarf und an die Wünsche der Beschäftigten angepasst werden kann. Ob diese ständige Anpassung dann tatsächlich vorgenommen wird, ist nach dieser Definition nicht von Bedeutung.

Verschiedene Studien gehen davon aus, dass zukünftig die Bedeutung solcher flexibler Arbeitszeitmodelle an Bedeutung gewinnen wird (BMFSFJ 2016b; BAuA 2017). Hintergrund sei unter anderem ein Wertewandel der jüngeren Kohorten, der auch zu einem Umdenken der Arbeitgeber führen werde. Demnach gelte eine Arbeit heute als erstrebenswert, wenn sie sich mit dem übrigen Leben und den eigenen Werten vereinbaren lasse. Befragungen zeigen dabei auf, dass für die Mehrzahl jüngerer Beschäftigter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt spiele, viele würden dafür sogar den Arbeitgeber wechseln. Arbeitsplätze, die das nicht leisten, die wegen vieler Überstunden keinen Raum für Familie, Freizeit, soziales und kulturelles Leben bieten, blieben künftig oft unbesetzt. Insofern müssten Unternehmen Arbeitszeiten anbieten, die den Menschen eine individuelle Lebensgestaltung und größere Zeitautonomie ermöglichen. Unterschiedliche Varianten flexibler Arbeitszeitgestaltung sind der Darstellung 5 zu entnehmen.

Abbildung 5: Flexible Arbeitszeitmodelle im Überblick



Quelle: Darstellung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2017

2.5 Fragestellungen und Untersuchungsdesign

Wie in diesem Kapitel bisher deutlich gemacht wurde, gewinnt das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade bei atypischen Arbeitszeiten zunehmend an Bedeutung. Auch in Bremen bekommt dieser Bereich aktuell mehr politische Aufmerksamkeit (Böhme 2020a). Die daraus folgenden Diskussionen betreffen vor allem zwei Lebensbereiche: einerseits die Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung und andererseits die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle. Doch die aktuelle Debatte ist stark verengt auf die Flexibilisierung von Betreuungszeiten und nimmt weder Bezug auf ein erweitertes Flexibilitätsverständnis noch auf die Verknüpfung mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Auch bedarf es mehr quantitativer Daten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten. Gleichzeitig fehlen in der Diskussion der Blick auf die Erfahrungen anderer Regionen in Deutschland bei der Durchführung von flexiblen Kindertagesbetreuungsansätzen, der Blick auf die möglichen Folgen einer Flexibilisierung der Angebotsformen für die Arbeitsbedingungen, der Blick auf die Betreuungsqualität in der Kindertagesbetreuung und der Blick auf die Eltern.

Folgende Fragestellungen standen deshalb im Fokus dieses Projekts, wobei hier die Erhebung des konkreten Bedarfs flexibler Betreuungszeiten, die im Rahmen eines Projekts der Senatorin für Kinder und Bildung 2019 stattfand (Böhme 2020a), bewusst ausgeklammert wurde:

- Wie gestalten sich atypische Arbeitszeiten von Familien in Deutschland und Bremen?
- Welche Formen flexibler Betreuung gibt es in Deutschland und welche Erfahrungen wurden damit gemacht? Wie ist die Angebotslandschaft in der Stadt Bremen bisher?
- Wie gestaltet sich am Beispiel von Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten und betreuungspflichtigen Kleinkindern konkret die Abwägung zwischen flexiblen Arbeitszeitmodellen, flexiblen Kindertagesbetreuungszeiten und der Reduktion von Beschäftigung?
- Welche Folgen haben flexible Kindertagesbetreuungsmodelle für die Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung, welche für die Kinder und welche für die Eltern? Wie können negative Folgen arbeitsorganisatorisch verhindert oder abgemildert werden?

Zur Beantwortung der Fragen kam folgendes Forschungsdesign zum Einsatz:

- Analyse des Mikrozensus 2000 und 2016 sowie der Daten von Böhme (2020a) zu Familien mit atypischen Arbeitszeiten: Dabei sollen aus dem Forschungsstand und den qualitativen Interviews mit Familien hergeleitete Thesen quantitativ überprüft werden. Hierbei wurde mithilfe einer kontrollierten Datenfernverarbeitung ein On-Site-Zugang zum Mikrozensus 2000 und 2016 genutzt, um die in Kapitel 3.1 dargelegten Thesen für die Bundesrepublik Deutschland, die neuen und alten Bundesländer sowie die Freie Hansestadt Bremen zu überprüfen. Nähere Angaben zur Methodik sind den einzelnen Ergebnisdarstellungen und deren Interpretation in Kapitel 3.2 zu entnehmen.
- Synopse bisheriger flexibler Angebotsformen anhand der Modellvorhaben im Rahmen des Bundesprogramms „KitaPlus“, acht Experteninterviews mit Kindertageseinrichtungen aus dem Programm „KitaPlus“, die bereits flexible Betreuungszeiten anbieten, und Experteninterviews mit der Ergänzenden Kindertagespflege und dem Projekt „MOKI – Kostenlose, mobile und flexible Kinderbetreuung“ in Bremen-Hemelingen. Die Ergebnisse in Hinblick auf eine Systematisierung der Angebotsformen, exemplarische Umsetzungsbeispiele und die Situation in Bremen werden in Kapitel 4 dargelegt.
- 13 qualitative Interviews mit von Schichtarbeit betroffenen Familien mit unter sechsjährigen Kindern. Mindestens ein Elternteil arbeitete als Ärztin beziehungsweise Arzt oder als Krankenpflegerin beziehungsweise Krankenpfleger in einem bremischen Krankenhaus. Die Interviews wurden aufgenommen, teiltranskribiert und mithilfe der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2015) ausgewertet. Die Ergebnisse differenziert nach positiven und negativen Vereinbarkeitserfahrungen sowie Wunschvorstellungen der Betroffenen können Kapitel 5 entnommen werden.
- 20 Experteninterviews zur Frage der Auswirkungen und Gelingensbedingungen flexibilisierter Kindertagesbetreuung. Hierzu wurden sieben überregionale Gespräche mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Gewerkschaftsvertretungen, drei Expertengespräche mit Trägern der Kindertagesbetreuung in Bremen und zehn Expertengespräche mit Leitungen Bremer Kindertagesstätten durchgeführt. Diese Expertengespräche wurden protokolliert und nach Leitfragen ausgewertet. Die Ergebnisse in Bezug auf die möglichen Auswirkungen flexibilisierter Kindertagesbetreuung sind in Kapitel 6 zu finden.

3 Atypische Arbeitszeiten von Familien

Wie die Daten aus Kapitel 2.1 zeigen, ist der Forschungsstand zur Quantität und Umsetzung von atypischen Arbeitszeiten bei Familien unzureichend. Alle Datenquellen blenden bei der Analyse von Arbeitszeiten in der Regel aus, ob und wenn ja wie viele betreuungsbedürftige Kinder im Haushalt leben und wie die jeweiligen Haushalte atypische Arbeitszeiten mit den bisher in der Regel auf Kernarbeitszeiten zwischen 7 und 17 Uhr ausgerichteten Betreuungszeiten der Kindertagesbetreuung und den teilweise noch zeitlich begrenzteren Grundschulöffnungszeiten vereinbaren. Aus diesem Grund wurden aus dem Forschungsstand und den qualitativen Interviews verschiedene Arbeitshypothesen (siehe Kapitel 3.1) zur quantitativen Überprüfung mithilfe der Daten aus dem Mikrozensus 2000 und 2016 für Deutschland sowie die Freie Hansestadt Bremen abgeleitet. In Ergänzung erfolgt eine Sonderauswertung der bremenbezogenen Befragungsdaten von Böhme (2020a).

3.1 Forschungshypothesen

Im Zentrum der Analysen stehen neun Hypothesen, die nachfolgend dargelegt und begründet werden:

Familienhypothese

Aufgrund der grundsätzlichen Unvereinbarkeit von atypischen Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen wird angenommen, dass Erwerbstätige mit Kindern bis 14 Jahre weniger häufig von atypischen Arbeitszeiten (differenziert nach Nacht-, Wochenend-, Abend- und Schichtarbeit) betroffen sind als Erwerbstätige ohne Kinder. So könnten Elternteile häufiger auf Berufe und Tätigkeiten ausweichen, die eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen.

Arbeitsmarkthypothese

Ferner wird vermutet, dass Erwerbstätige mit Kindern bis 14 Jahre im Jahr 2016 häufiger von atypischen Arbeitszeiten (differenziert nach Nacht-, Wochenend-, Abend- und Schichtarbeit) betroffen sind als noch im Jahr 2000. Diese sogenannte Arbeitsmarkthypothese wird mit einer allgemeinen Zunahme von Flexibilität am Arbeitsmarkt (Bellmann/Crimmann/Evers 2013) und dem Beschäftigungswachstum zum Beispiel bei den sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen (Bieber 2013) begründet.

Reduktionshypothese

In vielen Interviews mit Familien, die von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind, wird davon berichtet, dass derjenige Elternteil, der von Abend-, Nacht-, Schicht- oder Wochenendarbeit betroffen ist, den Erwerbsumfang reduziert hat, um die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten einhalten zu können, dem Partner mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten zu ermöglichen und selbst mehr gemeinsame Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Dieser Umstand soll als Reduktionshypothese bezeichnet werden und wird im Rahmen der Mikrozensusanalysen quantitativ überprüft.

Kompensationshypothese

An die Reduktionshypothese schließt sich eine Kompensationshypothese direkt an. Dabei wird vermutet, dass bei Erwerbstätigen mit Kindern bis 14 Jahre, die von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind, die Partnerinnen und Partner häufiger nicht erwerbstätig sind oder im Mittel einen geringeren Erwerbsumfang haben beziehungsweise eine geringfügige Beschäftigung ausüben als bei Erwerbstätigen mit Kindern bis 14 Jahre, die nicht von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind. Damit stellt der eine Elternteil – wie es in zahlreichen Interviews geschildert wurde – unabhängig von den atypischen Arbeitszeiten des anderen Elternteils die Betreuung der Kinder außerhalb der Öffnungszeiten von Kindertagesstätte und Schule sicher.

Kinderhypothese

Ferner wird vermutet, dass analog zum Erwerbsumfang von Müttern und Vätern im Allgemeinen (Hobler/Pfahl/Hentschel 2018) bei der Gruppe der Haushalte mit atypischen Arbeitszeiten ein zusätzlicher Effekt sichtbar wird, dass eine steigende Anzahl an Kindern und das Vorhandensein von Kindern unter sieben Jahren die Zusammenhänge in der Familien-, Reduktions-, Kompensations- und Familienstandhypothese verstärken. Dieser Umstand soll als Kinderhypothese untersucht werden.

Familienstandshypothese

Alleinerziehende stehen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor besonders großen Herausforderungen (BMFSFJ 2012). Aus diesem Grund wird angenommen, dass diese seltener in Tätigkeiten mit atypischen Arbeitszeiten zu finden sind als Paare mit Kindern, was als Familienstandshypothese bezeichnet werden soll.

Migrationshypothese

Menschen mit Migrationshintergrund sind am Arbeitsmarkt im Mittel in einer schlechteren Position als Menschen ohne Migrationshintergrund und sind in Branchen überrepräsentiert, in denen atypische Arbeitszeiten vorzufinden sind (Höhne/Schulze Buschoff 2015). Daraus wird die Migrationshypothese abgeleitet, dass auch Erwerbstätige mit Kindern bis 14 Jahre mit Migrationshintergrund häufiger von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind als Erwerbstätige mit Kindern bis 14 Jahre ohne Migrationshintergrund.

Qualifikationshypothese

Erwerbstätige mit atypischen Arbeitszeiten zeichnen sich durch größere Anteile geringer qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus (Makowiec-Dabrowska 1990; Struck et al. 2014). Das hieße, dass auch Erwerbstätige mit Kindern bis 14 Jahre mit geringeren beruflichen Abschlüssen häufiger von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind als Erwerbstätige mit Kindern bis 14 Jahre und höheren beruflichen Qualifikationen (Qualifikationshypothese).

Einkommenshypothese

Aus der Verbindung von Reduktions-, Kompensations- und Qualifikationshypothese ließe sich eine sogenannte Einkommenshypothese schlussfolgern. Demnach wäre zu vermuten, dass Erwerbstätige mit Kindern bis 14 Jahre mit atypischen Arbeitszeiten ein im Mittel niedrigeres Einkommen erhalten als Erwerbstätige mit Kindern bis 14 Jahre ohne atypische Arbeitszeiten.

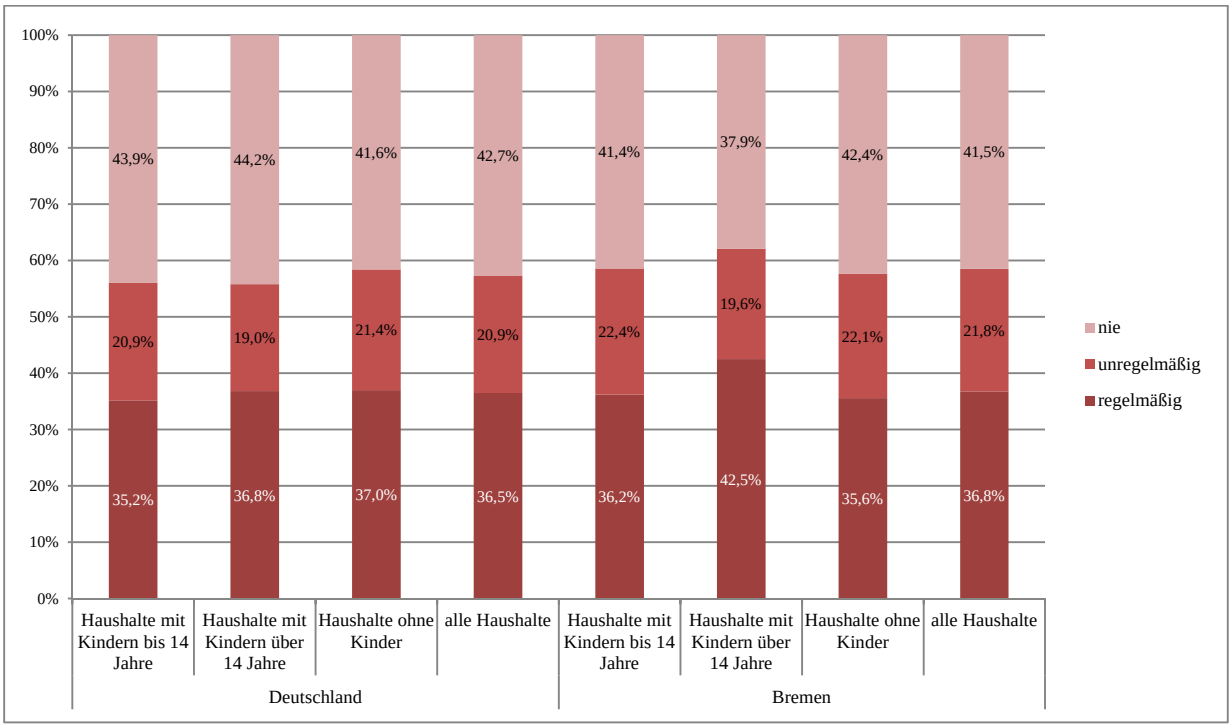
3.2 Ergebnisse

Familienhypothese

Im Zentrum der Familienhypothese steht die Annahme, dass Familien mit Kindern bis 14 Jahre aufgrund der Einschränkungen durch die Betreuung der Kinder in Verbindung mit den bisherigen vor allem auf Kernarbeitszeiten ausgerichteten Betreuungszeiten der Kindertagesstätten seltener von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind als Haushalte ohne Kinder unter 14 Jahren. Stattdessen – so die Annahme – weichen Familien eher auf Berufe und Arbeitsstellen aus, die sich besser mit den familiären Anforderungen vereinbaren lassen.

Darstellung 6 zeigt die Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten (aggregiert für Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit) für Erwerbstätigenhaushalte mit und ohne Kinder auf Basis des Mikrozensus 2016. Die Analysen machen deutlich, dass die Familienhypothese abzulehnen ist. Haushalte mit Erwerbstätigen und Kindern unter 14 Jahren sind bundesweit und im Land Bremen annähernd so oft von atypischen Arbeitszeiten betroffen wie Erwerbstätigenhaushalte ohne Kinder. In Bremen fällt lediglich der überdurchschnittlich hohe Anteil von Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern über 14 Jahren auf, der mit atypischen Arbeitszeiten beschäftigt ist.

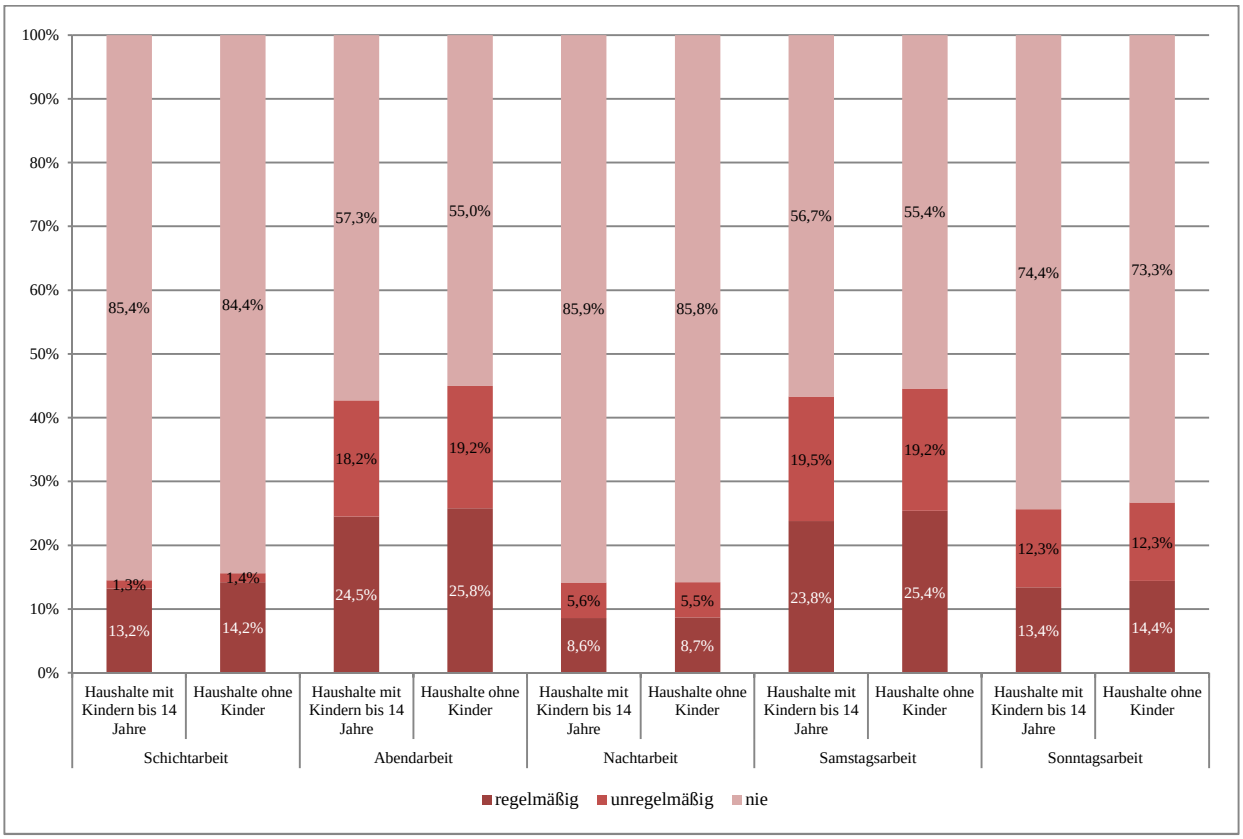
Abbildung 6: Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten nach Haushaltsform



Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Die Kategorie „regelmäßig“ heißt, dass mindestens eine Form atypischer Arbeitszeiten (Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit) regelmäßig ausgeübt wird. Die Kategorie „unregelmäßig“ zeigt dagegen an, dass keine der genannten Formen regelmäßig, aber mindestens eine Form unregelmäßig ausgeübt wird. „Nie“ bedeutet, dass die Haushalte zum Erhebungszeitpunkt nicht von atypischen Arbeitszeiten betroffen waren. Die Grundgesamtheit aller betrachteten Haushalte bilden die im Mikrozensus abgebildeten Haushalte mit mindestens einem Erwerbstätigen. In Haushalten mit Kindern bis 14 Jahre ist das jüngste Kind 14 Jahre oder jünger. In Haushalten mit Kindern bis 14 Jahre ist das jüngste Kind 14 Jahre oder jünger. In Haushalten mit Kindern über 14 Jahre ist das jüngste Kind zwischen 15 und 18 Jahren.

In Ergänzung dazu illustriert Darstellung 7 die Betroffenheit von atypischen Arbeitszeiten nach Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit im Vergleich von Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre und entsprechenden Haushalten ohne Kinder auf der Bundesebene – für das Land Bremen sind vergleichbare Berechnungen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich. Die Ergebnisse zeigen, dass die Familienhypothese für jedwede Form der atypischen Arbeitszeiten abzulehnen ist. Familien mit Kindern bis 14 Jahre sind in der gleichen Weise mit Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit konfrontiert wie Haushalte ohne Kinder. Damit gehen für diese Elternteile und deren Kinder deutliche Mehrbelastungen einher – größerer Stress aufseiten der Eltern, weniger gemeinsame Zeit als Familie, weniger Fördermöglichkeiten, alternative Betreuungsmodelle (zum Beispiel Kinder, die auf sich allein gestellt sind, Betreuung durch ältere Geschwister, Nachbarin oder Nachbar, Freunde etc. oder die Mitnahme von Kindern an den Arbeitsort) und ein geringeres Wohlbefinden der Kinder (Li et al. 2013). Somit entsteht durch die Betroffenheit von atypischen Arbeitszeiten eine weitere Dimension sozialer Ungleichheit im Aufwachsen von Kindern, die es in der Ungleichheitsforschung stärker zu berücksichtigen gilt.

Abbildung 7: Häufigkeit bestimmter Formen atypischer Arbeitszeiten nach Haushaltsform in Deutschland

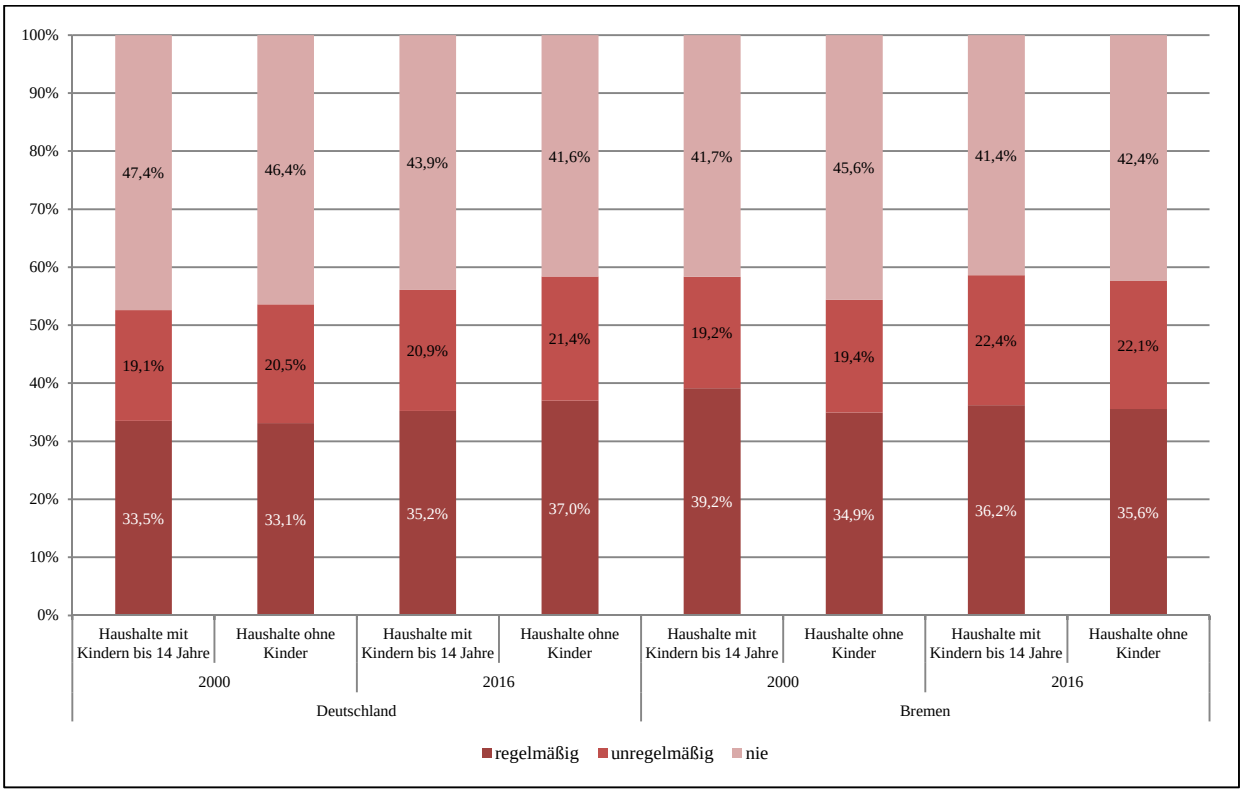


Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Die Grundgesamtheit aller betrachteten Haushalte bilden die im Mikrozensus abgebildeten Haushalte mit mindestens einem Erwerbstätigen in Deutschland. In Haushalten mit Kindern bis 14 Jahre ist das jüngste Kind 14 Jahre oder jünger. In Haushalten mit Kindern über 14 Jahre ist das jüngste Kind zwischen 15 und 18 Jahren.

Arbeitsmarkthypothese

Die in Kapitel 3.1 dargelegte Arbeitsmarkthypothese geht aufgrund von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt davon aus, dass Familien mit Kindern bis 14 Jahre im Jahr 2016 häufiger von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind als das noch im Jahr 2000 der Fall war. Wie Darstellung 8 zeigt, trifft diese These bundesweit durchaus zu, wenngleich der Anstieg der regelmäßig von atypischen Arbeitszeiten betroffenen Erwerbstätigenhaushalte mit Kindern bis 14 Jahre zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2016 nur weniger als zwei Prozentpunkte beträgt. Auffällig ist zudem, dass der Zuwachs in der Gruppe derjenigen mit regelmäßigen atypischen Arbeitszeiten und ohne Kinder mit fast vier Prozentpunkten annähernd doppelt so hoch ist wie bei den entsprechenden Haushalten mit Kindern bis 14 Jahre. Für die Freie Hansestadt Bremen trifft die Arbeitsmarkthypothese dagegen – den Zahlen des Mikrozensus nach – nicht vollständig zu. Hier ist zwar zwischen 2000 und 2016 ein minimaler Zuwachs der Erwerbstätigenhaushalte ohne Kinder mit atypischen Arbeitszeiten festzustellen, bei Familien gingen die Werte dagegen zurück. Gaben im Jahr 2000 in Bremen noch fast 40 Prozent der Erwerbstätigenhaushalte mit Kindern bis 14 Jahre an, regelmäßig mit atypischen Arbeitszeiten beschäftigt zu sein, so waren das im Jahr 2016 drei Prozentpunkte weniger. Allerdings handelt es sich dabei ausschließlich um eine Verschiebung zwischen den Gruppen regelmäßiger und unregelmäßiger atypischer Arbeitszeiten. Der Anteil derjenigen Erwerbstätigenhaushalte mit Kindern unter 14 Jahren, der zum Befragungszeitpunkt gar nicht von atypischen Arbeitszeiten betroffen ist, ist in Bremen zwischen 2000 und 2016 minimal um wenige zehntel Prozentpunkte zurückgegangen.

Abbildung 8: Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten im Vergleich der Jahre 2000 und 2016 nach Haushaltsform

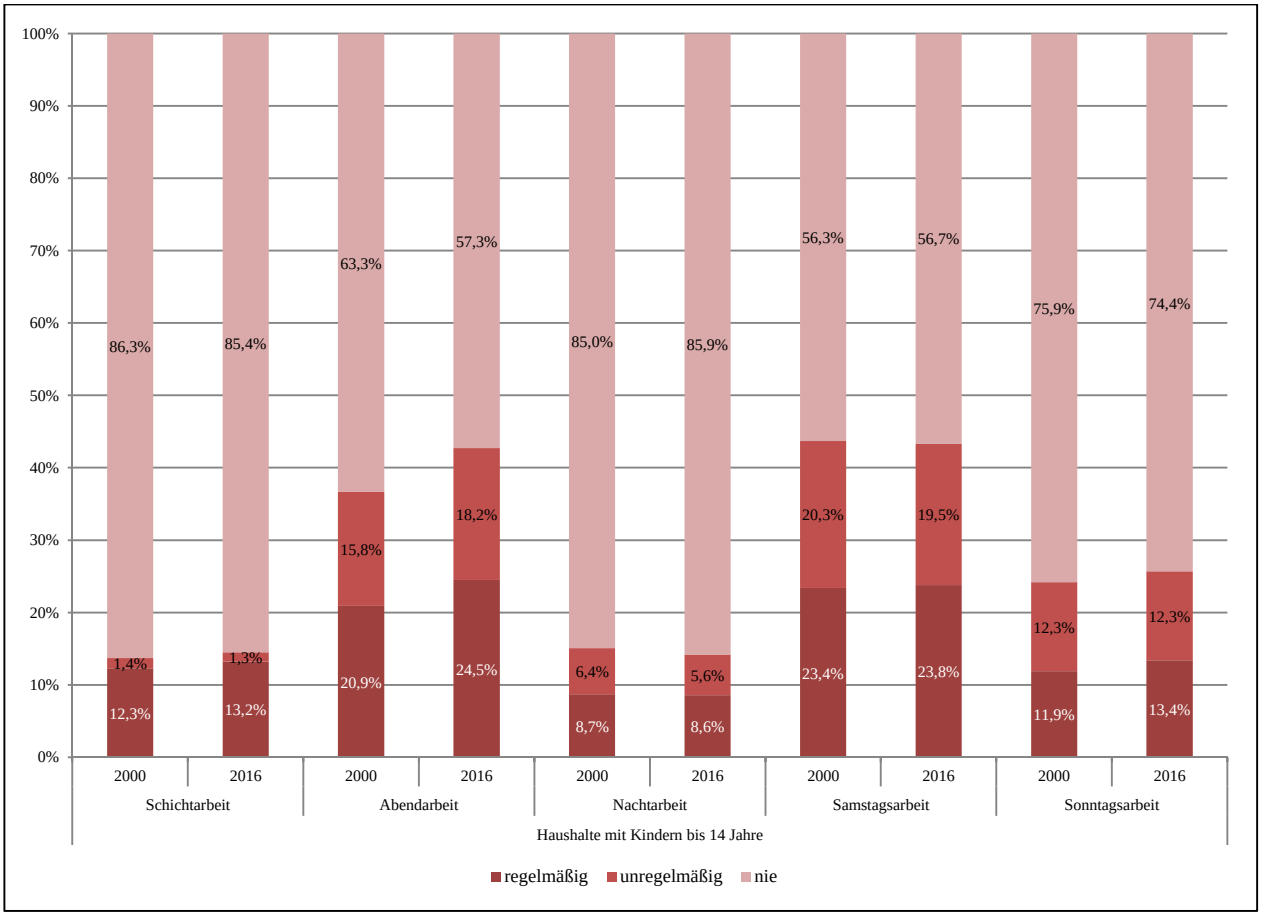


Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2000/2016. Erläuterungen siehe Darstellung 6.

Möglicherweise sind strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt – das heißt einerseits der Wegfall von industriellen Arbeitsplätzen mit atypischen Arbeitszeiten vor allem aufseiten der Männer und gleichzeitig eine Zunahme von sozialen, personenbezogenen Dienstleistungen mit atypischen Arbeitszeiten vor allem aufseiten der Frauen – eine Erklärung dafür, dass die Zunahme atypischer Arbeitszeiten nur so gering ausgefallen ist. Dass der Anstieg der Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten aber primär in außerfamiliären Kontexten stattgefunden hat, deutet ferner darauf hin, dass die Familienhypothese zumindest bei der Betrachtung im Zeitverlauf zutreffend ist.

Darstellung 9 behandelt die Frage, ob der zwischen den Jahren 2000 und 2016 festgestellte Zuwachs der von atypischen Arbeitszeiten betroffenen Erwerbstätigenhaushalte mit Kindern bis 14 Jahre zwischen den Formen Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit variiert. Dabei zeigt sich, dass – bundesweit betrachtet – die Anteile mit regelmäßigen atypischen Arbeitszeiten lediglich im Bereich der Abendarbeit zugenommen haben. Hier ging der Anteil der Erwerbstätigenhaushalte mit Kindern bis 14 Jahre, die nicht von Abendarbeit betroffen sind, von ca. 63 auf ca. 57 Prozent zurück. Bei der regelmäßigen Sonntagsarbeit ist eine minimale Zunahme um etwa eineinhalb Prozentpunkte feststellbar. In den drei anderen Teilbereichen atypischer Arbeitszeiten sind die Betroffenheitswerte seit dem Jahr 2000 nahezu unverändert. Für das Land Bremen sind vergleichbare Berechnungen aufgrund der in einigen Teilbereichen geringen Fallzahlen nicht möglich.

Abbildung 9: Häufigkeit bestimmter Formen atypischer Arbeitszeiten im Vergleich der Jahre 2000 und 2016 bei Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre in Deutschland

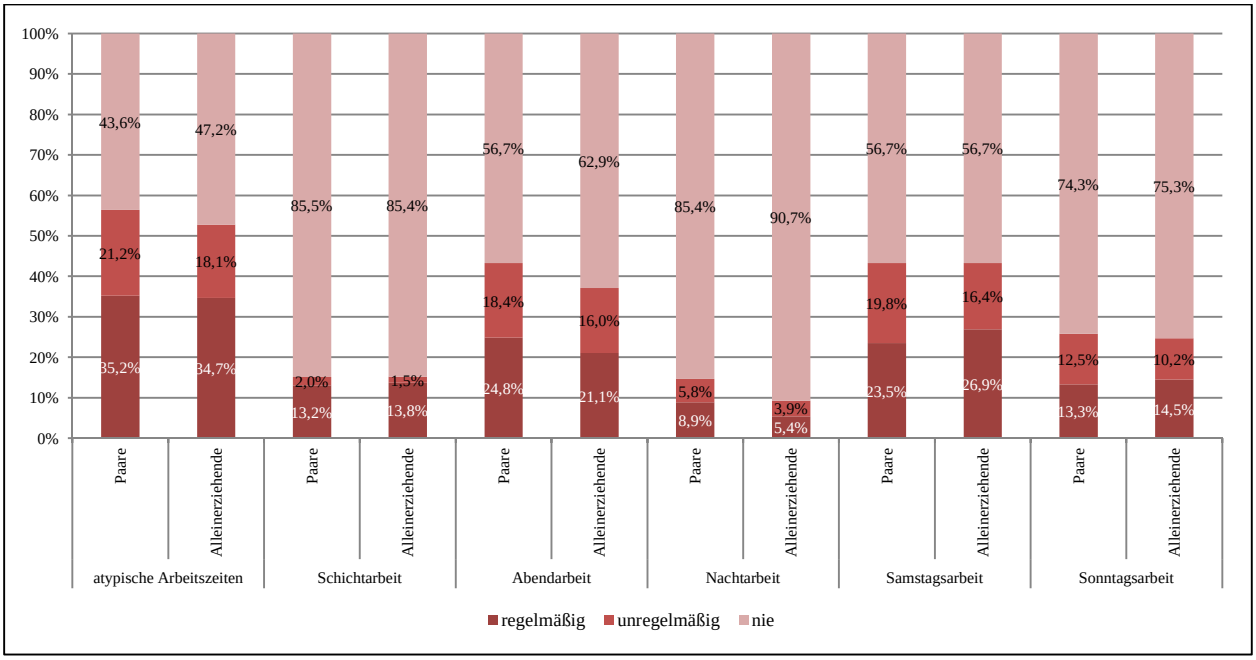


Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2000/2016. Erläuterungen siehe Darstellung 7.

Familienstandshypothese

In der Familienstandshypothese wurde angenommen, dass Alleinerziehende weniger Möglichkeiten haben, atypische Arbeitszeiten mit den Betreuungsaufgaben zu vereinbaren und demnach seltener in Tätigkeiten mit Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit zu finden sind. Wie Darstellung 10 zu entnehmen ist, trifft diese Hypothese zu, wenngleich die Differenzen bei der Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten zwischen erwerbstätigen Paaren mit Kindern und erwerbstätigen Alleinerziehenden mit wenigen Prozentpunkten eher gering ausfallen. So ist anzunehmen, dass unter den Alleinerziehenden bei der Vereinbarkeit von atypischen Arbeitszeiten eine Vielzahl auf Unterstützung durch die Partnerin oder den Partner zum Beispiel im Rahmen eines Wechselmodells oder die Großeltern der Kinder zurückgreifen kann. Nach den Formen atypischer Arbeitszeiten differenziert wird deutlich, dass Alleinerziehende vor allem seltener von Abend- und Nachtarbeit betroffen sind als Paare mit Kindern. Regelmäßige Wochenendarbeit müssen Alleinerziehende dagegen häufiger als Paare mit Kindern mit der Kinderbetreuung vereinbaren. Für das Land Bremen sind vergleichbare Berechnungen aufgrund der in einigen Teilbereichen geringen Fallzahlen nicht möglich.

Abbildung 10: Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten bei Haushalten mit Kindern bis 14 Jahre nach Familienstand in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Erläuterungen siehe Darstellung 6.

Reduktions- und Kompensations- sowie Kinderhypothese

Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Analyse der Haushaltsebene im Mikrozensus sollen die Reduktions-, Kompensations- und Kinderhypothese zusammenfassend mithilfe einer Geschlechterdifferenzierung betrachtet werden. Dabei können aller-dings keine Erwerbsarrangements auf Haushaltsebene, sondern lediglich – analog der Vorgehensweise von Hobler, Pfahl und Hentschel (2018) – Mittelwertunterschiede zwischen Männern beziehungsweise Vätern sowie Frauen beziehungsweise Müttern dargestellt werden. Eine exakte Prüfung der drei Hypothesen war im Rahmen der kontrollierten Datenfernverarbeitung nicht möglich. Eine Operationalisierung wurde deshalb dahin gehend vorgenommen, dass überprüft wurde, inwieweit atypische Arbeitszeiten zu einer Veränderung des Erwerbsumfangs von Müttern und Vätern führen und diese Effekte umso stärker sind, je mehr Kinder beziehungsweise Kinder unter sechs Jahren im Haushalt leben.

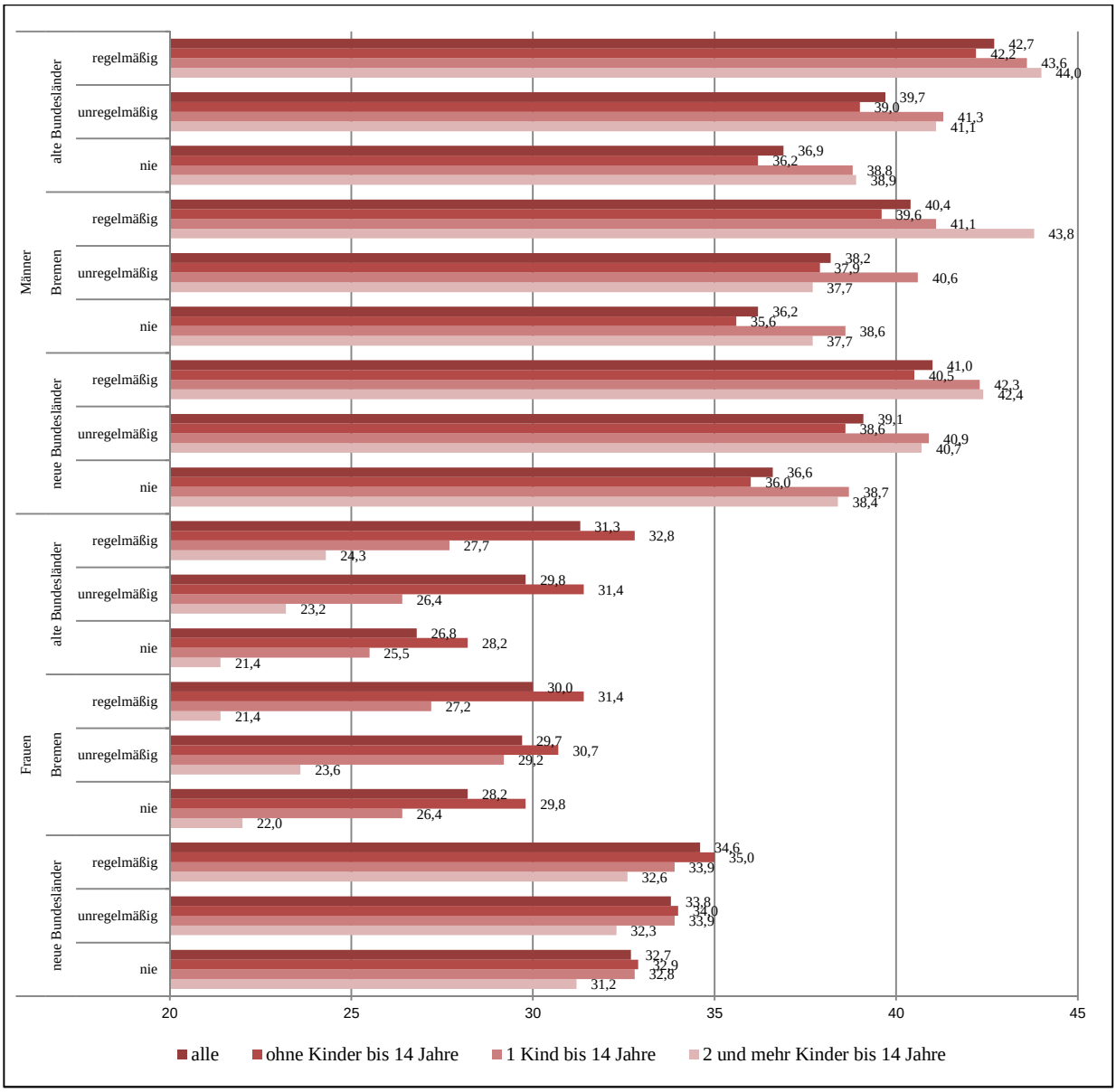
Darstellung 11 zeigt die Ergebnisse der Analysen des Mikrozensus 2016 zu den Mittelwerten der normalerweise geleisteten Arbeitszeit je Woche in Stunden (inkl. Überstunden) differenziert für Männer und Frauen nach der Anzahl der Kinder. Dabei wurde jeweils zwischen den neuen und alten Bundesländern unterschieden sowie das Land Bremen separat ausgewiesen. Die Ergebnisse zeigen für die neuen als auch die alten Bundesländer im Wesentlichen drei Aspekte: Erstens haben Väter ohne atypische Arbeitszeiten einen geringeren Erwerbsumfang als Väter mit atypischen Arbeitszeiten. Zweitens erhöht sich im Durchschnitt – unabhängig von der Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten – bei allen betrachteten Vätergruppen der Erwerbsumfang durch das Vorhandensein von Kindern im Haushalt um ca. 1,5 bis 2 Wochenstunden. Und drittens sind zwar punktuell Reduktionseffekte bei der Wochenarbeitszeit von Vätern mit mindestens zwei Kindern im Vergleich zu Vätern mit einem Kind festzustellen – allerdings nur in der Gruppe der Väter ohne atypische Arbeitszeiten.

Bei der Analyse des Erwerbsumfangs der Mütter fallen die Ergebnisse etwas differenzierter aus: So ist in den alten Bundesländern der Erwerbsumfang der Mütter mit atypischen Arbeitszeiten im Durchschnitt höher als der Erwerbsumfang der Mütter ohne atypische Arbeitszeiten – allerding jeweils deutlich niedriger als bei Vätern mit atypischen Arbeitszeiten. Das heißt, dass Mütter mit Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit eine höhere Wochenarbeitszeit haben als Mütter mit Kernarbeitszeiten während der regulären Öffnungszeiten von Kindertagesstätten. In den neuen Bundesländern unterscheidet sich die Wochenarbeitszeit dagegen kaum nach der Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten, sie liegt aber dennoch in der Gruppe der Mütter mit regelmäßigen atypischen Arbeitszeiten am höchsten. Im Land Bremen zeigen sich – möglicherweise fallzahlenbedingt – keine klaren Tendenzen, allerdings sticht der enorm große Rückgang der Wochenarbeitszeit zwischen Frauen ohne beziehungsweise mit Kindern in der Gruppe der regelmäßigen atypischen Arbeitszeiten heraus. Ferner ist auffällig, dass die Differenz des Erwerbsumfangs pro

Woche bei Frauen der alten und der neuen Bundesländer in der Gruppe der Frauen mit regelmäßigen atypischen Arbeitszeiten niedriger ausfällt als bei Frauen ohne regelmäßige Arbeitszeiten. Das Vorhandensein von Kindern im Haushalt lässt jedoch die Wochenarbeitszeit bei Müttern der alten Bundesländer wesentlich stärker abfallen als bei Müttern der neuen Bundesländer – unabhängig von der Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten. Des Weiteren geht der Erwerbsumfang der Mütter bei regelmäßigen atypischen Arbeitszeiten mit steigender Kinderzahl im Durchschnitt stärker zurück, als wenn keine atypischen Arbeitszeiten vorliegen.

Eindeutige Effekte des Alters der Kinder – operationalisiert durch die Zahl der Kinder unter sieben Jahren im Haushalt – auf den Erwerbsumfang konnten dagegen keine festgestellt werden, sodass auf eine separate Darstellung dieser Ergebnisse daher verzichtet wurde.

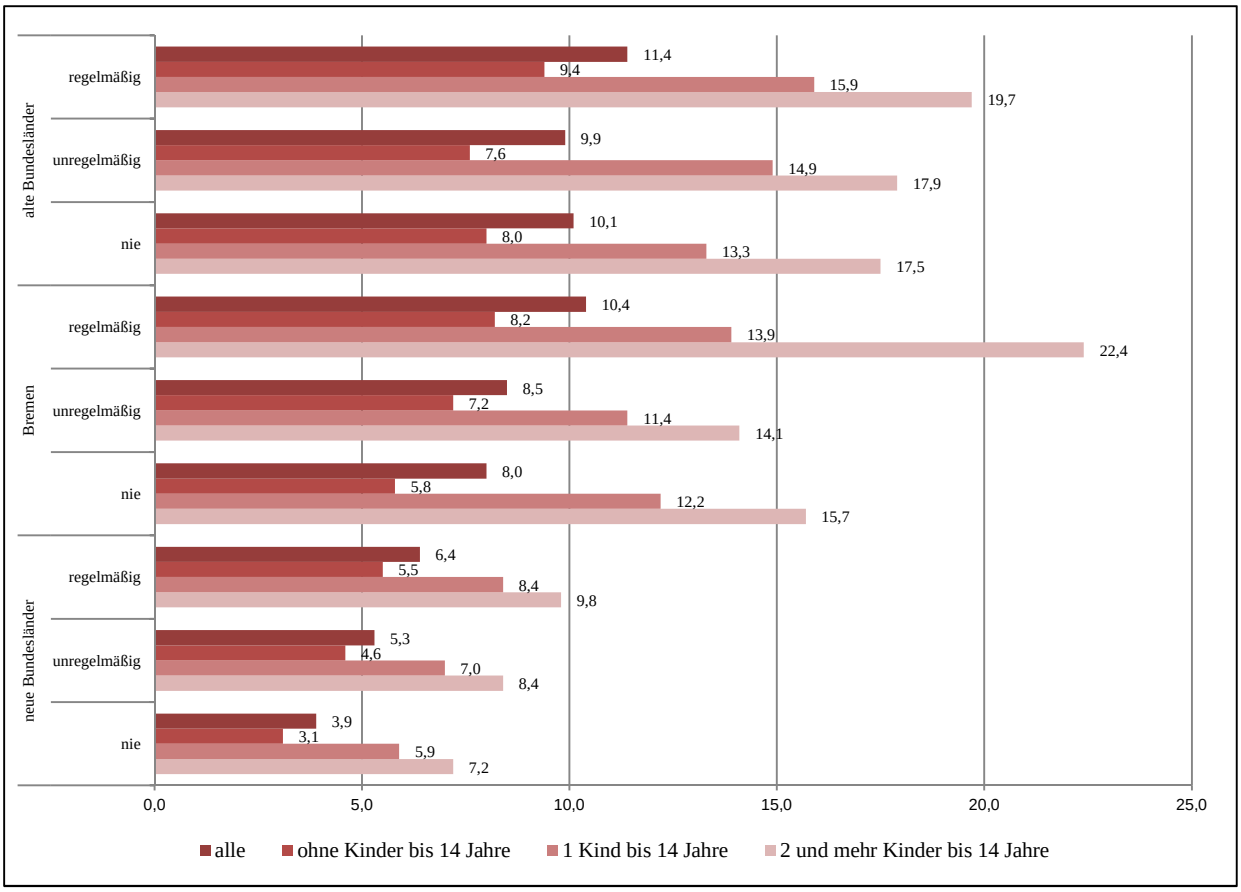
Abbildung 11: Wochenarbeitszeit in Stunden nach Geschlecht, Kinderanzahl und Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten



Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Erläuterungen siehe Darstellung 6. Die Angabe zum Erwerbsumfang gibt den jeweiligen Mittelwert der normalerweise geleisteten Arbeitszeit je Woche in Stunden (einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden) der betrachteten Gruppe an. alte Bundesländer ohne Berlin, neue Bundesländer mit Berlin. Fallzahlen für Bremen teilweise zwischen 25 und 50 Personen.

Die Betrachtung der sich in Darstellung 11 ergebenden Differenz zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit bei Männern und Frauen in Darstellung 12 zeigt zudem, dass bei Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit der Erwerbsumfang bei Vätern und Müttern zwar insgesamt höher liegt als bei regulären Arbeitszeiten, gleichzeitig fällt aber die geschlechtsbezogene Lücke größer aus. Mit steigender Anzahl der Kinder vergrößert sich diese Differenz erheblich, bei atypischen Arbeitszeiten ist dieser Effekt etwas stärker. Im Land Bremen weisen die Daten auf eine stark überdurchschnittliche geschlechtsbezogene Lücke der Wochenarbeitszeit zwischen Vätern und Müttern mit mindestens zwei Kindern und atypischen Arbeitszeiten hin.

Abbildung 12: Geschlechtsbezogene Lücke der Wochenarbeitszeit nach Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten und Kinderanzahl

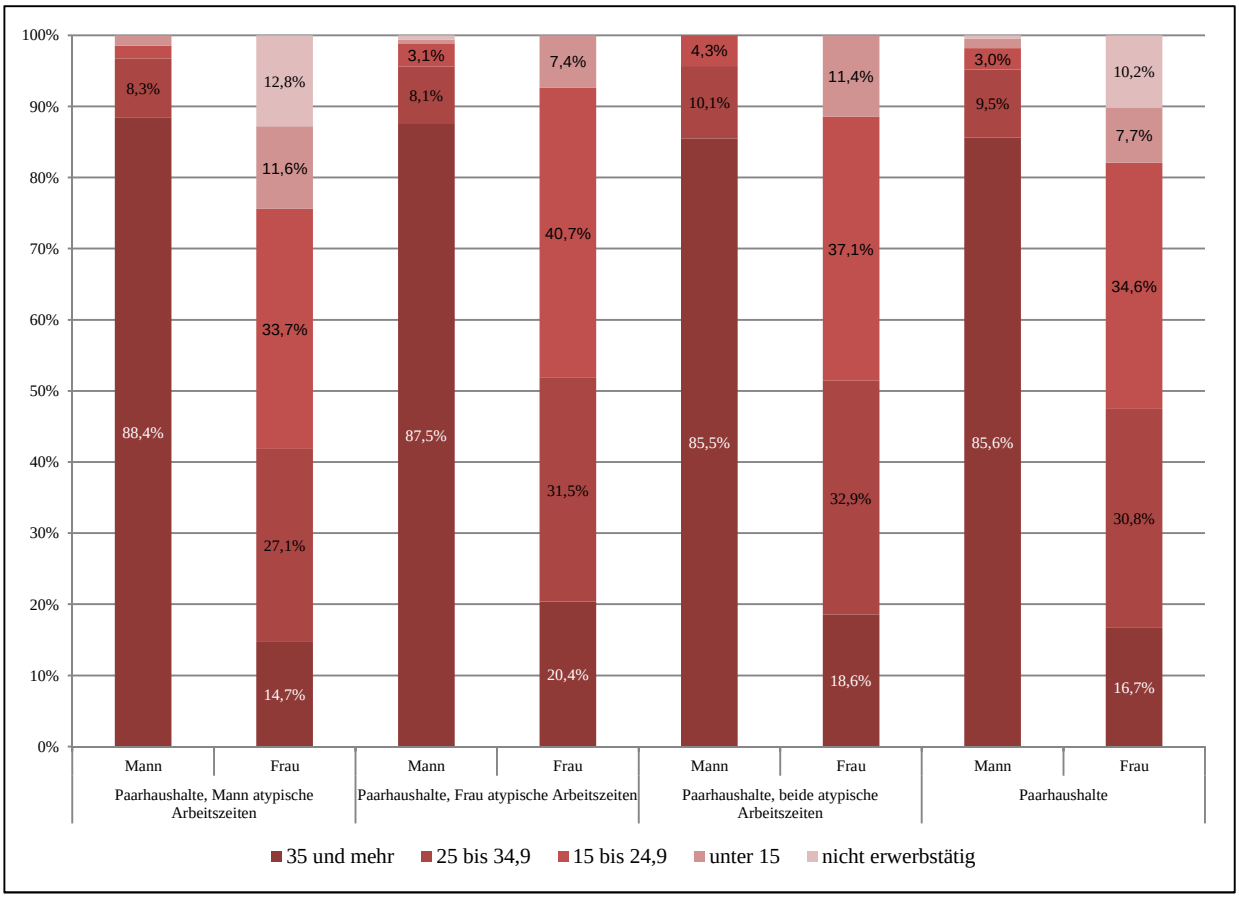


Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Erläuterungen siehe Darstellung 6. Die geschlechtsbezogene Lücke meint die Differenz der Wochenarbeitszeit zwischen Männern und Frauen.

In Ergänzung zu den Analysen mithilfe der Daten des Mikrozensus wurden die Befragungsdaten der Bedarfsanalyse zur Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung von Böhme (2020a) genutzt, um die Gültigkeit von Reduktions- und Kompensationshypothese differenzierter einschätzen zu können. Die Daten sind zwar nicht repräsentativ, da insbesondere SGB-II-Empfängerinnen und -Empfänger im Sample unterrepräsentiert sind, gleichzeitig bietet der Datensatz jedoch für die Fragestellung des Erwerbsumfangs von Männern und Frauen in Paarhaushalten mit Kindern und atypischen Arbeitszeiten aufgrund der hohen Fallzahl eine vergleichsweise gute Grundlage. Die Ergebnisse aus Darstellung 13 bestätigen, dass die Auswirkungen von atypischen Arbeitszeiten auf die Verteilung der Wochenarbeitszeit zwischen Männern und Frauen nur sehr gering sind. Bei Männern trifft die Reduktionsthese bei atypischen Arbeitszeiten jedoch nicht zu, im Gegenteil, bei Haushalten mit Kindern bis sechs Jahre, in denen nur der Mann von atypischen Arbeitszeiten betroffen ist, ist der Vollzeitanteil der Männer im Vergleich der unterschiedlichen Haushaltstypen am höchsten. Gleichzeitig lassen sich Hinweise darauf finden, dass die Kompensationsthese für die Konstellation mit einem Vater mit atypischen Arbeitszeiten zutreffend ist: So weisen Frauen in diesen Haushalten die geringste Vollzeitquote, die höchste Quote geringfügiger Beschäftigungen mit einem Erwerbsumfang von weniger als 15 Stunden pro Woche und den höchsten Anteil von Nichterwerbstätigkeit auf. Bei Haushalten mit Kindern bis

sechs Jahre, in denen nur die Frau von atypischen Arbeitszeiten betroffen ist, sinkt der Vollzeitanteil der Männer dagegen nur um wenige Prozentpunkte, liegt aber noch über dem Durchschnitt aller Paarhaushalte. Gleichzeitig ist auffällig, dass der Vollzeitanteil der Frauen in dieser Konstellation am höchsten ausfällt. Der Anteil der Frauen, die zwischen 15 und 25 Stunden pro Woche erwerbstätig sind, liegt in dieser Gruppe jedoch überdurchschnittlich hoch. Üben beide Elternteile Beschäftigungsverhältnisse mit atypischen Arbeitszeiten aus, so ist für den Vater weiterhin eine Vollzeittätigkeit die Regel. Bei den Müttern dominieren dagegen in unterschiedlichen Konstellationen Teilzeittätigkeiten.

Abbildung 13: Erwerbsumfang pro Woche in Stunden in Bremer Paarhaushalten nach Betroffenheit von atypischen Arbeitszeiten

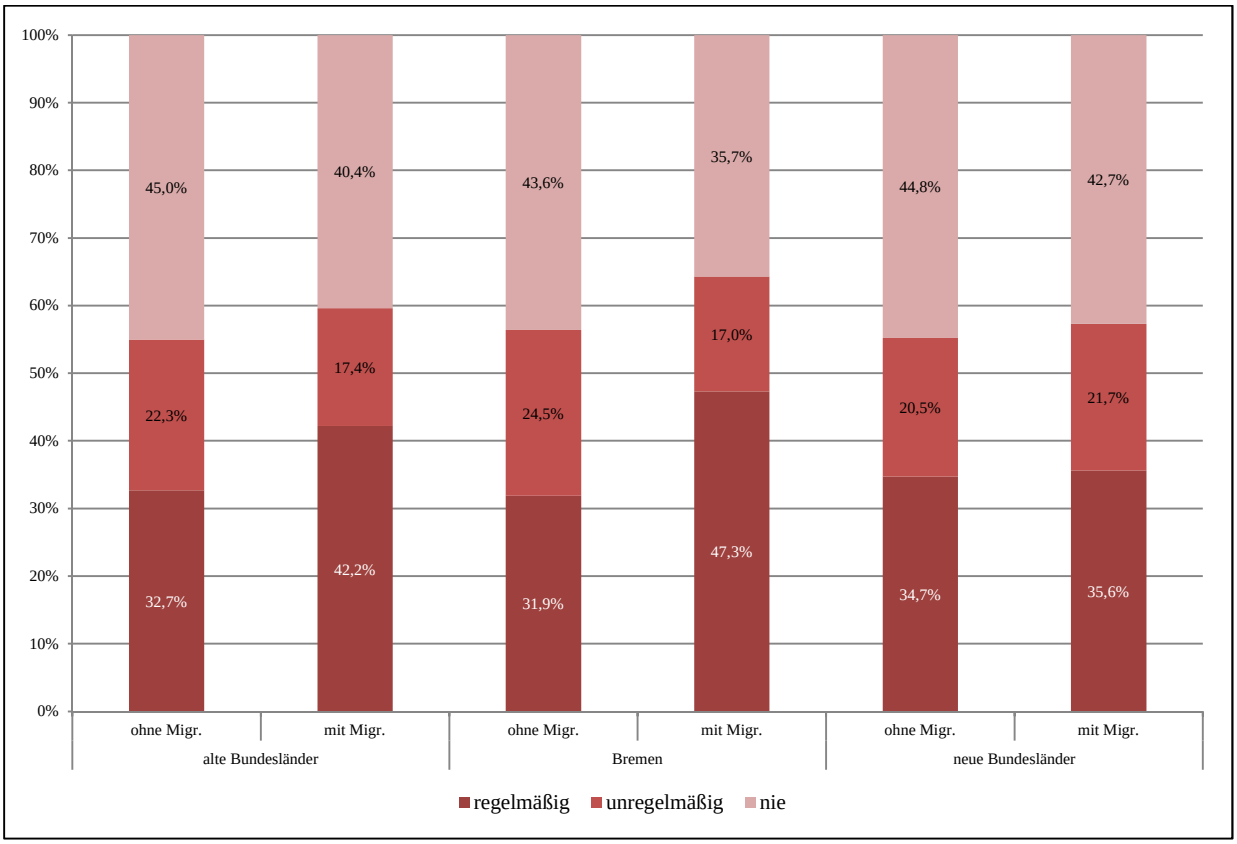


Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Böhme 2020a. n = 1.268 Paarhaushalte mit mindestens einem Erwerbstätigen; atypische Arbeitszeiten wurden in der Umfrage durch Früh-, Spät-, Nacht- sowie Wochenendschichten operationalisiert. Befragt wurden Familien mit Kindern bis sechs Jahre in 69 Bremer Kindertagesstätten.

Migrationshypothese

Die Migrationshypothese geht davon aus, dass in Familien mit Migrationshintergrund häufiger ein Elternteil mit atypischen Arbeitszeiten beschäftigt ist als in Familien ohne Migrationshintergrund. Wie die Darstellung 14 deutlich macht, kann die These auf Basis der Mikrozensusdaten des Jahres 2016 für die alten Bundesländer bestätigt werden. Insbesondere regelmäßige atypische Arbeitszeiten sind bei Elternteilen aus Familien mit Migrationshintergrund deutlich häufiger zu finden als bei Familien ohne Migrationshintergrund. Noch deutlicher fallen die Befunde für das Land Bremen aus: Hier war 2016 in fast der Hälfte der Familien mit Migrationshintergrund und Kindern bis 14 Jahre ein Elternteil von regelmäßigen atypischen Arbeitszeiten betroffen. Damit sind Familien mit Migrationshintergrund von den mit atypischen Arbeitszeiten verbundenen Mehrbelastungen überdurchschnittlich oft betroffen. Die deutlich niedrigeren Erwerbstätigenquoten von Frauen mit Migrationshintergrund (IntMK 2019) könnten demnach auch damit in Zusammenhang stehen, dass Väter mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich oft atypische Arbeitszeiten haben. Für die neuen Bundesländer trifft die Migrationsthese allerdings den Zahlen des Mikrozensus 2016 nach nicht zu.

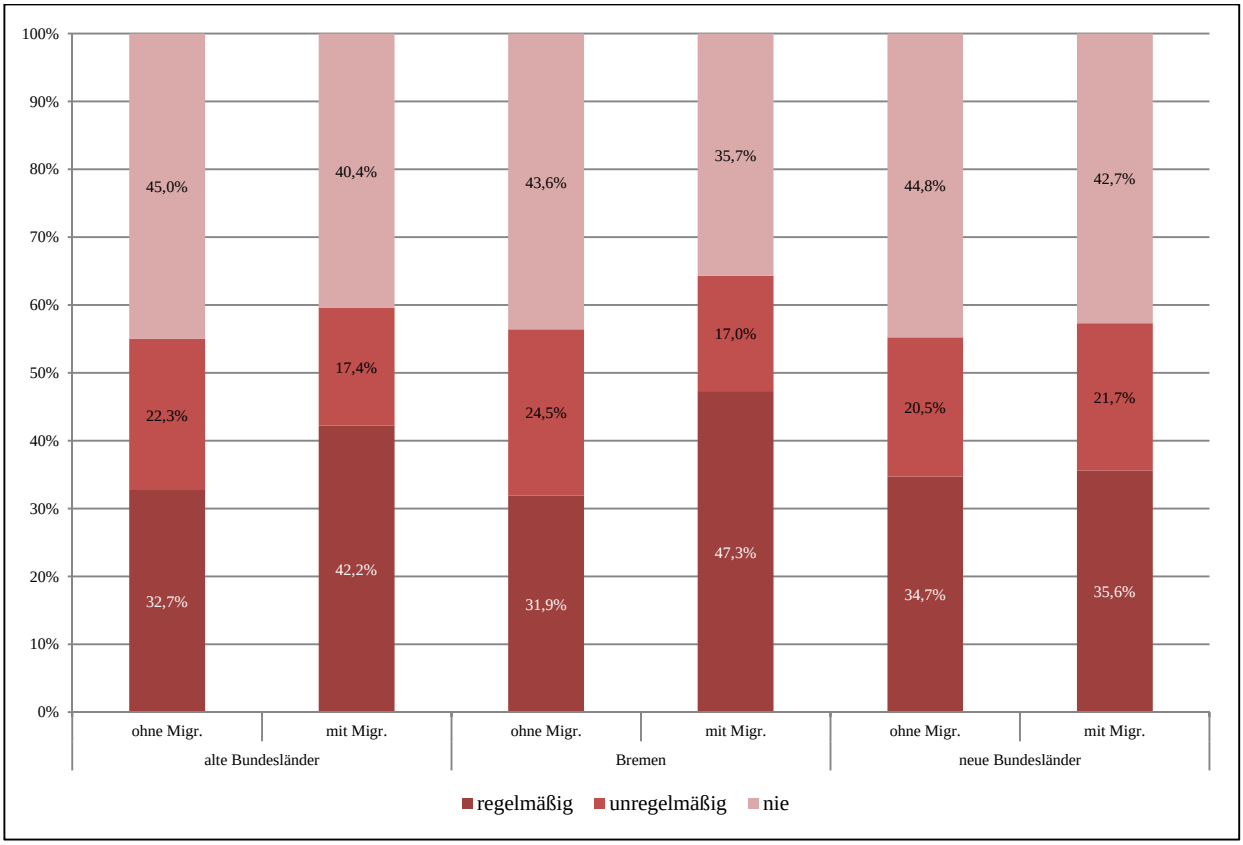
Abbildung 14: Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten nach Migrationsstatus



Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Erläuterungen siehe Darstellung 6. Unter Haushalten mit Migrationshintergrund wurden Ausländerinnen und Ausländer mit eigener Migrationserfahrung, Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler, Eingebürgerte mit eigener Migrationserfahrung, Ausländerinnen und Ausländer ohne eigene Migrationserfahrung sowie Deutsche mit Migrationshintergrund ohne Migrationserfahrung zusammengefasst. Bezugspunkt für den Migrationsstatus ist die Haushaltsbezugsperson sowie deren Partnerin oder Partner.

Nach Formen der atypischen Arbeitszeiten differenziert zeigt sich in Darstellung 15 – hier allerdings aufgrund der Fallzahlen nur auf Ebene der alten Bundesländer – dass Elternteile mit Migrationshintergrund und Kindern bis 14 Jahre insbesondere die Schicht- und Samstagsarbeit wesentlich häufiger als Elternteile ohne Migrationshintergrund mit den familiären Anforderungen vereinbaren müssen. Für Kinder mit Migrationshintergrund stellen diese Aspekte zusätzliche Herausforderungen in ihrer Bildungsbiografie dar.

Abbildung 15: Häufigkeit bestimmter Formen atypischer Arbeitszeiten nach Migrationsstatus bei Haushalten mit Kindern bis 14 Jahre in den alten Bundesländern

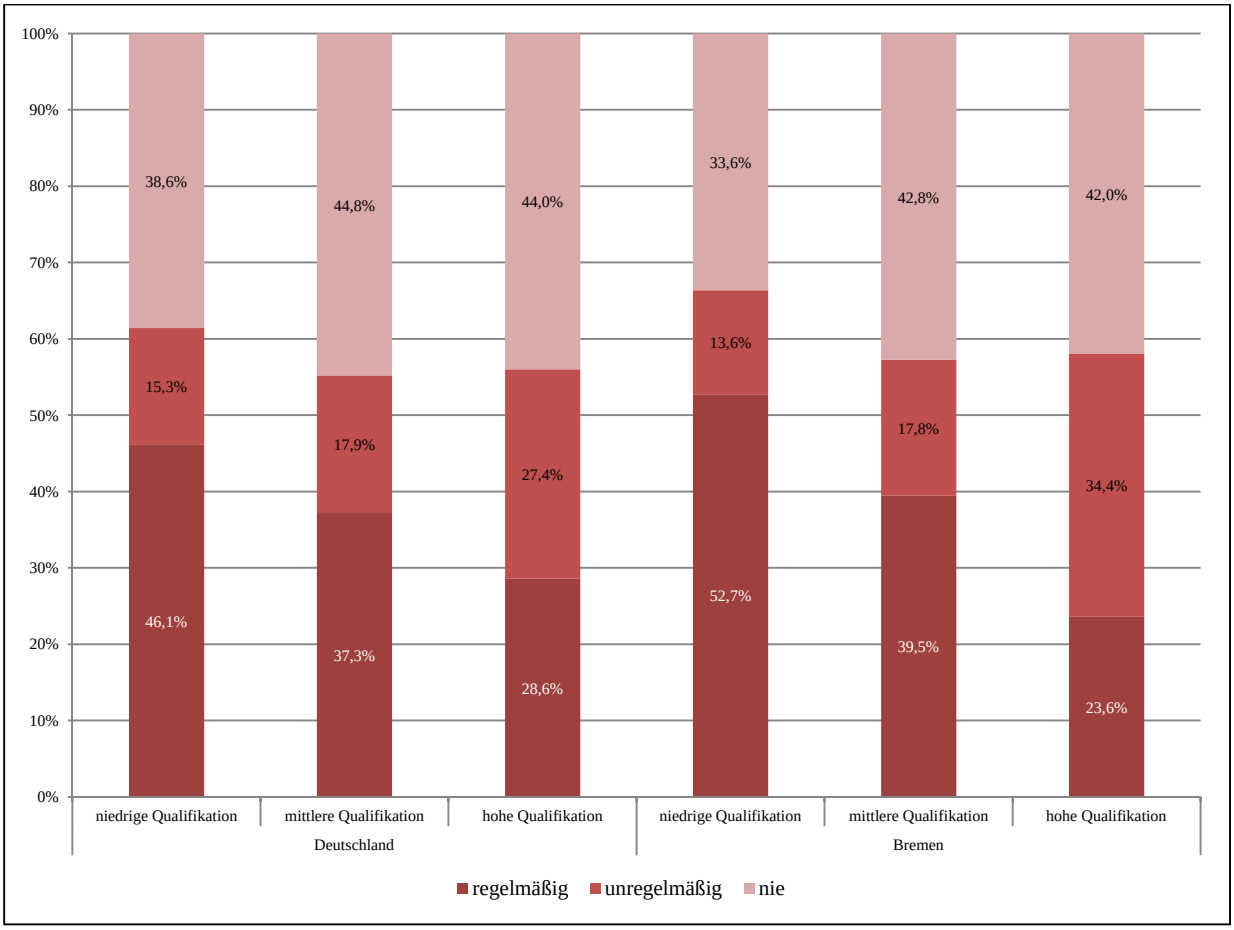


Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Erläuterungen siehe Darstellungen 6 und 11.

Qualifikationshypothese

In der Qualifikationshypothese wurde formuliert, dass der Anteil an Erwerbstätigen mit Kindern bis 14 Jahre, die von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind, umso höher liegt, je niedriger die berufliche Qualifikation ist. Wie Darstellung 16 zu entnehmen ist, trifft die Qualifikationshypothese zu. So liegt der Anteil von Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre, der regelmäßig atypische Arbeitszeiten hat, in der Gruppe der Haushaltsbezugspersonen mit geringen Qualifikationen (ISCED 1 und 2) um fast 18 Prozentpunkte höher als bei der Vergleichsgruppe mit hohen beruflichen Abschlüssen (ISCED 5 bis 8). Dieser Effekt zeigt sich sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern, ist aber im Land Bremen besonders stark: Hier sind bei den Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre und niedriger Qualifikation über 50 Prozent von regelmäßigen atypischen Arbeitszeiten betroffen. In der Vergleichsgruppe mit tertiären Abschlüssen sind das weniger als ein Viertel der Familien.

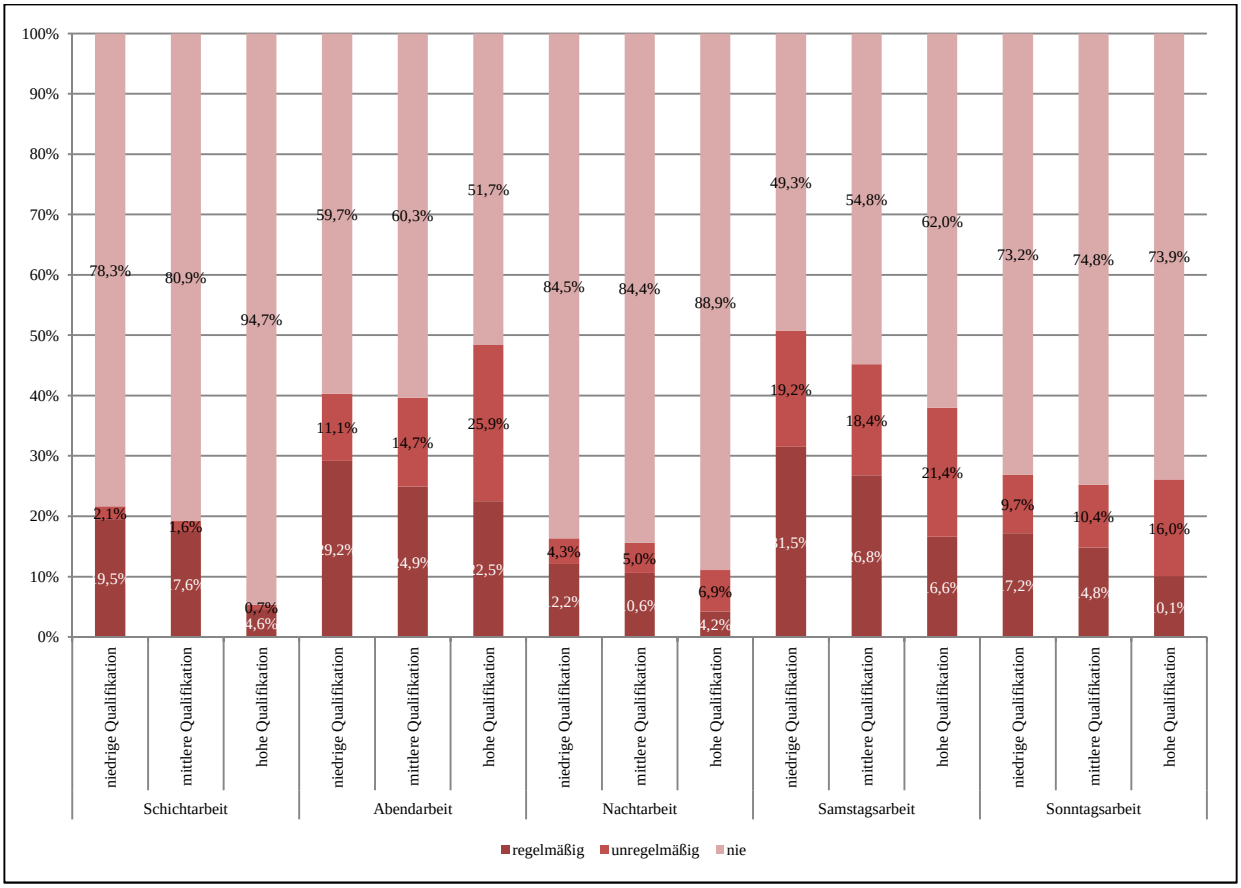
Abbildung 16: Häufigkeit atypischer Arbeitszeiten bei Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre nach Qualifikation



Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Erläuterungen siehe Darstellung 6. Niedrige Qualifikation = höchster Abschluss ISCED 1 und 2; mittlere Qualifikation = höchster Abschluss ISCED 3 und 4; hohe Qualifikation = höchster Abschluss ISCED 5 bis 8.

Nach Formen der atypischen Arbeitszeiten differenziert zeigt sich in Darstellung 17 – hier allerdings aufgrund der Fallzahlen nur auf Bundesebene – dass sich die beschriebenen qualifikationsbedingten Zusammenhänge vor allem bei der Schicht- und der Samstagsarbeit und in Teilen auch bei der Nacht- und Sonntagsarbeit zeigen. Die unregelmäßige Abendarbeit ist dagegen eher charakteristisch für Erwerbstätigenhaushalte mit hoher Qualifikation.

Abbildung 17: Häufigkeit bestimmter Formen atypischer Arbeitszeiten nach Qualifikation bei Haushalten mit Kindern bis 14 Jahre

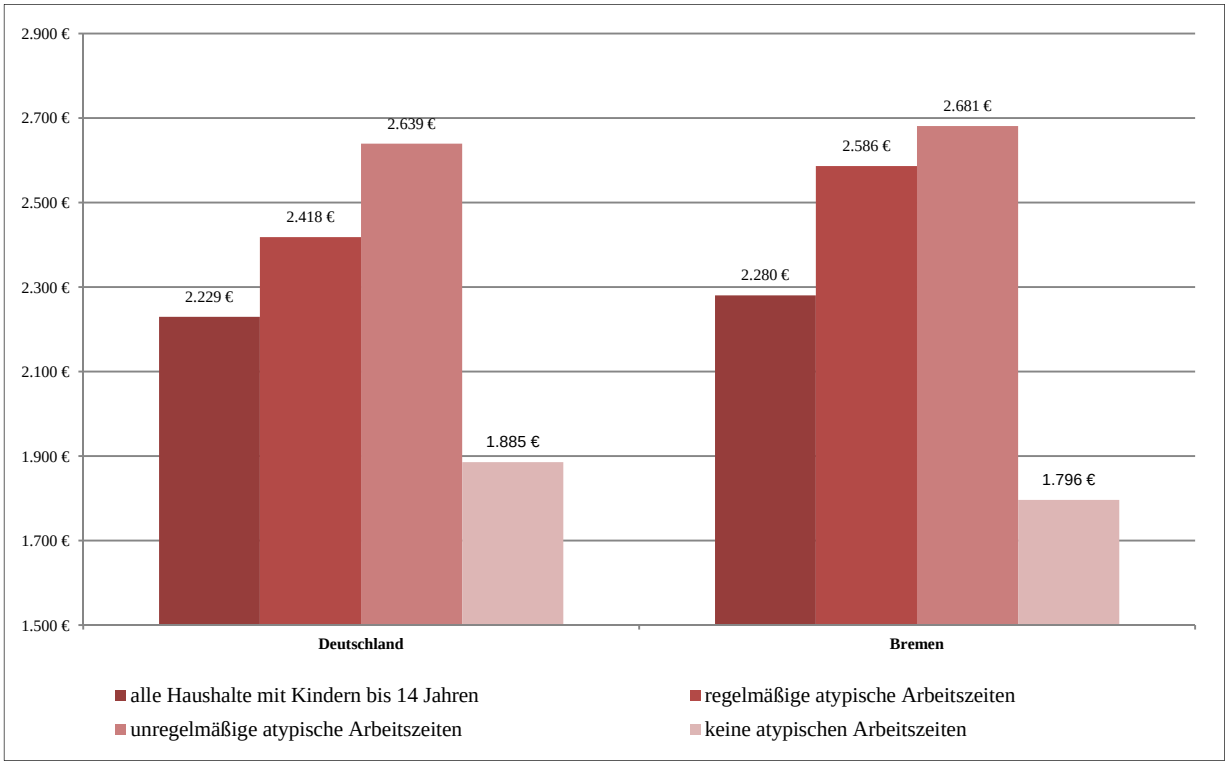


Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Erläuterungen siehe Darstellung 6. Niedrige Qualifikation = höchster Abschluss ISCED 1 und 2; mittlere Qualifikation = höchster Abschluss ISCED 3 und 4; hohe Qualifikation = höchster Abschluss ISCED 5 bis 8.

Einkommenshypothese

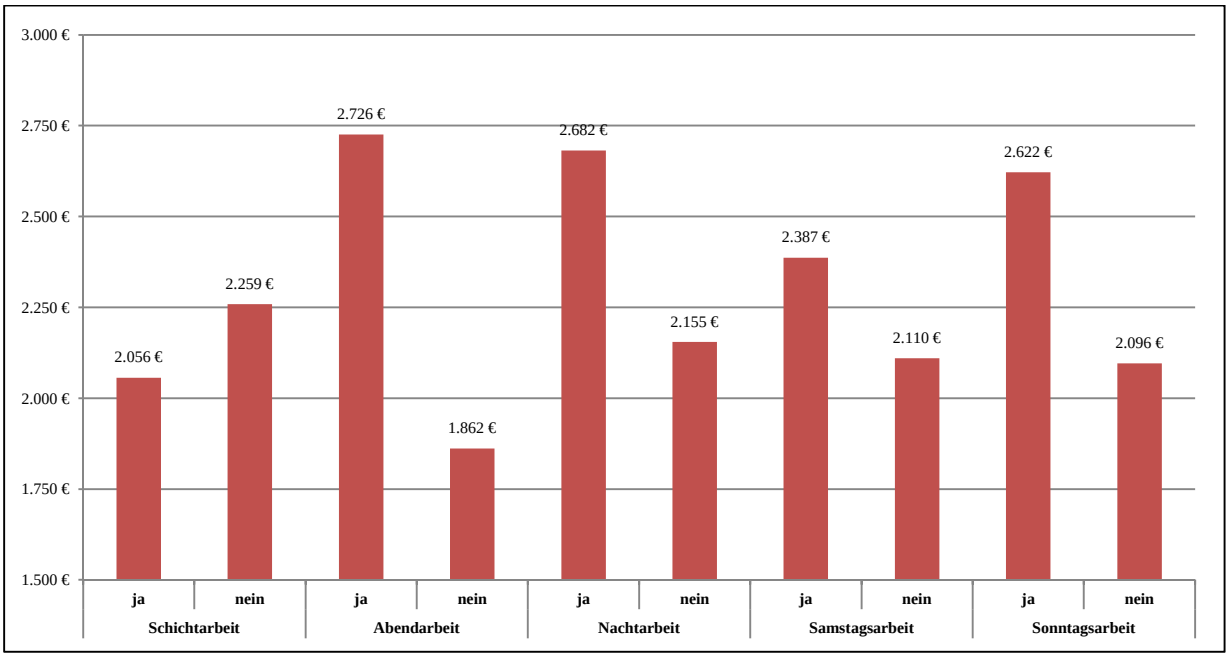
Aus der Verbindung von Reduktions-, Kompensations- und Qualifikationshypothese wurde in der sogenannten Einkommenshypothese vermutet, dass Erwerbstätige mit Kindern bis 14 Jahre mit atypischen Arbeitszeiten ein im Mittel niedrigeres Einkommen erhalten als Erwerbstätige mit Kindern bis 14 Jahre ohne atypische Arbeitszeiten. Wie die Darstellung 18 zeigt, trifft diese Annahme jedoch nicht zu. Sowohl in der gesamten Bundesrepublik als auch im Land Bremen haben jeweils diejenigen Erwerbstätigenhaushalte mit Kindern bis 14 Jahre das höchste Nettodurchschnittseinkommen, die von unregelmäßigen atypischen Arbeitszeiten betroffen sind. Dahinter folgen die Haushalte mit regelmäßigen atypischen Arbeitszeiten. Erwerbstätigenhaushalte mit Kindern bis 14 Jahre ohne atypische Arbeitszeiten haben mit Abstand das niedrigste Nettoeinkommen der drei Gruppen. Sie liegen deutlich unter dem Mittelwert aller Erwerbstätigenhaushalte mit Kindern bis 14 Jahre. Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit in Verbindung mit dem Ehegattensplitting schlagen sich demnach stärker nieder als mögliche Reduktionen des Erwerbsumfangs aufseiten der Frauen. Nach Formen der atypischen Arbeitszeiten differenziert zeigt sich in Darstellung 19 – hier allerdings aufgrund der Fallzahlen nur auf Bundesebene – dass die beschriebenen einkommensbezogenen Zusammenhänge bei der Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit besonders ausgeprägt sind. Lediglich bei der Schichtarbeit trifft die Einkommenshypothese zu, hier haben Erwerbstätigenhaushalte mit Kindern bis 14 Jahre ohne Schichtarbeit ein höheres Haushaltsnettoeinkommen als diejenige Vergleichsgruppe mit Schichtarbeit.

Abbildung 18: Einkommensmittelwerte nach Häufigkeit atypischer Arbeits-zeiten bei Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre



Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Erläuterungen siehe Darstellung 6.

Abbildung 19: Einkommensmittelwerte nach Form der atypischen Arbeitszeiten bei Erwerbstätigenhaushalten mit Kindern bis 14 Jahre



Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis Mikrozensus 2016. Unter der Angabe „ja“ wurden jeweils regelmäßige und unregelmäßige atypische Arbeitszeiten der jeweiligen Form zusammengefasst.

4 Flexibilisierte Betreuungsformen in Deutschland und Bremen

Wie in Kapitel 2.3. deutlich wurde, wird der Begriff der Flexibilisierung im Kontext der Kindertagesbetreuung einerseits unscharf verwendet und andererseits kontrovers diskutiert. Was eine Flexibilisierung auf der Einrichtungsebene bedeutet, bleibt dabei oftmals unkonkret. Im nachfolgenden Abschnitt sei daher der Versuch unternommen, erstens verschiedene Flexibilisierungsmodelle zu systematisieren und zweitens sowohl sekundäranalytisch als auch mittels telefonischer Interviews die Erfahrungen einzelner bundesweiter Einrichtungen unterschiedlicher Flexibilisierungsformen darzulegen. Abschließend wird auf die Angebotssituation in Bremen näher eingegangen.

4.1 Systematisierung bestehender Modelle

Es gibt kein Patentrezept dafür, gesellschaftliche, familiäre und kindbezogene Ansprüche bei der Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung in Einklang zu bringen (BAGLJÄ 2008): Die Lösungen richten sich dabei unter anderem nach den landesgesetzlichen Regelungen und Rahmenbedingungen, den regionalen und örtlichen Gegebenheiten, der Größe und konzeptionellen Ausrichtung der Einrichtungen. Qualifizierte Flexibilisierung heißt, Angebote zu gestalten, die sowohl die Rechte und Bedürfnisse von Kindern als auch die Alltagsrealitäten und Erwartungen von Eltern angemessen berücksichtigen. Ausgehend von der Kindertageseinrichtung, hier zu verstehen als anspruchsvolle und in der Regel auf einem Bildungsprogramm beruhende institutionelle Kindertagesbetreuung, lassen sich zwei Entwicklungsrichtungen zusammenfassen:

- Flexibilisierung innerhalb der Kindertageseinrichtung und
- Flexibilisierung mit Angebotsformen außerhalb der Kindertageseinrichtung.

Die Grenzen zwischen den beiden Entwicklungsrichtungen sind fließend und sie können einander in ihrer Angebotsstruktur ergänzen. Um eine Flexibilisierung zu erreichen, ist die Koordination und Verzahnung der unterschiedlichen Angebote der Kindertagesbetreuung erforderlich. Im Rahmen der landesgesetzlichen Regelungen haben Kindertageseinrichtungen bereits mit der Flexibilisierung der Angebote begonnen. Dies spiegelt sich in der Gestaltung der Öffnungszeiten, der Gruppenstruktur, der Arbeitsorganisation, im Betreuungsumfang sowie im Leistungsspektrum wider. Gegenwärtig zeigen sich in der Praxis länderspezifisch unterschiedlich vor allem folgende Flexibilisierungstendenzen (BAGLJÄ 2014).

Öffnungszeit:

- Bedarfsabhängige Öffnungszeiten
- Öffnungszeiten zu Tagesrandzeiten, das heißt Früh- und Spätbetreuung
- Öffnungszeiten während der Ferien
- Nacht- und Wochenendbetreuung

Betreuungsumfang/Arbeitsorganisation:

- Wahlmöglichkeiten zum Beispiel zwischen Halbtags-, Teilzeit-, Ganztags- und erweiterter Ganztagsbetreuung
- Kurzzeitbetreuung
- Betreuung nur zu bestimmten Bestandteilen der Tagesstruktur (Mittagessen, Förderprogramm, Hausaufgaben)
- Platz-Sharing
- Gestaffelte Bring- und Abholzeiten
- Möglichkeit der Betreuung nur an bestimmten Tagen oder Stunden
- Aufnahme von Gastkindern (zum Beispiel am Wochenende)

In der Literatur werden auf Basis lokaler Modellprojekte weitere Systematisierungsvarianten skizziert (Wustmann et al. 2009; Landesfrauenrat MV 2008), die entweder an das bestehende System der Kindertagesbetreuung anknüpfen (Modelle A bis E) oder parallele Ansätze darstellen (Modelle F und G).

A: Modell der erweiterten Öffnungszeiten

Das Modell der erweiterten Öffnungszeiten geht davon aus, dass Mütter und Väter einen größeren Bedarf an einer Kinderbetreuung haben, als er durch die bisherigen Öffnungszeiten abgedeckt werden kann. Demzufolge werden je nach konkretem Bedarf die Öffnungszeiten am Morgen und am Nachmittag um zumeist eine bis maximal drei Stunden verlängert.

B: Modell der individuellen Betreuungszeit

Mit dem Modell der individuellen Betreuungszeit wird Eltern die Möglichkeit gegeben, ihr Kind auch außerhalb der regulären Öffnungszeiten in der Kindertagesstätte betreuen zu lassen. Voraussetzung für die Beaufsichtigung einzelner Kinder beziehungsweise kleiner Gruppen ist die vorherige Anmeldung des Bedarfs seitens der Mütter und Väter. Wie lange diese zusätzliche Betreuung genutzt werden kann, unterscheidet sich von Modell zu Modell (maximale Betreuungszeit 18:00 Uhr beziehungsweise 20:00 Uhr ; teilweise auch ohne vorherige zeitliche Einschränkung). Befragungen zu diesem Modell deuten aber darauf hin, dass die Frist zur vorherigen Anmeldung für viele Eltern zu lang ist, da sich Terminverschiebungen im Beruf kurzfristig ergeben und nicht eine Woche vorher planbar sind.

C: Modell des wöchentlichen Stundenkontingents

Durch das Modell des wöchentlichen Stundenkontingents wird keine veränderte Öffnungszeit erprobt, sondern den Eltern die Möglichkeit geboten, die gewählten Betreuungszeiten flexibel und je nach Bedarf einzusetzen. Den Müttern und Vätern steht es frei, wie sie die im Betreuungsvertrag festgeschriebenen täglichen Betreuungsstunden auf die Woche verteilen. Es gibt keine Restriktionen für das Bringen und Holen, das heißt, die Kinder dürfen zum Beispiel auch während der Schlaf- und Erholungszeit oder während der Mahlzeiten geholt und gebracht werden. Hinter diesem Angebot steht erstens die Annahme, dass es viele Mütter und Väter gibt, die nur aufgrund bestimmter Ausnahmen (zum Beispiel längere Arbeitszeiten an bestimmten Wochentagen) Betreuungsverträge wählen, für die sie in Gänze keinen Bedarf haben. Und zweitens wird vermutet, dass sich die Arbeitszeiten einiger Eltern von Tag zu Tag unterscheiden.

D: Modell der Hilfskräfte in der Kindertageseinrichtung

Während individuelle Betreuungszeiten und verlängerte Öffnungszeiten die zeitlichen Betreuungsmöglichkeiten vergrößern und das Stundenkontingentmodell den Umgang im Bring- und Abholverhalten flexibilisieren hilft, ermöglicht das Modell der Hilfskräfte in der Kindertageseinrichtung insbesondere die Ausweitung des pädagogischen Angebots in den Kindertagesstätten. Hierfür werden den Kindern am Nachmittag von externen Hilfskräften (zum Beispiel Mütter und Väter aus der Einrichtung) zusätzliche Angebote unterbreitet. Die Hilfskräfte sind dabei außerhalb des Personalschlüssels tätig – betreuen die Kinder also nicht allein – und unterstützen die pädagogischen Fachkräfte bei ihrer Arbeit. In ähnlichen Modellen werden Räume bestehender Kindertageseinrichtungen in den Abendstunden, am Wochenende und bei Bedarf auch an Feiertagen von externen Trägern angemietet, um darin die flexible Kinderbetreuung durchzuführen. Hierzu werden Kinder auch aus anderen Einrichtungen abgeholt und an zentraler Stelle betreut.

E: Modell der 24-Stunden-Kita

Das Modell der 24-Stunden-Kindertagestätte sieht vor, dass diese rund um die Uhr, auch am Wochenende und an Feiertagen geöffnet hat und die Eltern sich im Rahmen der maximal möglichen Betreuungszeiten ein flexibles Zeitarrangement auswählen können. Diese Form ist bisher vor allem in den neuen Bundesländern verbreitet und richtet sich primär an Schichtarbeiter und Schichtarbeiterinnen. Der Ausbau von Einrichtungen dieses Typs wurde mithilfe von zusätzlichen Bundesmitteln zwischen 2016 und 2018 gefördert.

F: Modell der ergänzenden Kindertagespflege

Übersteigt der Betreuungsbedarf eines Kindes, zum Beispiel wegen der Arbeits- oder Ausbildungszeiten der Eltern, um mehr als eine Stunde die Öffnungszeit der öffentlich geförderten Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflege, in der es regelmäßig betreut wird, kann in diesem Fall ergänzende Kindertagespflege beantragt werden. Nach Gewährung durch das Jugendamt kann sie dann zum Beispiel spätnachmittags, abends, nachts beziehungsweise an Wochenenden oder Feiertagen im Rahmen der Kindertagespflege stattfinden. Dabei bestehen durchaus in Hinblick auf die Randzeitenabdeckung Potenziale zur Kooperation zwischen Kindertagesstätten und Kindertagespflege (Stempinski 2006, S. 32 ff.).

G: Modell der Vermittlung privater Betreuungspersonen

Beim Modell der Vermittlung privater Betreuungspersonen bieten private Agenturen oder Wohlfahrtsverbände Eltern eine Unterstützung bei der Suche nach Babysittern, Tagesmüttern oder Kinderfrauen.

Im Rahmen des Bundesprogramms „KitaPlus“ wurden zahlreiche Varianten und Formen erweiterter und flexibler Betreuungszeiten erprobt (BMFSFJ 2019b).

4.2 Exemplarische Beispiele flexibilisierter Betreuungsangebote und deren Erfahrungen

Sekundäranalyse

Über die Nutzung flexibilisierter Kindertagesbetreuung und die Auswirkungen auf die Eltern gibt es bisher vergleichsweise wenig Literatur. Die wenigen Publikationen stehen jeweils im Kontext der Evaluation kleiner Modellprojekte. So werteten Wustmann et al. (2009) verschiedene flexible Angebotsformen in Dresden in Hinblick auf die Inanspruchnahme der Eltern aus: Dabei betonen die Autoren, dass der Großteil der Mütter und Väter es ablehnt, die Kinder später in die Kindertageseinrichtung zu bringen und die Betreuungszeit in den Spätnachmittag/Abend zu verschieben, um so gegebenenfalls den Kindergartenalltag dem Familienrhythmus anzupassen. Kernzeiten werden gegenüber vollständig offenen Konzepten bevorzugt. Allerdings gebe es durchaus einen Bedarf für flexiblere Betreuungszeiten. Dieser werde aber nur genutzt, wenn jenseits von Modellprojekten langfristige Strukturen geschaffen würden, die Kommunikation zwischen Einrichtung und Eltern verbessert werde und die Elternbeitragsstrukturen ebenfalls flexibilisiert würden. In Bezug auf einzelne Modelle kamen sie zum Ergebnis, dass sowohl eine Verlängerung der Öffnungszeiten, die Einführung von Stundenkontingenten als auch die Schaffung zusätzlicher Angebote am Nachmittag mithilfe von externen Hilfskräften jeweils von einem Teil der Eltern gut angenommen wurden. Die Variante der individuellen Betreuungszeit wurde dagegen kaum genutzt, auch aufgrund der als zu langfristig eingeschätzten Anmeldefrist.

Auch der Verband der alleinerziehenden Mütter und Väter e. V. führte verschiedene Modellprojekte durch, deren Ziel es war, die Wirkungen flexibilisierter Angebotsformen in der Kindertagesbetreuung aufzuzeigen (VAMV 2018). Die Kernbefunde dabei lauten:

- Im Verlauf des Projektes stieg in der Gesamtschau die Zufriedenheit der Alleinerziehenden mit der Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf um mehr als das Doppelte von ursprünglich 30 Prozent in der ersten Befragungswelle auf 63 Prozent in der dritten Befragungswelle.
- Insgesamt gaben mehr als drei Viertel der Alleinerziehenden in der dritten Befragungswelle an, dass sie seit Projektbeginn eine positive Veränderung bezüglich der Erwerbstätigkeit oder der Ausbildungssituation erlebten. Über die Hälfte der teilnehmenden Alleinerziehenden konnte während ihrer Teilnahme an den Projekten eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Knapp ein Drittel gab an, dass sie dank der Teilnahme am Projekt den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit beibehalten konnten beziehungsweise nicht verringern mussten. 11 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten ihre Teilzeitstelle in eine Vollzeitstelle ausbauen und 16 Prozent konnten den Stundenumfang ihrer Teilzeitarbeit um vier bis fünf Stunden pro Woche aufstocken.
- Die Zufriedenheit der Alleinerziehenden mit ihrer ökonomischen Situation stieg von 26 Prozent zu Beginn des Projekts auf 53 Prozent gegen Ende der Projektlaufzeit. Der Anteil von Alleinerziehenden mit Bezug von Grundsicherungsleistungen sank von ca. 55 Prozent auf ca. 42 Prozent.

Eigene Erhebung

Über die Sekundäranalyse hinaus fanden im Rahmen dieser Untersuchung auch acht Expertengespräche mit Kindertagesstättenleitungen statt, die auf mehrjährige Erfahrungen in der Entwicklung erweiterter und flexibilisierter Betreuungszeiten zurückblicken können. Im Interviewsample waren Einrichtungen mit unterschiedlichen Angebotsformen aus den neuen und alten Bundesländern vertreten. Die Leitfragen betrafen einerseits das genaue Angebot, dessen Entwicklung, die Annahme durch die Eltern sowie die Umsetzung und mögliche Folgen für das Personal.

Nachfolgend werden zunächst die auf Basis der Interviewprotokolle erstellten Einrichtungsprofile dargestellt, ehe in einem Fazit die Befunde der Primär- und Sekundäranalyse eingeordnet und bewertet werden.

Kita 1, mittlere kreisangehörige Stadt, Nordrhein-Westfalen	
Größe:	50 Plätze
Träger:	Privat
Modell:	Erweiterte Öffnungszeiten
Öffnungszeiten:	Mo.–Fr.: 6:30–18:00 Uhr
Entwicklung:	Vonseiten der Eltern wurde häufig der Bedarf nach erweiterten Öffnungszeiten geäußert, sodass diese im Rahmen der Teilnahme am Projekt „KitaPlus“ umgesetzt werden konnten. Damit wurden neben den erweiterten Öffnungszeiten auch eine Übernachtbetreuung sowie die Betreuung an Samstagen angeboten. Im letzten Jahr lief das Projekt aus, die erweiterten Öffnungszeiten wurden beibehalten, da hier der Bedarf sehr groß ist.

Bedarf/Annahme:	Die Erfahrung zeigt, dass der Bedarf an erweiterten Betreuungszeiten weiter zunimmt , gerade bei alleinerziehenden, berufstätigen Eltern oder Eltern, die im Schichtdienst arbeiten.
Umsetzung:	Kinder, welche in den erweiterten Öffnungszeiten betreut werden, müssen innerhalb ihrer wöchentlichen Betreuungszeit bleiben und werden dementsprechend später gebracht/früher abgeholt. Die Eltern legen der Einrichtung ihren Arbeitsplan vor und anhand der Arbeitspläne werden die Dienstpläne erstellt. Die Arbeitspläne sollen drei bis vier Wochen im Voraus vorliegen, eine kurzfristige Änderung ist schwierig.
Personal:	Das Personal wird entsprechend der benötigten Betreuungszeiten im Dienstplan eingeteilt und hat im Regelfall feste Tage, an denen der Früh- oder Spätdienst übernommen wird.

Kita 2, mittlere Kreisstadt, Niedersachsen	
Größe:	80 Plätze
Träger:	Freigemeinnützig
Modell:	Erweiterte Öffnungszeiten
Öffnungszeiten:	Mo.–Fr.: 5:30–19:00 Uhr
Entwicklung:	Es gab immer mal wieder Nachfragen. Durch die finanzielle Unterstützung im Rahmen von „KitaPlus“ konnte der Einstieg in ein erweitertes Angebot realisiert werden.
Bedarf/Annahme:	Der Bedarf ist sehr wechselhaft. Es gab im Vorfeld viele Anmeldungen, jedoch wurden die erweiterten Zeiten zunächst nur schleppend angenommen.
Umsetzung:	Die Eltern können die benötigten Betreuungszeiten flexibel wochenweise anmelden, auch spontane Anmeldungen sind möglich.
Personal:	Es sind für die Früh- und Spätbetreuung je zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter fest vorgesehen. Für das Personal sind die Folgen der erweiterten Öffnungszeiten eher positiv, da die eingesetzten Kolleginnen und Kollegen dankbar über die Mehrarbeit und die Aufstockung ihrer Arbeitsstunden sind.

Kita 3, mittlere Kreisstadt, Niedersachsen	
Größe:	130 Plätze
Träger:	Privat
Modell:	Erweiterte Öffnungszeiten, betriebsnahe Kindertagesstätte
Öffnungszeiten:	Mo.–Fr.: 5:30–18:30 Uhr
Entwicklung:	Durch die Betriebsnähe waren erweiterte Öffnungszeiten von vornherein angedacht, die Öffnungszeiten orientieren sich an den Schichtzeiten des kooperierenden Betriebes. Ein Drittel der Eltern arbeitet nicht im Betrieb. Häufig sind diese im Einzelhandel oder der Pflege beschäftigt, darunter viele Alleinerziehende.
Bedarf/Annahme:	Durch die Betriebsnähe ist der Bedarf kontinuierlich. Allerdings lässt sich häufig eine persönliche Hürde seitens der Eltern feststellen, die fehlende gesellschaftliche Akzeptanz setzt viele Elternteile unter Druck.
Umsetzung:	Für den Frühdienst mussten einige Auflagen vor allem in Bezug auf die räumlichen Bedingungen erfüllt werden. Aktuell ist die Unfallversicherung ein großes Thema und allgemein stehen häufig bürokratische/gesetzliche Regelungen und Auflagen der Praxis entgegen. Die Einrichtung versucht eine Personenkontinuität auch in den Randzeiten zu ermöglichen, da viele Krippenkinder betreut werden.
Personal:	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen selbst bereit sein, im Schichtdienst zu arbeiten. Es gibt nur ganze Stellen, aber die Flexibilität ist eine Herausforderung, auch für die Erzieherinnen und Erzieher.

Kita 4, mittlere Kreisstadt, Thüringen	
Größe:	125 Plätze
Träger:	Freigemeinnützig
Modell:	Erweiterte Öffnungszeiten, Aufnahme von Gastkindern
Öffnungszeiten:	Mo.–Fr.: 5:30–20:00 Uhr; Sa./So./Feiertag: 5:30–15:30 Uhr
Entwicklung:	Durch die Nähe zum Klinikum hatte die Einrichtung schon immer ab 5:30 Uhr geöffnet. Im Jahr 2015 hatten die Eltern vermehrt den Wunsch nach erweiterten Öffnungszeiten geäußert. Durch die Unterstützung von Klinikum, Stadt und anderen Betrieben besteht die Hoffnung, dass die Öffnungszeiten auch nach der Förderung durch „KitaPlus“ weitergeführt werden können.
Bedarf/Annahme:	Die Nutzung der Randzeiten lief zunächst nur schleppend an. Das erweiterte Angebot wurde häufig nicht von den Eltern genutzt, die ursprünglich einen Bedarf angegeben hatten. Die Auslastung in der Abendbetreuung ist schwankend, die Wochenendbetreuung läuft hingegen konstant. Hier wurden im zweiten Jahr auch Gastkinder aufgenommen.
Umsetzung:	Die Zeiten vor 6:00 Uhr und nach 17:00 Uhr werden nach Bedarf angeboten. Für die Planung stellen die Eltern, wenn möglich, ihre Dienstpläne zur Verfügung, kurzfristige Änderungen sind aber möglich. Die Erzieherinnen und Erzieher können hinsichtlich der Wochenendbetreuung Wünsche im Dienstplan eintragen. Im Zuge der Umsetzung wurden neue Schlafmöglichkeiten und eine Küche geschaffen.
Personal:	Es wurde eine neue Stelle geschaffen, um den Mehraufwand durch erweitere Öffnungszeiten abzudecken.

Kita 5, mittlere kreisangehörige Stadt, Nordrhein-Westfalen	
Größe:	53 Plätze
Träger:	Freigemeinnützig
Modell:	Individuelle Betreuungszeiten, Prinzip „Kitaurlaub“
Öffnungszeiten:	Mo.–Fr.: 5:30–20:00 Uhr, bei Bedarf Übernacht- und Wochenend- und Feiertagsbetreuung, keine Ferienschließung
Entwicklung:	Persönliche Erfahrungen als schichtarbeitender Vater hatten zur Folge, dass schon lange Zeit der Wunsch bestand, individuelle Betreuungszeiten anbieten zu können. Dies wurde in einem anderen Rahmen auch umgesetzt, jedoch war der Bedarf in den Randzeiten höher als das Angebot. Im Jahr 2015 entstand die Kita, auch das Jugendamt sah den Bedarf und unterstützte die Umsetzung. Die Unterstützung durch die Teilnahme am Projekt „KitaPlus“ war für die Umsetzung ebenfalls hilfreich. Die Zusammenarbeit mit dem Jugendamt sichert auch nach „KitaPlus“ die Weiterfinanzierung des Angebots.
Bedarf/Annahme:	Generell ist der Bedarf an erweiterten Öffnungszeiten hoch und die Einrichtung hat eine lange Warteliste. Häufig sind es jedoch die Rahmenbedingungen und Regelungen, welche den Eltern die Inanspruchnahme des Angebots erschweren können. Zu Beginn wurde das Angebot zunächst nur wenig angenommen, sodass es in den Randzeiten häufig eine Eins-zu-eins-Betreuung gab.
Umsetzung:	Die Eltern sollen ihren Bedarf nach Möglichkeit am Ende des Vormonats angeben. Sie haben ein Stundenkontingent, welches flexibel innerhalb der Zeiten genutzt werden kann. Bei Überschreitung müssen die zusätzlichen Stunden extra bezahlt werden. Die Einrichtung versucht ihr Angebot an die realen Bedingungen anzupassen und richtet sich sehr an den Bedarfen der Eltern (und Kinder) aus. Sie kooperiert außerdem mit einer Schule und bietet auch hier eine Anschlussbetreuung an, da auch der Übergang von der Kita in die Schule für viele Eltern eine Herausforderung darstellt. Kooperationen mit Betrieben werden ebenfalls angestrebt. Die Ein-

	richtung versucht nicht nur den quantitativen Aspekt abzudecken, sondern achtet auch auf die Qualität. Die Eltern werden individuell beraten und man achtet darauf, dass die erweiterten Betreuungszeiten bewusst genutzt werden und dies nicht auf Kosten des Kindes geschieht.
Personal:	Die erweiterten Betreuungszeiten und die damit einhergehenden Arbeitszeiten werden von dem Personal eher als Vorteil wahrgenommen. Auch das Prinzip des individuellen Kitaurlaubs ermöglicht es, dass Teile des Personals außerhalb der Ferien Urlaub nehmen können.

Kita 6, kreisfreie Großstadt, Mecklenburg-Vorpommern	
Größe:	220 Plätze
Träger:	Privat
Modell:	24-Stunden-Betreuung
Öffnungszeiten:	Mo.–So.: 0:00–23:59 Uhr
Entwicklung:	Die erweiterten Öffnungszeiten entstanden aus einer Anfrage der Landespolizei heraus. Diese war durch einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten und Paaren mit Kindern, bei denen beide Elternteile im Schichtdienst arbeiten, direkt mit dem Bedarf an erweiterten Öffnungszeiten konfrontiert, auch die Universität war an einer Umsetzung eines neuen Betreuungsmodells interessiert, sodass es zur Erarbeitung eines Konzeptes kam. Die Stadt sah zunächst keinen Bedarf, sodass die Teilnahme am Projekt „KitaPlus“ die Möglichkeit bot, die erweiterten Betreuungszeiten umzusetzen. Mittlerweile hat die Stadt den Bedarf erkannt und unterstützt die erweiterten Öffnungszeiten, ebenso die betroffenen Betriebe.
Bedarf/Annahme:	Der Bedarf der in Schichtarbeit beschäftigten Eltern ist sehr hoch, allerdings ist die Hürde, solche Betreuungszeiten in Anspruch zu nehmen, bei vielen durch den gesellschaftlichen Druck von außen sehr hoch.
Umsetzung:	Im Optimalfall legen die Eltern ihre Dienstpläne vor, sodass die Einrichtung daraus die Dienstpläne erstellen kann. Da der 24-Stunden-Bereich nur einen kleinen Teil der gesamten Einrichtung ausmacht, gestaltet sich die Umsetzung durch diese Mischung bedingt teilweise schwierig.
Personal:	Das Personal muss eine sehr hohe Flexibilität mitbringen und voll hinter dem Konzept der 24-Stunden-Betreuung stehen.

Tagespflege 1, Freie Hansestadt Hamburg	
Größe:	3 Plätze
Träger:	Privat
Modell:	Ergänzende Kindertagespflege im Anschluss an Kita/Schule/Hort
Öffnungszeiten:	Mo.–Fr.: 14:00–22:30 Uhr und bei Bedarf an den Wochenenden
Entwicklung:	Es wurden schon besondere Öffnungszeiten angeboten und aufgrund einer weiteren Tätigkeit der betreuenden Person bietet sich das Betreuungsangebot ab Nachmittag an.
Bedarf/Annahme:	Der Bedarf ist sehr hoch. Viele Familien regeln die Randzeitenbetreuung jedoch privat.
Umsetzung:	Die Kinder werden von der Tagespflegeperson von der Schule abgeholt. Häufig sind diese am Nachmittag sehr müde und haben ein hohes Ruhebedürfnis, sodass kein strukturierter Alltag stattfindet. Hinzu kommen die stundenweise Betreuung und unterschiedliche Abholzeiten, sodass die Betreuungssituation sehr individuell gestaltet ist.
Personal:	Die Tagespflegepersonen verweisen auf die Herausforderung, in den Randzeiten am Nachmittag und Abend zu arbeiten.

Tagespflege 2, mittlere kreisangehörige Stadt, Nordrhein-Westfalen	
Größe:	9 Plätze
Träger:	Katholische Kirche
Modell:	Ergänzende Kindertagespflege im Anschluss an Kita/Schule/Hort
Öffnungszeiten:	16:30–8:00 Uhr - Wochentage je nach Buchungslage
Entwicklung:	Die Betreuung bestand als Einzelbetreuung zu Hause im Elternhaus. Durch das Projekt „Kita-Plus“ konnte die Großtagespflege entstehen.
Bedarf/Annahme:	Der Bedarf kann teilweise nicht bedient werden.
Umsetzung:	Die Kinder werden über Nacht betreut. Meist findet die Betreuung dreimal wöchentlich statt und wird immer für drei Monate im Voraus über die Stadt gebucht.
Personal:	Durch die Großtagespflege haben sich für das Personal neue Möglichkeiten ergeben, die eine Einzelbetreuung im Elternhaus nicht bieten könnte.

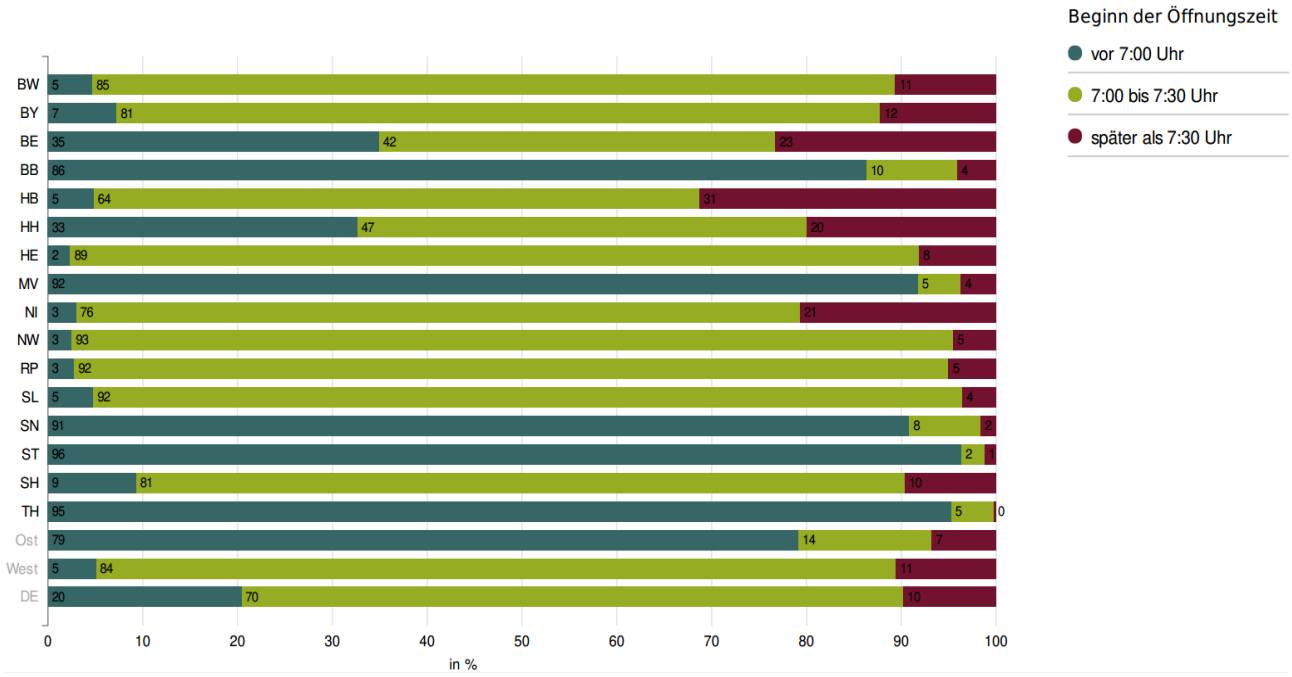
Fazit

Der Anstoß für die Umsetzung eines erweiterten Betreuungskonzeptes kam entweder aus der persönlichen Motivation einzelner Personen oder vonseiten der Städte aufgrund eines gestellten Bedarfs und politischer Beschlüsse, die eine Ausweitung und Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung in den Bundesländern vorsehen. Bei einigen Einrichtungen ist die Förderung durch das Bundesprogramm „KitaPlus“ bereits ausgelaufen, teilweise werden hier die im Rahmen von „KitaPlus“ entwickelten Öffnungsmodelle weitergeführt, teilweise auch nur eingeschränkt oder gar nicht. Andere Einrichtungen befinden sich noch in der Verlängerung der Förderung. In fast allen Gesprächen wurde deutlich, dass die Förderung durch das Bundesprogramm „KitaPlus“ den notwendigen (finanziellen) Anstoß für die Umsetzung der erweiterten Betreuungszeiten gegeben hat. Häufig sind es alleinerziehende Elternteile oder Eltern, die im Schichtdienst (zum Beispiel Pflege/Gesundheit oder Einzelhandel) arbeiten, welche von den Öffnungszeiten profitieren sollten und diese auch vornehmlich nutzen. In einigen der befragten Betreuungseinrichtungen wurde das erweiterte Öffnungsangebot anfangs zunächst zögerlich angenommen und oft nicht von denen genutzt, die ursprünglich einen Bedarf oder ein Interesse angemeldet hatten. Nach einigen Monaten hatte sich die neue Situation in den meisten Einrichtungen dann eingespielt. In den Randzeiten sind aber oft nur wenige Kinder anwesend und der Bedarf schwankt stark. Dadurch können die Randzeiten häufig durch eine Stundenerhöhung des bestehenden Personals abgedeckt werden. Die Verstetigung des Angebots nach der Förderung durch das Bundesprogramm stellt(e) für die Einrichtungen eine Herausforderung dar, hier ist die Unterstützung der jeweiligen Stadt und/oder einzelner Betriebe von großer Bedeutung.

4.3 Angebotssituation in Bremen

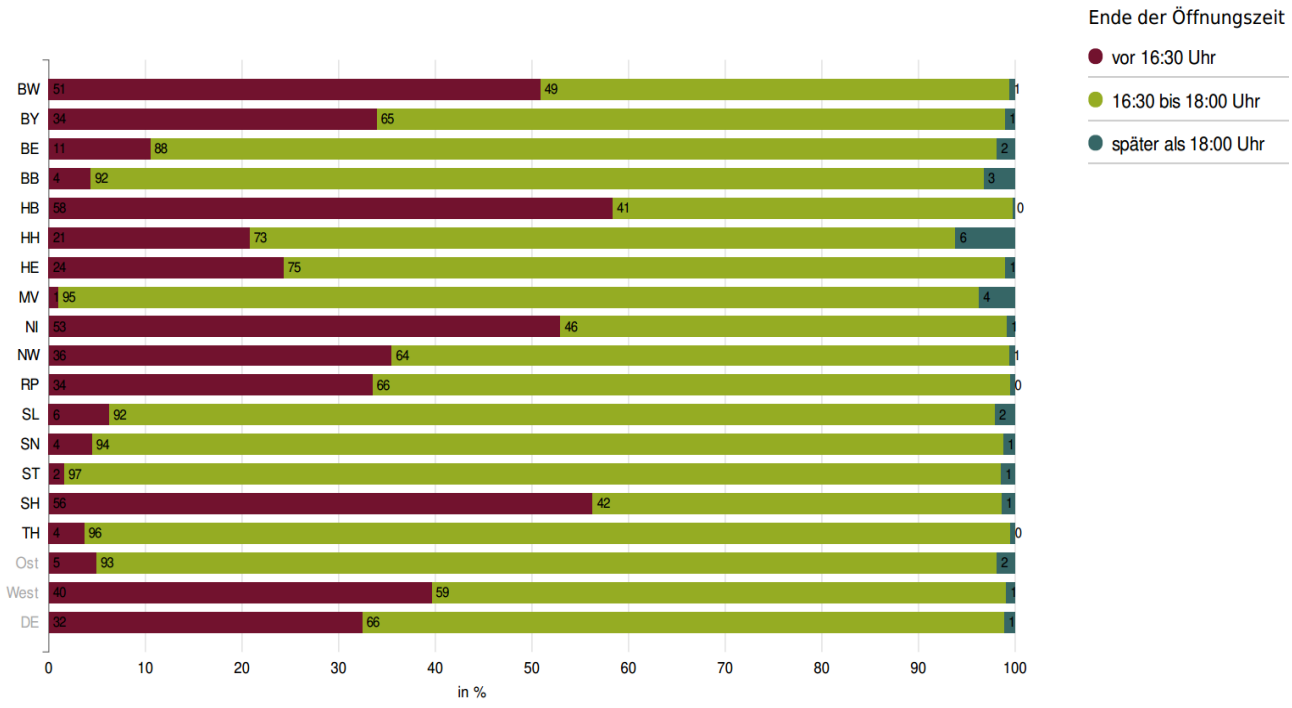
Bremen ist – wie die Darstellungen 20 bis 22 zeigen – das Bundesland mit dem höchsten Anteil an Einrichtungen, die nach 7:30 Uhr öffnen und vor 16:30 Uhr schließen (Bertelsmann-Stiftung 2020). Nur 5 Prozent der Bremer Kindertagesstätten öffneten 2019 vor 7 Uhr und nur 0,2Prozent der Einrichtungen hatte länger als 18 Uhr geöffnet. Damit nimmt das Land eine Sonderstellung im Bundesländervergleich ein, wenngleich insgesamt betrachtet ein Nord-West- zu Süd-Ost-Gefälle der Öffnungszeiten der Kindertagesbetreuung zu erkennen ist, da auch Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen in dieser Statistik in die Schlussgruppe fallen.

Abbildung 20: Beginn der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten im Bundesländervergleich 2019



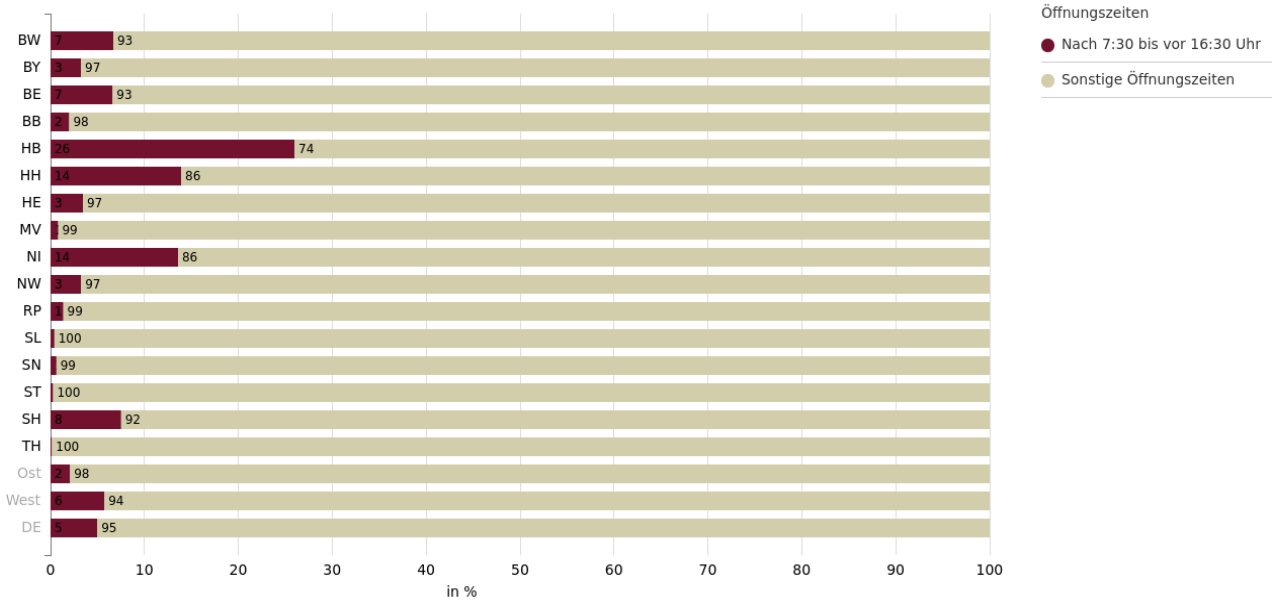
Quelle: Darstellung und Quelle: Bertelsmann-Stiftung, Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2020

Abbildung 21: Ende der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten im Bundesländervergleich 2019



Quelle: Darstellung und Quelle: Bertelsmann-Stiftung, Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2020

Abbildung 22: Anteil kurzer Öffnungszeiten der Kindertagesstätten im Bundesländervergleich 2019



Quelle: Darstellung und Quelle: Bertelsmann-Stiftung, Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2020

Trotz dieser Ausgangslage nahm nur eine Einrichtung eines Elternvereins am Bundesprogramm „KitaPlus“ teil und verlängerte dabei die Öffnungszeiten auf einen Zeitraum von 7 bis 17 Uhr. Die größeren bremischen Träger der Kindertagesbetreuung verwiesen entweder auf die bereits vorhandenen Angebote von Früh- und Spätdiensten beziehungsweise die betriebsnahen Einrichtungen oder kritisierten die befristeten Fördermittel des Bundesfamilienministeriums und den damit verbundenen bürokratischen Aufwand als unpraktikabel (Henkenberens 2016). In Experteninterviews gaben andere Träger wiederum an, dass im Zeitraum des Förderprogramms „KitaPlus“ der Fokus eher auf dem Ausbau der Betreuungsplätze und nicht bei der Flexibilisierung und Erweiterung der Betreuungszeiten gelegen habe.

Recherchen zeigen, dass es in Bremen bisher vor allem zwei Möglichkeiten der flexiblen Kindertagesbetreuung gibt. Dabei handelt es sich zum einen um die ergänzende Kindertagespflege der Pflegekinder in Bremen gGmbH und zum anderen um das Projekt „Mobile und flexible Kinderbetreuung“ („MoKi“) im Familienzentrum Mobile in Bremen-Hemelingen. Beide Ansätze sollen nachfolgend in den Dimensionen

(1) Angebotsbeschreibung, (2) Finanzierung, (3) Nachfrageverhalten, (4) Umsetzungserfahrungen und

(5) Folgen für das Personal kurz vorgestellt werden.

Ergänzende Kindertagespflege

(1) Angebotsbeschreibung

Kindertagespflege bezeichnet die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern bei einer Kindertagespflegeperson. Sie wird nach § 22 Abs. 1 S. 2 SGB VIII von einer geeigneten Tagespflegeperson im eigenen Haushalt, im Haushalt der Personensorgeberechtigten (in der Regel der Eltern) oder in angemieteten Räumen geleistet. Ergänzende Kindertagespflege stellt eine spezifische Form der Kindertagespflege dar. Sie wird in den Räumen der Eltern/Erziehungsberechtigten oder anderen Räumlichkeiten erbracht und dient dazu, den Eltern eine Berufstätigkeit zu ermöglichen, wenn das vorhandene Angebot an Tageseinrichtungen, Angebote ganztägigen Lernens im Primarbereich oder die Kindertagespflege den zeitlichen Bedarf nicht decken kann (zum Beispiel bei Arbeitszeiten bis in den späten Abend).

In Bremen stellt die ergänzende Kindertagespflege ein Angebot der Pflegekinder in Bremen gGmbH (PiB) dar. 2019 boten nach Angaben des Trägers ca. 200 Tagespflegepersonen insgesamt ca. 1.050 Tagespflegeplätze an. Dabei gebe es pro Stadtteil ein bis zwei auf die Randzeitenbetreuung oder die Bedarfe bestimmter Berufsgruppen (zum Beispiel Stewardess/Steward, Rettungsfahrerin/Rettungsfahrer) spezialisierte Tagespflegepersonen.

(2) Finanzierung

Die ergänzende Kindertagespflege finanziert sich wie die Kindertagesbetreuung auch aus Zuschüssen des Landes beziehungsweise der Stadtgemeinde Bremen sowie von Elternbeiträgen. So wird die Gesamtstundenanzahl der Betreuung (inklusive Kindertagesstätte beziehungsweise Hort) und davon ausgehend einkommensabhängig der Elternbeitrag ermittelt.

(3) Nachfrageverhalten

Der Träger berichtet von einer großen Nachfrage der Eltern, die das Angebot übersteige. Die Bedarfsprüfung übernehme in regulären Fällen PiB, letztendlich schließen aber die Tagespflegepersonen und die Eltern einen privaten Betreuungsvertrag. Die Eltern sind damit auf das jeweilige Angebot von Tagespflegepersonen und deren Kapazitäten im Stadtteil angewiesen.

(4) Umsetzungserfahrungen

Externe Tagespflegestellen bieten oft nur eine Betreuung bis in den frühen Nachmittag hinein an. Die ergänzende Tagespflege findet daher entweder im Haushalt der Tagespflegeperson statt. Diese übernimmt dann auch das Bringen beziehungsweise Abholen zur beziehungsweise von der Kindertagesstätte. Alternativ kann die ergänzende Kindertagespflege auch im Haushalt der Eltern stattfinden.

(5) Folgen für das Personal

Das Bruttoeinkommen von Tagespflegepersonen hängt von der Anzahl der Kinder und deren Betreuungsbedarf ab (Böhme/Backeberg 2019, S. 66): Neben einer Sachkostenpauschale von 1,73 Euro waren das 2,17 Euro pro Kind und Stunde. Bei 40 Stunden die Woche und fünf Kindern kamen Tageseltern den Berechnungen des Bremer Oberverwaltungsgerichts zufolge auf 1.900 Euro im Monat, also rund 38 Prozent weniger als Erzieherinnen und Erzieher. Aber selbst auf diesen theoretischen Stundensatz kommen nur die wenigsten. Im Schnitt hat eine Tagespflegeperson nicht fünf, sondern 3,7 Kinder und verdient entsprechend weniger.

Übernimmt nun eine Tagespflegeperson die ergänzende Kindertagespflege, so kann sie aufgrund der vielfach sehr individuellen Bedarfe und des damit verbundenen zusätzlichen Aufwands (zum Beispiel Betreuung im Haushalt der Eltern, Abhol- oder Bringvorgänge) deutlich weniger Kinder betreuen als in einer Tagespflegestelle. Damit fällt das Einkommen selbst unter Hinzunahme eventueller Nacht- oder Wochenendzuschläge in der Regel niedriger aus als in der regulären Kindertagespflege. Insofern stellt die ergänzende Kindertagespflege nur einen Nebenverdienst für die Tagesmütter und Tagesväter dar. Die bisherige Finanzierungssystematik der Kindertagespflege bietet demnach nur wenige Anreize für Tagespflegepersonen, sich auf die individuellen Bedarfe der flexiblen Randzeitenbetreuung auszurichten.

Projekt „MoKi“ im Familienzentrum Mobile in Hemelingen

(1) Angebotsbeschreibung

Ausgangspunkt des Angebots war der Betreuungsbedarf einiger Bewohner des Stadtteils Hemelingen. Hierauf reagierte das sich zu dieser Zeit gerade im Aufbau befindende „Familienzentrum Mobile“ mit der Einstellung zweier ABM-Beschäftigter, die in den Räumen des Jugendhauses Hemelingen eine flexible Kindertagesbetreuung anboten. Das Angebot wechselte dann ab 2005 in die Räumlichkeiten des Familienzentrums und stellt seitdem eine Besonderheit im Angebotsspektrum Bremens dar. Mittlerweile werden ca. 100 bis 140 Kinder pro Jahr durch Ehrenamtliche sowie Beschäftigte im Rahmen der Arbeitsförderung (Maßnahmen nach den §§ 16d sowie 16i SGB II) betreut. Die Beschäftigten werden dabei im Rahmen einer Qualifizierung vorab geschult, erhalten regelmäßige Coachings und Fortbildungen. Viele Beschäftigte sind mehrsprachig.

Die Betreuung ist kostenlos, zudem besteht eine kostengünstige Möglichkeit des Mittagessens. Die Betreuungszeiten werden individuell abgestimmt und können sich dabei regelmäßig verändern. Ein Einstieg in die Betreuung ist jederzeit im Jahr möglich. Dabei ist sowohl eine regelmäßige Betreuung (zum Beispiel bei Arbeitszeiten über die Betreuungszeiten der Kindertagesstätte hinaus), eine Betreuung nur in bestimmten Zeiträumen am Stück (zum Beispiel während einer Weiterbildung beziehungsweise eines Sprachkurses oder bis eine Kindertagesstätte das Kind aufnimmt), eine Betreuung an einzelnen Tagen der Woche (bei unregelmäßigen Arbeitszeiten beziehungsweise Schichtdienst) oder in besonderen Einzelfallsituationen (an Schließtagen der Kindertagesstätte, bei Arztterminen, Dienstreisen etc.) möglich. „MoKi“ bietet einen Bring- und Abholservice. Trotz der flexiblen Betreuungszeiten wird mit dem Prinzip der Bezugspersonen gearbeitet. Die Betreuungsschlüssel ermöglichen ein individuelles Eingehen auf die Bedarfe der Kinder („Eins-zu-eins-Assistenz“).

„MoKi“ richtet sich sowohl an Kinder im Alter unter sechs Jahren als auch an Grundschulkinder. „MoKi“ bietet mit einem Schlafraum, einem Spielzimmer, einem Bastel-Ess-Aufenthaltsraum sowie einem Spielplatz ausreichend örtliche Differenzierungsmöglichkeiten. Da sich „MoKi“ in einem Quartierszentrum befindet, bestehen weitere räumliche Kapazitäten. Im Rahmen der Betreuung ist bei Bedarf eine Vernetzung zu anderen mobilen Angeboten (zum Beispiel Gesundheitsamt, Frühe Hilfen, Eltern-Kind-Gruppen) möglich.

Zusätzlich gibt es an einzelnen Tagen der Woche zusätzliche Angebote für Schulkinder. Dazu zählen das Projekt „Kids-Menu“ (Mittagessen an zwei Tagen der Woche) sowie Projekt „MoKi Kultur und Freizeit“ (Ausflug am Freitag).

(2) Finanzierung

Das Projekt erhält öffentliche Mittel der Senatorin für Kinder und Bildung für die Koordination. Dazu kommen Mittel der Sozialsenatorin zum Beispiel für die Räumlichkeiten oder für das kooperierende Haus der Familie. Zudem werden die Betreuungskräfte im Rahmen der Arbeitsförderung durch das Jobcenter finanziert.

(3) Nachfrageverhalten

Der Träger berichtet von zahlreichen Anfragen aus der gesamten Stadt Bremen, die das Angebot weit überstiegen. Vorrang werde aber Familien aus Hemelingen eingeräumt. Typische Anfragen seien:

- Familien, die keinen Platz in einer Kindertagesstätte erhalten haben, wünschen sich aber dennoch eine stundenweise Betreuung an einzelnen Tagen der Woche, damit die Kinder Kontakt zu Gleichaltrigen erhalten.
- Familien, die einen Sprachkurs oder eine Qualifizierungsmaßnahme besuchen, aber noch keinen regulären Betreuungsplatz haben, benötigen an einigen Tagen der Woche eine Kindertagesbetreuung.
- Familien im Schichtdienst, bei denen die Betreuungszeiten der Kindertagesstätten nicht zu den Arbeitszeiten passen, sind auf zusätzliche Betreuungsangebote angewiesen, damit sie erwerbstätig sein können.
- Einige Kinder benötigen Hol- und Bringdienste, damit diese regelmäßig in der Kindertagesstätte, der Schule oder bei Therapieangeboten ankommen.
- Kinder von Geflüchteten, die bald schulpflichtig werden, aber keinen Platz in einer Kindertagesstätte haben, können im Rahmen des Angebots erste Deutschkenntnisse erwerben oder vorhandene Kenntnisse vertiefen.
- „MoKi“ unterstützt auch Familien, bei denen das Amt für Soziale Dienste Auffälligkeiten festgestellt hat und die kurzfristig eine Unterstützung und Entlastung durch eine Kinderbetreuung benötigen.
- Kinder, die aufgrund fehlender Assistenzkräfte die Kindertagesstätte oder Schule verlassen mussten, können im Projekt weiter betreut werden.

(4) Umsetzungserfahrungen

Die Schwierigkeit für dieses Angebot besteht in der begrenzten Beschäftigungszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Viele würden gerne weiterarbeiten, können dies aber nicht, weil die Arbeitsfördermaßnahme befristet ist. Zwar gelinge es vereinzelt, Stellen nach § 16i SGB II mit ehemaligen Beschäftigten nach § 16d zu besetzen, grundsätzlich bestehe aber der Wunsch, den Beschäftigten auch eine längerfristige Perspektive im Projekt bieten zu können.

(5) Folgen für das Personal

Es gibt wöchentliche Dienstpläne. Bei einem hohen Krankheitsstand müsste einzelnen Familien kurzfristig abgesagt werden, eine Schließung werde aber normalerweise vermieden. Die jeweilige Flexibilität der Betreuungsangebote hänge von der Flexibilität der einzelnen Beschäftigten ab. So werde jede Anfrage vorab mit den Beschäftigten besprochen, inwieweit diese umsetzbar sei.

Bei einzelnen Personen sei es gelungen, diese in die Tagespflege oder Sozialassistenz zu vermitteln. Auch haben Beschäftigte bereits durch eine Externenprüfung den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt geschafft.

5 Vereinbarkeitserfahrungen und -vorstellungen am Beispiel von Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten und Kleinkindern in Bremer Krankenhäusern

Im Rahmen dieser Studie fanden unter anderem 13 Interviews mit Familien statt, in denen ein Elternteil oder beide Elternteile mindestens eines unter sechsjährigen Kindes in einem bremischen Krankenhaus als Ärztin/Arzt oder Krankenpflegerin/Krankenpfleger beschäftigt sind. Die Kliniken haben dabei in Anbetracht von fast 14.000 sozial-

versicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2016 in der stationären Gesundheitsversorgung im Land Bremen (Becka et al. 2018) in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Schichtarbeit eine quantitativ besonders große Relevanz. Auf der Erfahrungsebene bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten ließen sich verschiedene Muster identifizieren. Dabei wird zwischen positiven und negativen Vereinbarkeitserfahrungen unterschieden, wobei letztere in den Gesprächen klar dominierten. Der Fokus liegt auf institutionellen Faktoren in den Betrieben und der Kindertagesbetreuung, sodass die in einigen Fällen vorhandene starke familiäre Unterstützung ausgeblendet wird. Diese stellte für viele Befragte eher eine Notlösung für Vereinbarkeitsprobleme dar, welche mit zahlreichen Belastungen einhergeht.

5.1 Positive Vereinbarkeitserfahrungen

Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen

Erstens wird wiederholt auf die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen hingewiesen. Die Abstimmung im Team ermögliche es einzelnen Beschäftigten, punktuell später zum Dienst zu erscheinen oder früher zu gehen, wenn die Betreuung der Kinder ansonsten nicht sichergestellt sei. Dies laufe zumeist ohne Wissen der Vorgesetzten ab und sei eine Reaktion darauf, dass vom Arbeitgeber wenig Unterstützung bei der Vereinbarkeit gewährt werde.

> *„Das regeln wir unter uns. Das läuft alles auf der Station. Mit den Kollegen auf der Kulanzbasis innerhalb des Teams. Von oben gibt es da nicht wirklich Unterstützung. Woher denn auch, so eng wie die Personaldecken mittlerweile sind. Und in den Tarifverträgen ist die Kinderbetreuung nicht mitgeregelt." (Interview K5)*

Familienfreundliche Arbeitsabläufe

Eine Institutionalisierung der Rücksichtnahme bei der Schichtplangestaltung stellen spezielle Schichtsysteme für junge Eltern dar. In einigen wenigen Interviews mit Beschäftigten aus dem Krankenhaussektor werden solche Beispiele als gerade neu eingeführte Arbeitszeitmodelle geschildert – als Reaktion auf den Personalmangel, welcher durch zahlreiche Elternzeiten mit anschließender Teilzeitarbeit der Beschäftigten verschärft werde. Die Rede ist dabei von speziellen „Eltern-Pools" oder „Zwischenschichten" mit an die Familien- und Betreuungssituation angepassten festen Arbeitszeiten (zum Beispiel 8 bis 16 Uhr), freien Feiertagen und Wochenenden. Diese sollen eine bessere Abstimmung der Elternteile untereinander ermöglichen und Anreize setzen, den Erwerbsumfang zu erhöhen. Problematisch sei aber, dass das Prinzip der Übergaben bei Schichtbeginn und Schichtende solchen Varianten klar entgegensteht. So berichten diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch von arbeitsorganisatorischen Schwierigkeiten bei der Umsetzung. Auch komme es durchaus zu Missgunst unter den Beschäftigten, wenn Einzelne von den atypischen Arbeitszeiten praktisch freigestellt würden.

> *„Und man sieht das halt auch an dem Pflegepersonal, wir haben ja viele junge Schwestern, die alle Mütter geworden sind. Die kriegen jetzt auch so Sonderregelungen, zumindest am Anfang, dass die halt einfach nicht um 6 anfangen können. Das geht einfach nicht. Sondern die fangen erst um 8 an, machen so eine Art Zwischendienst, aber das ist dann auch von den Kollegen getragen. Weil – ich meine – irgendwann nervt es einen auch, wenn man immer derjenige ist, der immer früh anfängt oder immer Spätdienste machen muss, weil das sonst mit den Betreuungszeiten der ganzen anderen Kolleginnen nicht funktioniert." (Interview K7)*

Mitnahme von Kindern an den Arbeitsort

Als eine vierte Variante der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten konnte vereinzelt die Mitnahme der Kinder an den Arbeitsort identifiziert werden. Diese wird zwar einerseits von der deutlichen Mehrheit der Befragten klar abgelehnt, da das Krankenhaus nicht für Kinder geeignet sei. Andererseits gibt es unter den Befragten auch mehrere Familien, die im Notfall ihre Kinder mit zur Arbeitsstelle genommen haben. Das setzt aber in der Regel voraus, dass sich die Kinder ruhig selbst beschäftigen können und passende Räumlichkeiten vorhanden sind.

5.2 Negative Vereinbarkeitserfahrungen

Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Teilzeitarbeit

Als vereinbarkeitshinderliche Kontextbedingung erweist sich vor allem die Tatsache, dass den Elternteilen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit durch die Arbeitgeber nicht oder nicht im gewünschten Umfang eingeräumt wird. Dies wird zum Beispiel bei starkem Personalmangel (zum Beispiel im intensivmedizinischen Bereich von Krankenhäusern) geschildert.

Des Weiteren lassen sich Situationen aufzeigen, in denen Elternteile vor einer Arbeitszeitreduktion zurückschrecken, weil diese mit beruflichen Nachteilen verbunden sei. Dies trifft im Rahmen der geführten Interviews vor allem auf Assistenzärzte zu. Hier berichten Befragte davon, dass eine Teilzeit bedeute, von gewissen Aufgaben im Krankenhaus entbunden zu werden, sodass sich die Facharztausbildung deutlich verzögere. Auch negative Rückmeldungen von Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen aufgrund von Teilzeit werden benannt.

> *„Aber wenn man noch ein Kind hat, dann darf man sowieso schon fast nichts mehr. Also die Ausbildung ist als Arzt abgeschlossen oder wirklich sehr, sehr gehemmt, selbst wenn ich jetzt 80 Prozent arbeite mit Kind. Einfach weil die Strukturen sehr schlecht sind und sehr familienunfreundlich. […] Natürlich kann ich meine Arbeitszeit weiter reduzieren, aber dadurch werden meine Arbeitsbedingungen viel schlechter. Weil, dann bin ich ja ganz eindeutig mit meiner Familie so beschäftigt, dass niemand mehr im Krankenhaus mir irgendwas beibringen wird.“ (Interview K8)*

Einzelne Befragte beschreiben auch atypische Arbeitszeitkonstellationen, in denen eine Verringerung des Erwerbsumfangs eines Elternteils nicht mit einem Zugewinn an Vereinbarkeitsoptionen für den Partner einhergehe. Das treffe vor allem dann zu, wenn ein Partner atypische und der andere Elternteil reguläre Arbeitszeiten habe und mit einer Teilzeit lediglich weniger Tage mit atypischen Arbeitszeiten einhergingen und nicht gleichzeitig ausreichend familiäre Unterstützung zur Verfügung stünde.

> *„Mein Arbeitgeber hat es nicht anders realisieren können oder wollen, er hat gesagt, entweder in 100 Prozent oder in Teilzeit. Teilzeit heißt aber, dass ich meine 50 Prozent so arbeite, dass ich eine Woche komplett arbeite und eine Woche frei habe. […] Das bringt mir aber letztlich in der Kinderbetreuung nichts. In der Woche, wo ich arbeite, sehe ich meine Kinder kaum, maximal morgens zum Anziehen oder abends zum Ins-Bett-Gehen.“ (Interview K13)*

Arbeiten beide Elternteile im Schichtdienst, so ist dagegen selbst Teilzeitarbeit für einen Elternteil nur schwer zu realisieren. Dies hat ohne eine entsprechend große familiäre Unterstützung bei der Betreuung zwangsläufig zur Folge, dass ein Elternteil nur einen sehr geringen Erwerbsumfang hat. Die wenigen Stunden werden dabei beispielsweise am Wochenende sowie in Form von Springertätigkeiten abgeleistet, bei denen vorab entschieden werden kann, ob Dienste übernommen werden. Oder der zweite Elternteil kann lediglich dann einen Frühdienst übernehmen, wenn gleichzeitig der Partner Spätdienst hat. Der Wunsch von häufigen wechselseitigen Früh- und Spätdiensten wird dabei gelegentlich formuliert, hat aber erhebliche Einschränkungen in Bezug auf die als Paar oder Familie gemeinsam verbrachte Zeit.

> *„Wir vermuten, dass das alles nicht so gut zusammenpassen wird. Wenn beide im Schichtdienst arbeiten und meine Frau auch wieder mehr arbeitet, dann müssten ja beide auch theoretisch um 7 Uhr morgens anfangen zu arbeiten […], ab da hätten wir dann ein Problem, das Kind unterzubringen. (Interview K4)*

Familienunfreundliche Arbeitsabläufe

Neben der fehlenden Möglichkeit von Teilzeitarbeit werden von den Beschäftigten im Krankenhaus vor allem die familienunfreundlichen Arbeitsabläufe (zum Beispiel wechselnde Schichten, Wochenenddienste, Nachtdienste, Bereitschaftsdienste, kurzfristige Abwesenheit für mehrere Tage, kurzfristige Mitteilung des Dienstplans, feste Besprechungstermine am frühen Morgen) als Hürde für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesehen. Dabei sehen die Befragten dabei aber durchaus einen Zwiespalt zwischen den organisatorischen Anforderungen eines Krankenhauses und den vereinbarkeitsbezogenen Bedarfen.

Allerdings sei zumindest auf einigen Stationen schlichtweg nicht vorgesehen, dass Beschäftigte überhaupt Kinder bekämen oder mit Kindern aufgrund kranker Partner, kranker Kinder, geschlossener Kindertagesstätten oder des Ausfalls privater Betreuungspersonen bei der Erfüllung des Dienstplans ausfielen. Der Personalmangel in den Kliniken verschärfe dabei die Situation, da Vorgesetzte in Teilen versuchten, durch psychischen Druck die Beschäftigten zur Anwesenheit im Dienst zu bewegen. Regelmäßig anfallende Überstunden senkten die Möglichkeiten der Übernahme von mehr Betreuungsverantwortung weiter. So begründen gerade Ärzte ihre Teilzeit nicht selten mit den hohen Überstunden. Eine 80-Prozent-Stelle bedeute daher, dass die Arbeitszeit auf etwa 40 Stunden zuzüglich Hintergrunddienste reduziert würde.

> *„Ich habe jetzt zum ersten Mal Kindkrank genommen. Das ist so unangenehm. Also diese Diskussion, die ja dann daraus entbrennt, dass dann ja jemand anderes meinen Dienst machen muss. Das ist einfach so schrecklich, das ist so unangenehm, das werde ich nie wieder machen. […] Also der hat dann gesagt, ob meine Tochter auf Intensiv liegt. Und natürlich liegt sie nicht auf Intensiv, die hat Fieber gehabt und durfte nicht in die Kita.“ (Interview K8)*

„Am liebsten haben die natürlich nur Singles, die gerne und bereitwillig viel arbeiten, um dann eher mal einen Block von einer Woche freizukriegen. Aber dann so ein Leben mit Kind oder sogar ein Sozialleben, das sind jetzt alles so Sachen, die von uns auch als Anspruch so ein bisschen mitwachsen mit dem Kind, das fällt der Klinik wirklich schwer, darauf zu reagieren. Der gesamte Klinikverbund hat bisher eine gegenteilige Politik gefahren." (Interview K10)

„Den Dienstplan für die kommende Woche erfahre ich Freitag in der Woche davor. Es kommt aber immer zu Abweichungen wegen Krankheit." (Interview K13)

„Bei meinem Arbeitgeber ist es maximal unflexibel. Die Chefarztbesprechung fängt Punkt 7:45 Uhr an und man ist da oder nicht. Das ist ein gesetzter Termin. […] Die könnte man ruhig mal um 15 oder 30 Minuten nach hinten legen." (Interview K13)

„Sagen wir mal so, als ich verkündet habe, dass ich schwanger bin, hieß es, dass die Pille für alle ärztlichen Kolleginnen vom Chefarzt verschrieben würde, weil er auf so einen Ausfall verzichten könne. Als ich gesagt habe, dass ich nur in Teilzeit wiederkäme, hieß es, dass man doch mit einem gewissen Idealismus Medizin studiere, ob ich diesen nicht mehr besitzen würde. […] Auch wenn ich Ärztin bin, habe ich dennoch das Recht Mutter zu sein, darauf möchte ich nicht verzichten. […] Ich mache meinen Beruf gerne, aber ich habe meine Familie auch lieb." (Interview K13)

5.3 Wunschvorstellungen bei Vereinbarkeitsarrangements

Ferner wurden Wunschvorstellungen in Hinblick auf Vereinbarkeitsarrangements mit den Familien diskutiert. Dabei wurden zumeist Arbeitszeitmodelle gegenüber veränderten Betreuungszeitangeboten in der Kindertagesbetreuung abgewogen. Dabei sei allerdings vorangestellt, dass die zentrale Kontextbedingung in nahezu allen durchgeführten Interviews das Kindeswohl – zum Teil ergänzt durch partnerschaftliche Motive – darstellte. Dabei geht es um die Frage, welche Arbeits- und damit auch welche Betreuungszeiten den Kindern und der Familie insgesamt zugemutet werden können und welche Grenzen dabei das Kind setzt. Sehr oft wird dabei betont, welche Belastungen für das Kind durch frühes Aufstehen und lange Betreuungszeiten einhergehen.

Teilzeitarbeit oder Arbeitgeberwechsel

Die in den Interviews am häufigsten zu findende Strategie einer vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitsorganisation ist die Reduktion des Beschäftigungsumfangs. Die Arbeitszeit wird dabei zumeist auf 50 bis 80 Prozent einer Vollzeitstelle verringert. Arbeiten dagegen beide Elternteile im Schichtdienst, so hat – unter den Befragten – die Frau die Arbeitszeit auf deutlich weniger als 50 Prozent reduziert. Als Wunschkonstellation benennen viele Familien einen Erwerbsumfang von 75 bis 80 Prozent für beide Elternteile, was jedoch aus unterschiedlichen Motiven heraus nur selten realisiert wird. Durch die Teilzeit könne die Arbeitszeit mindestens eines Elternteils so angepasst werden, dass diese zu den Betreuungszeiten der Kindertagesstätten passe. Oder die Teilzeit bedeute einen oder mehrere freie Tage in der Woche, welche das familiäre Vereinbarkeitsarrangement deutlich verbesserten und es möglich machten, das Kind durch kürzere Betreuungstage zu entlasten. Auch gebe es so mehr gemeinsame Zeit mit den Kindern, als Paar und Familie. Zudem benennen vor allem Mütter noch das Argument der erforderlichen Zeitressourcen für die Haushaltsführung, welche sich durch die Teilzeitarbeit besser realisieren ließen.

Andere Elternteile überlegen perspektivisch den Arbeitgeber zu wechseln. Damit wird die Hoffnung verbunden, mehr Teilzeit-Optionen, familienfreundlichere Arbeitszeiten oder kürzere Wegezeiten zu erhalten. Insbesondere favorisieren einige Befragte hierbei perspektivisch eine Tätigkeit ohne Schichtarbeit (zum Beispiel durch das Verlassen des Krankenhauses), weil diese auf Dauer für die Familie nicht zumutbar sei.

„Was wir mal hatten ist, dass wenn ich Nachtdienst hatte, da haben wir uns hier vorne auf dem Bürgersteig getroffen, als sie dann zum Frühdienst musste […] und ich dann nach Hause, Kind fertig gemacht, zur Kita gebracht und schlafen gegangen und sie ist dann zur Arbeit gegangen. Aber mit zwei Kindern, wissen wir das noch nicht genau. Meine Frau überlegt so ein bisschen, ob sie beruflich doch in eine andere Richtung gehen kann und sie aus dem Schichtdienst rauskommt." (Interview K4)

Familienfreundlichere Gestaltung von Schichtarbeit

Wiederholt werden – innerhalb der engen Grenzen der Organisationsprinzipien eines Krankenhauses – von den Befragten Anregungen für eine familienfreundlichere Gestaltung der Arbeitsabläufe gegeben. Das betrifft beispielsweise folgende Aspekte:

- Möglichkeit des späteren Dienstbeginns in Abhängigkeit der Betreuungszeiten der Kindertagesstätte,
- Verlegung von Dienstbesprechungen auf eine Zeit ab 8 Uhr morgens,

- Verstärkung von Springerdiensten,
- Einrichtung eines Eltern-Pools mit regulärereren Arbeitszeiten im Rahmen einer sogenannten Zwischenschicht (8 bis 16 Uhr),
- Reduktion von Überstunden.

Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung

Eine Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung hat für viele Befragte nicht absolute Priorität, da sie in Anbetracht des Kindeswohls enge Grenzen für verlängerte Betreuungszeiten sehen. So fällt auch die Zufriedenheit der Befragten mit der Kindertagesbetreuung trotz punktueller Defizite bei der Verlässlichkeit in Bremen recht hoch aus. Auch wird deutlich, dass Öffnungszeiten für viele Familien eben nur eines von vielen Kriterien wie Wohnortnähe, Qualitätsmerkmale, Pädagogik etc. sind, die in die Betreuungsplatzauswahl einfließen. Die benannten Zusatzbedarfe haben lediglich einen vergleichsweise geringen Umfang, sodass die Auswirkungen veränderter Betreuungszeiten in Hinblick auf das Erwerbsverhalten der Familien eher begrenzt wären. Sie betreffen zumeist die Früh- und Spätdienste, die gerade zuletzt in einigen Einrichtungen eingeschränkt worden seien. So gibt es entweder Erwerbskonstellationen, in denen je nach Schichtmodell ein regelmäßiger oder unregelmäßiger Frühdienst ab 7 Uhr oder ein verlässlicher Spätdienst zwischen 16 und 18 Uhr benötigt werde. Allerdings, so machen viele Befragte deutlich, würden sie meist nur an einzelnen Tagen der Woche auf Früh- oder Spätdienste zurückgreifen. Auch können Beschäftigte nicht immer mindestens eine Woche im Vorhinein, den Bedarf von Früh- und Spätdiensten bekannt geben.

Übernachtbetreuung wird von nahezu allen Befragten trotz atypischer Arbeitszeiten abgelehnt, da sie für fast alle Befragten mit mehr oder weniger negativen Assoziationen verbunden sei.

Ferner wird in den Gesprächen deutlich, dass für viele Befragte andere Aspekte von Flexibilität mindestens eine ebenso hohe Bedeutung haben wie die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten. Das betrifft vor allem drei Aspekte:

- Schließzeiten stellten für viele der Befragten im Klinikdienst eine enorme Herausforderung dar. Hintergrund ist, dass Urlaubstage während der Ferien und an Feiertagen mit dem Schichtdienst nur schwer vereinbar seien, auch deshalb, weil Eltern schulpflichtiger Kinder oft Vorrang eingeräumt werde.
- Betriebliche Kindertagesbetreuung wird als eine flexiblere Betreuungsform überwiegend gewünscht, da sie passgenauer an die Arbeitszeiten ausgerichtet werden könne und Wegezeiten reduziere.
- Der dritte zusätzliche Flexibilitätsaspekt betrifft die Ganztagsbetreuung schulpflichtiger Kinder. Den Nutzen erweiterter und flexibilisierter Betreuungsangebote in der Kindertagesstätte stellen manche Eltern daher vollständig infrage, wenn diese Überlegungen nicht auch im Grundschulbereich angestellt würden.

6 Auswirkungen und Gelingensbedingungen einer Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung

In Kapitel 2.3 wurden auf Basis des Forschungsstands zwei zentrale Widersprüche herausgearbeitet:

Erstens skizzieren vor allem die Gewerkschaften in Bayern und Nordrhein-Westfalen negative Effekte einer Flexibilisierung der Betreuungszeiten auf die Arbeitsbedingungen in der Elementarbildung. Die Rede ist dabei vor allem von einer Verringerung der Arbeitsqualität durch eine Zunahme von befristeter Arbeit oder Teilzeitarbeit in Verbindung mit einer Arbeitsverdichtung und geringeren Vorbereitungszeiten. Demgegenüber berichtet die Begleitforschung zum Bundesprogramm „KitaPlus“ eher von positiven Auswirkungen, in dem Sinne, dass Beschäftigte ihren Erwerbsumfang erhöhen, ihre eigenen Arbeitszeitpräferenzen besser ausleben oder mithilfe von Arbeitszeitkonten mehr Flexibilität für das eigene Privatleben gewinnen können.

Zweitens beschreibt insbesondere die entwicklungspsychologische Literatur negative Auswirkungen erweiterter und flexibilisierter Betreuungszeiten auf das Kindeswohl, die Fachkraft-Kind-Beziehung, die Gruppenbildungsprozesse sowie das Verhältnis zwischen Eltern und Kindertagesstätte im Sinne einer Verschlechterung der pädagogischen Qualität in der Kindertagesbetreuung. Demgegenüber wird in der Begleitforschung zum Bundesprogramm „KitaPlus“ durchaus von positiven Effekten gesprochen. So wird argumentiert, dass Kinder von den besseren Betreuungsschlüsseln, den besonderen Angeboten und der höheren Verfügbarkeit der Spielmaterialien in den Randzeiten profitierten. Auch werde das familiäre Zusammenleben durch eine größere Flexibilität der Betreuungszeiten verbessert, da Eltern weniger gestresst seien und neue Zeiträume für Eltern-Kind-Aktivitäten entstünden.

Zur Klärung der beiden Widersprüche fanden im Rahmen dieser Studie insgesamt 20 Expertengespräche mit Gewerkschaftsvertretungen, Sozial- und Arbeitswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Bremer Trägern und Bremer Kindertagesstätten zu folgenden beiden Fragen statt:

1. Welche Auswirkungen sehen die Befragten durch eine Flexibilisierung der Kindertagesbetreuungszeiten in den Dimensionen Arbeitsbedingungen, Betreuungsqualität beziehungsweise das Kindeswohl sowie Eltern?
2. Welche Voraussetzungen und Gelingensbedingungen einer Flexibilisierung werden gesehen?

Die Interviews fanden zwischen Januar und März 2020 statt, wurden protokolliert und nach den Leitfragen ausgewertet. Die entsprechenden Analyseergebnisse werden nachfolgend skizziert, wobei zwischen mehreren Perspektiven unterschieden wird:

- Perspektive der Gewerkschaften,
- Perspektive programmübergreifender Arbeits- und Sozialwissenschaft,
- Perspektive der Begleitforschung des Bundesprogramms „KitaPlus“,
- Perspektive der Träger sowie
- Perspektive der Einrichtungsleitungen.

6.1 Arbeitsbedingungen im Elementarbereich

Auf der Ebene der Gewerkschaften wurden mit Vertreterinnen und Vertretern aus Nordrhein-Westfalen, Bayern und Thüringen gesprochen. In Bayern und Nordrhein-Westfalen besteht gemäß den landesgesetzlichen Grundlagen der Kindertagesbetreuung für Eltern eine flexible Buchungsmöglichkeit der Betreuungszeit. Thüringen zeichnet sich durch seine langen Betreuungszeiten aus. In allen drei Experteninterviews wurden unterschiedliche Hinweise auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch eine Ausweitung und Flexibilisierung der Betreuungszeiten gefunden. So wurde aus Nordrhein-Westfalen ein Befristungsanteil der unter 30-jährigen Fachkräfte von ca. 43 Prozent geschildert. Die Ursache seien die kindbezogenen Pauschalen bei der Finanzierung der Betreuungsplätze in Verbindung mit den flexiblen Buchungsmöglichkeiten der Eltern. Dies führe zu Unsicherheit bei den Trägern und Kommunen über die exakte Bedarfsentwicklung und die damit in Verbindung stehende Refinanzierung. Aus diesem Grund erfolgten mehr Befristungen, um unsichere Bedarfslagen abzudecken. Die Befragten in Bayern sehen weniger ein Befristungsproblem, beschreiben stattdessen aber insbesondere im ländlichen Raum die Praxis sogenannter Dehnverträge. Diese enthielten keine genaue Regelung zum Erwerbsumfang, sondern ließen Wochenarbeitszeiten zwischen mindestens 20 und maximal 39 Stunden zu. Die Alternative seien häufige Vertragsanpassungen, welche oft ohne Beteiligung der entsprechenden Gremien abliefen. Hintergrund seien auch hier die kindbezogenen Pauschalen der Finanzierung in Verbindung mit den flexiblen Buchungsmöglichkeiten der Eltern. Die daraus resultierende Unsicherheit in Bezug auf die zu erhaltende Refinanzierung wird hier auf die Beschäftigten und deren Erwerbsumfänge übertragen. Eine ähnliche Praxis berichten die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter aus Thüringen: Hier ist die Rede von sogenannten Sockelarbeitsverträgen, bei denen das Arbeitsvolumen je nach Zuweisungen bis zu zweimal jährlich nach oben oder unten angepasst werde. Zudem öffneten viele Träger zehn oder elf Stunden täglich ihre Einrichtungen, obwohl die öffentlichen Zuweisungen lediglich auf neun Stunden ausgerichtet seien. Dies werde durch eine Umsteuerung des Personals mit entsprechenden Mehrbelastungen und letztendlich auch zulasten der Fachkraft-Kind-Relation umgesetzt. Bundesländerübergreifend wird ferner die Erweiterung und Flexibilisierung der Betreuungszeiten in Anbetracht des massiven Personalmangels im Elementarbereich mit einem Anstieg der Belastungen für die bisherigen Beschäftigten verbunden, was nicht zuletzt in steigenden Krankheitsständen messbar werde. Eine Zunahme der Aufgaben und Herausforderungen bei längeren Betreuungszeiten sei schlichtweg eine Überforderung der Kindertagesbetreuung. Die Rede ist davon, dass das „ganze System auf Verschleiß fahre“. Dafür spreche auch, dass die Vorbereitungszeit zunehmend in die Freizeit verlagert werde und Fortbildungsmöglichkeiten litten. Lange Öffnungszeiten passten zudem nicht mit den Arbeitszeitpräferenzen der großen Mehrheit der Beschäftigten zusammen.

Forderungen auf der Gewerkschaftsebene betreffen erstens ausreichende Maßnahmen zur Bekämpfung des Personalmangels. So müssten die Ausbildungen attraktiver, die Ausbildungskapazitäten erhöht und die Arbeitsbedingungen verbessert werden, um mehr Fachkräfte zu gewinnen. Auch Ältere und Familienrückkehrerinnen und -rückkehrer sollten besser in die Arbeit integriert werden. Hierfür fehle es aber oft an ausreichend Betreuungsmöglichkeiten für die (schulpflichtigen) Kinder der Fachkräfte. Um das zusätzliche Personal passgenau einzusetzen, brauche es zweitens exakte Bedarfsermittlungen für die ergänzenden Betreuungszeiten. Dabei gebe es klare Grenzen bei der Ausweitung von Betreuungszeiten, sodass auch Arbeitgeber sich bei der Frage der Flexibilität ihrer Beschäftigten bewegen müssten. Und drittens wird ein Perspektivwechsel eingefordert: Keine Verwaltung werde bei weniger Antragsvolumen reduziert, kein Schwimmbad erhalte bei einem verregneten Sommer eine Personalkürzung, keine Schule bekomme Lehrerstunden gekürzt, wenn Schüler umzögen. Nur bei der Kindertagesbetreuung werde die Refinanzierung gekürzt, wenn das gebuchte Betreuungszeitvolumen sinke. Hier werde ein falsches Bild gezeichnet, Personalstunden, die nicht in die Betreuung flössen, seien schließlich nicht verloren, sondern würden für die Personalentwicklung, die Vorbereitung oder letztendlich die Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation genutzt.

Arbeits- und sozialwissenschaftliche Expertinnen und Experten vertraten in den Interviews dagegen die Position, dass sich negative Auswirkungen einer Flexibilisierung und Erweiterung der Betreuungszeiten auf die Arbeitsqualität bei entsprechender Konzeption klar begrenzen ließen. Hier werden vor allem die Träger in die Verantwortung genommen. Trägerqualität bedeute, die Betreuungsbedarfe und Arbeitszeitwünsche des Personals zu ermitteln und unter den gesetzlichen Bestimmungen konzeptionell in einem flexiblen Betreuungsangebot miteinander in Einklang zu bringen. Essenziell sei es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Prozess eingebunden seien. Hierfür gebe es ausreichend positive Beispiele, viele große Träger seien aber zu starr und planten unzureichend. Es gebe Beschäftigte, die auch gerne morgens oder abends noch arbeiten wollten. Mithilfe von Instrumenten wie eines flexiblen Dienstplans, unterschiedlicher Teilzeitformate, Arbeitszeitkonten, Arbeitsplatz-Sharing etc. könne es gelingen, erfolgreich flexiblere Betreuungszeiten anzubieten, ohne dass dies zulasten der Beschäftigten gehe. Durch mehr Flexibilität der Arbeitszeiten steige zudem auch die Bereitschaft einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Erwerbsumfang zu erhöhen. Der Einrichtungsleitung komme bei diesen Prozessen dabei eine Schlüsselrolle zu. Ähnlich äußern sich die Evaluatoren des Bundesprogramms „KitaPlus“. So seien die zusätzlichen Personalstunden entweder mit Studierenden der Erziehungswissenschaften (frühere Erzieherinnen und Erzieher, die sich weiterqualifizierten) oder mit Aufstockungen bestehender Verträge umgesetzt worden. Oftmals habe es sich nur um geringfügige Erweiterungen der Betreuungszeiten gehandelt. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass diese drittmittelfinanzierten Aufstockungen nicht kindbezogen refinanziert werden mussten, wie dies bei einer Regelfinanzierung in vielen Bundesländern der Fall wäre. War die Nachfrage punktuell gering, so konnten die Beschäftigten entweder im Rahmen ihres Arbeitszeitkontos früher die Arbeitszeit beenden und dies an anderer Stelle nachholen oder sie nutzten die Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit. Problematisch sei allerdings, dass in einigen Fällen die befristete Aufstockung oder Neueinstellung aufgrund der nicht erfolgreichen Überführung des Angebots in die kommunale beziehungsweise landesbezogene Regelfinanzierung nach Projektende ausgelaufen ist.

Die Evaluatoren des Bundesprogramms „KitaPlus“ halten ferner fest, dass für einen reibungsarmen Umsetzungsprozess der Erweiterung der Öffnungszeiten erfahrungsgemäß das frühzeitige Einbinden des Teams in den Veränderungsprozess förderlich sei. Dadurch könnten die individuellen Bedürfnisse des Personals im Rahmen der zu erfüllenden Bedingungen abgestimmt werden. Werden die erweiterten beziehungsweise flexiblen Öffnungszeiten bereits angeboten und werde zusätzliches Personal für die Einrichtung gesucht, so sei eine transparente Kommunikation der Erwartungen und der damit verbundenen Vorteile eine wichtige Gelingensbedingung für eine zukünftige Zusammenarbeit.

Die in Bremen befragten Träger sehen vor allem zwei Aspekte. Zum einen wird übereinstimmend dargelegt, dass eine Flexibilisierung und Erweiterung der Betreuungszeiten einen Mehrbedarf an Fachkräften, Mehrkosten infolge eventueller Nacht- und Wochenendzuschläge und einen Mehraufwand für Koordinierung insbesondere für die Einrichtungsleitungen – also zusammengefasst einen Ressourcenmehrbedarf – zur Folge habe. Solange aber bedingt durch den Fachkräftemangel Kernzeiten nicht vollständig abgedeckt seien, könne eine Erweiterung kaum gelingen. In Hinblick auf die Arbeitszeitpräferenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es dagegen durchaus unterschiedliche Schilderungen. Ein Träger berichtet, dass viele Beschäftigte oft selbst junge Frauen mit Kindern seien, sodass eine Flexibilisierung der Betreuungszeiten letztendlich auf deren Kosten umgesetzt würde. Ein zweiter Träger gibt an, dass es sicher einige Beschäftigte gebe, die Randzeiten übernehmen möchten, aber der Großteil habe selbst Kinder und sei nicht so flexibel. Auch wird die Gefahr gesehen, dass das Berufsbild durch eine Ausweitung der Arbeitszeiten unattraktiver werde. Zu bedenken gibt der Träger aber, dass fast alle Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, sodass kaum Aufstockungspotenziale bestünden. Deshalb wäre vermutlich die Arbeit mit Ergänzungskräften (Pensionäre, Helferkräfte etc.) auf 450-Euro-Basis erforderlich, was unter Qualitätsaspekten aber zu bedenken sei. Ein dritter Träger sieht dagegen ausreichend Erzieherinnen und Erzieher, die gerne im Rahmen von Dienstplänen flexiblere Arbeitszeiten haben möchten. Es brauche aber ausreichend flexible Betreuungsplätze für die aus der Elternzeit zurückkehrenden Beschäftigten.

Allerdings merken die befragten Trägervertreterinnen und -vertreter an, dass eine Flexibilisierung der Betreuungszeiten unter dem derzeitigen Finanzierungssystem in Bremen nicht möglich sei. Eine Umstellung auf Entgelte beispielsweise bringe den Trägern dagegen mehr Gestaltungsmöglichkeiten. Allerdings räumen die Befragten ein, dass die damit einhergehende Unsicherheit in Bezug auf die Refinanzierung der Randzeiten die Gefahr berge, dass damit in Teilen auch automatisch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einhergehe. Wer Flexibilität wolle, müsse in gewisser Hinsicht auch einen Wildwuchs bei den Arbeitsverträgen hinnehmen – so ein Trägervertreter. Der Fachkräftewettbewerb in einer Großstadt wie Bremen setze allerdings klare Grenzen in Hinblick auf die Arbeitsqualität. Ferner brauche es tarifliche Bestimmungen, die Praktiken, wie sie in anderen Bundesländern zum Teil geschildert wurden, verhinderten. Eine andere Lösung bestünde darin, die Refinanzierungsbestimmungen der unregelmäßig und eher von wenigen Familien nachgefragten Randzeiten so zu verändern, dass diese im Gegensatz zu einer Kernzeit von beispielsweise 8 bis 16 Uhr nicht kindbezogen abgerechnet werden müssten. Die dadurch anfallenden Kosten könnten durch öffentliche Zuschüsse in Verbindung mit separaten Elternbeiträgen finanziert werden. Auch ein Senatsbeschluss, der die Kindertagesbetreuung in Bremen dauerhaft – das heißt unabhängig von Doppelhaushalten –

finanziell absichert, sei hilfreich. Eine nicht kostendeckende Auslastung der Randzeiten berge dagegen die Gefahr, dass die Betreuungszeiten wieder reduziert würden oder dass die Randzeitenbetreuung personell zulasten der Kernbetreuungszeiten gehe.

Die befragten Einrichtungsleitungen bezweifeln analog zur Trägerebene, dass derzeit ausreichende personelle Ressourcen für eine Flexibilisierung vorhanden seien. Unter dem pädagogischen Personal gebe es häufig viele (junge) Mutter, sodass frühe/lange/späte Arbeitszeiten schwer abzudecken seien und es zu Konflikten kommen könne. Es gebe zwar wenige Erzieherinnen und Erzieher, die solche Zeiten gerne abdeckten, das Potenzial für Stundenaufstockungen falle aber insgesamt eher gering aus. Zur Abdeckung der Randzeiten wären daher weitere Teilzeitkräfte notwendig, am besten in Form eines Springerpools, da sich Befristungen in Anbetracht der Situation am Arbeitsmarkt derzeit nicht durchsetzen ließen. In Anbetracht des Personalmangels müsse befürchtet werden, dass die Belastungen für die bisherigen Beschäftigten durch eine Erweiterung und Flexibilisierung der Betreuungszeiten zunähmen und dadurch der Erzieherberuf noch unattraktiver werde. Auch sei der große organisatorische Aufwand – gerade in der Anfangsphase einer Umstellung – zu bedenken. Die Planung sowohl teambezogener Maßnahmen (Teamzeiten, Fortbildungen, Urlaub) als auch gruppeninterner Angebote (Ausflüge, Projekte) fiele bei einer Flexibilisierung der Betreuungszeiten wesentlich komplexer und langwieriger aus, sodass mehr Planungstage benötigt würden. Die Kommunikation im Team müsse zudem anders aufgestellt werden. Des Weiteren wird eine Anpassung der Rahmenbedingungen in Bezug auf die Finanzierung der Kindertagesbetreuung gefordert. Hier brauche es ein flexibles Abrechnungssystem und keine starre Bindung an die Gruppengröße. Vorübergehende Leerplätze müssten möglich sein, ohne dass dies negative finanzielle Folgen habe.

6.2 Betreuungsqualität und Kindeswohl

Die befragten Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter formulierten übereinstimmend die Sorge, dass unter einer Flexibilisierung und Erweiterung der Betreuungszeiten letztendlich die Betreuungsqualität und insbesondere der frühkindliche Bildungsauftrag litten. Dies wird im Wesentlichen mit drei Argumenten begründet: Erstens seien die Möglichkeiten der Flexibilisierung in Anbetracht des Personalmangels bei den Erziehungsberufen so stark begrenzt, dass eine Flexibilisierung im Wesentlichen nur durch Personaleinsparungen in der Kernzeit zu erreichen sei. Die bereits im Kapitel 6.1 beschriebenen Folgen zum Beispiel in Hinblick auf die Arbeitsbelastungen, den Krankheitsstand und die Vorbereitungs- sowie Teamzeiten könnten sich dabei ebenfalls negativ auf die Betreuungsqualität auswirken. Eine Verlagerung von Randzeiten in sonstige eher mit Ergänzungskräften durchgeführte Betreuungsarrangements außerhalb der Institution Kindertagesstätte wird ebenfalls als Qualitätsverschlechterung gewertet. Zweitens habe der Elementarbereich einen Bildungsauftrag. Und dieser Auftrag sei letztendlich nur begrenzt zu flexibilisieren und der Bildungsanteil leide letztendlich unter häufig wechselnden Betreuungszeiten. Projekte, Ausflüge und sonstige Bildungsangebote seien nicht in beliebiger Weise in unterschiedlichen Konstellationen zu wiederholen. Und drittens werden Kindeswohlargumente angeführt. Kinder brauchten Regelmäßigkeit und Stabilität und sollten sich nicht dem Arbeitsablauf der Eltern anpassen. Wechselnde Zeiten seien daher problematisch, auch weil bestimmte schwierige Kinder bestimmte Fachkräfte benötigten, um sich in den Gruppenalltag zu integrieren. Für die Gruppendynamik wirke es sich negativ aus, wenn Kinder immer zu anderen Zeiten anwesend seien.

Analog zur Fragestellung der Arbeitsbedingungen sehen die arbeits- und sozialwissenschaftlichen Expertinnen und Experten durchaus ausreichend Möglichkeiten, negativen Auswirkungen auf das Kindeswohl entgegenzuwirken. So wird argumentiert, dass der Bildungsbegriff oft künstlich überhöht werde. Letztendlich könne alles, was Kinder im Austausch mit sich, anderen oder der Umwelt machten, als Teil eines Bildungsprozesses verstanden werden. Und diese Prozesse ließen sich durchaus flexibilisieren, ohne dass damit ein Schaden für die Kinder einhergehe. Ganz zentral für das Kindeswohl in erweiterten oder flexibilisierten Betreuungsarrangements sei die Konzeption. So genössen Kinder durchaus Randzeiten- und Nachtbetreuungsangebote, wenn damit besondere Angebotsformen und mehr Aufmerksamkeit durch wesentlich verbesserte Betreuungsschlüssel einhergingen. Wichtig seien allerdings eine sorgfältige Eingewöhnung an mehrere Bezugspersonen, konstante Peerbeziehungen und Kontinuität in allen Zeiten. Generell dürften Kinder nicht unterschätzt werden, was die Gewöhnung an verschiedene Arrangements, Charaktere und Handlungsmuster betreffe. Diese Einschätzungen teilen auch die Evaluatorinnen und Evaluatoren des Bundesprogramms „KitaPlus“. Sie verweisen auf die Zufriedenheit der teilnehmenden Familien und sprechen sogar von einem Qualitätsgewinn, auch weil die veränderten Öffnungszeiten weniger Betreuungsortwechsel für Kinder von Eltern mit atypischen Arbeitszeiten zur Folge hätten. Dieser Qualitätsgewinn könne durch eine entsprechende Konzeption der Öffnungszeitenerweiterung verstärkt werden:

- andere Gruppensettings,
- bessere Betreuungsschlüssel, kleinere Gruppengrößen,
- andere Räume,
- andere, aber durchaus feste Rituale und Abläufe,

- besondere attraktive Angebote,
- häufige Feedbackgespräche mit den Eltern,
- nur Einsatz von Fachpersonal am frühen Morgen, am Abend oder der Nacht,
- Übergaben,
- Eingewöhnung,
- Rückzugsmöglichkeiten und Pausen für Kinder mit langer Betreuungszeit sowie
- Beratungs- und Begleitungsangebote für Eltern.

Wichtig sei es allerdings, dass eine Kernzeit grundsätzlich bestehen bleibe.

Die Eingewöhnung der Kinder erfolgte beispielsweise bei allen Fachkräften durch Begleitung der Bezugsfachkraft in die Randzeiten und Einsatz der Randzeitenfach-kräfte im Gruppendienst. Teilweise waren die Änderungen aber so gering, dass keine Fachkraftwechsel für die Kinder spürbar wurden, zum Beispiel wenn Beschäftigte für die Randzeiten aufgestockt haben.

Des Weiteren wird argumentiert, dass durch Betreuungszeiten, die sich am Bedarf der Familien orientieren, neue Familienzeiten dazugewonnen und die Gesamtbetreuungszeit mitunter verringert werden könnten. Kontinuität und Stabilität seien wichtig für das Wohlbefinden der Kinder und könnten in den Tagesablauf flexibel integriert werden. Sofern die erweiterten Öffnungszeiten den Eltern eine Arbeitsaufnahme ermöglichten, sei dies insofern eine positive Entwicklung für die betroffenen Kinder, als dass dadurch das Armutsrisiko verringert werden könne.

Die in Bremen befragten Trägervertreterinnen und -vertreter schätzen in Teilen eine Flexibilisierung und Erweiterung der Betreuungszeiten durchaus für mit dem Kindeswohl vereinbar ein und sehen auch Möglichkeiten der Flexibilisierung von Bildungszeit. Sie fürchten allerdings unter den derzeitigen Rahmenbedingungen eine Verschlechterung der Bildungsqualität und eine Entwicklung hin zu reinen Aufbewahrungsanstalten. Zu bedenken sei, dass eine höhere Personalfluktuation gerade jüngeren Kindern unter fünf Jahren oft schwerfalle und eine Flexibilisierung daher die Beziehungs- und Bildungsarbeit gefährde. Auch seien Kinder nicht jederzeit aufnahmefähig. Bei häufigen Wechseln der Betreuungsarrangements sei zudem die Entwicklung von Freundschaften unter den Kindern schwierig. Zur Umsetzung brauche es daher bessere Personalschlüssel für die Kleingruppenarbeit sowie andere Raum- und pädagogische Konzepte mit Rückzugsmöglichkeiten, um die Belastungen für die Kinder zu reduzieren. Einige Kinder schafften sonst den langen Betreuungstag nicht. Aus diesem Grund brauche es auch klare Grenzen zum Beispiel in Hinblick auf die Maximalbetreuungszeit, die Häufigkeit von Wechseln sowie die Anfangs- und Endzeit. Bei den Drei- bis Sechsjährigen sei zudem durchaus eine Kernzeitlage von ca. vier Stunden am Tag pädagogisch sinnvoll. Auch Differenzierungsräume helfen, Belastungen zu reduzieren. Die große Mehrheit der Einrichtungen habe beispielsweise keine adäquate Raumausstattung für eine 24-Stunden-Betreuung. Zu bedenken sei aber, dass die große Mehrheit der Familien die Betreuungszeiten vorsichtig abwäge und Betreuungszeiten zwischen 7 und 17 Uhr favorisiere. Nur wenige Einrichtungen müssten daher ihre Angebote konzeptionell und personell auf einen Zeitrahmen von 6 bis 20 Uhr ausrichten. Eine Kooperation der Kindertagesstätten mit der Tagespflege zur Absicherung von Randzeiten wird überwiegend kritisch gesehen, da die Tagespflege kein „Lückenbüßer“, sondern ein eigenständiges Angebot sei. Wechsel der Betreuungsarrangements sollten für die Kinder vermieden werden. Übereinstimmend lehnen dagegen alle drei Träger eine Übernachtbetreuung ab. Hier seien familiäre Lösungen oder die ergänzende Kindertagespflege im elterlichen Haushalt klar zu bevorzugen.

Auf der Einrichtungsebene dominieren eher Bedenken gegenüber einer Flexibilisierung in Hinblick auf das Kindeswohl, eine 24-Stunden-Betreuung wird teilweise vollständig abgelehnt. Zwar wird angemerkt, dass Kinder durchaus von weniger gestressten Eltern und neuen Gruppen- und Beziehungsdynamiken profitieren könnten, in der Summe überwögen allerdings die Nachteile: So sei erstens die Betreuungszeit für die Kinder „Arbeit“ mit entsprechend hohen Belastungen. Während der Betreuungszeit bestünden kaum Rückzugs- oder Ruhemöglichkeiten und der Biorhythmus der Kinder mache eine Betreuung ab 6 Uhr morgens kompliziert. Es bestehe die Gefahr, dass die Kinder und ihre Bedürfnisse beziehungsweise ihr Wohlbefinden auf der Strecke blieben. Individuelle Bringzeiten könnten eine zusätzliche Herausforderung oder gar Überforderung für einzelne Kinder darstellen, da die Integration in eine bestehende Gruppe dann schwerer falle. „Randkinder“ machten zudem oft einen unzufriedenen Eindruck – insbesondere im Spätdienst warteten die Kinder oft sehnsüchtig auf die Eltern. Zweitens brauchten die Kinder Regelmäßigkeit und klare Strukturen, welche durch eine Flexibilisierung bedroht würden. Es gehe Verlässlichkeit verloren, flexible Bringzeiten verursachten Unruhe in den Gruppen und sowohl der Gruppenalltag als auch der Bildungsauftrag litten letztendlich unter einer Reduktion der gemeinsamen Gruppenzeit. Projekte wären nur noch schwer umzusetzen. Drittens sei die Gestaltung der Beziehungsebene bei flexibleren Betreuungszeiten schwieriger, Gruppenzugehörigkeit gehe verloren, Gruppendynamik sowie Gruppenbildungsprozesse litten unter individuellen Betreuungszeiten. Auch private Verabredungen unter den Kindern würden komplizierter, wenn die Kinder über den Tag verteil-

ter betreut werden. Feste Bezugspersonen seien dagegen wichtig, um die Bindung zum Kind aufzubauen und zu halten.

Übereinstimmend wird betont, dass es ein komplett neues Konzept brauche, sofern eine Flexibilisierung erfolgreich umgesetzt werden soll. Dieses Konzept müsse mit gemeinsamen Kernzeiten, besseren Personalschlüsseln, kleineren und familiären Gruppenkonstellationen sowie guter Organisation in Verbindung mit neuen Dienstplanmodellen verbunden sein. Zudem seien neue Raum- und Verpflegungskonzepte notwendig und es brauche mehr auf Randzeitenbetreuung spezialisierte Fachkräfte, die derzeit kaum realistisch zu beschaffen seien. Somit bestehe die Gefahr, dass bei einer Flexibilisierung die Qualität unter der Quantität leide.

6.3 Eltern

Neben den Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Betreuungsqualität sowie Kindeswohl wurden in den Interviews auch wiederholt mögliche Auswirkungen auf die Eltern diskutiert, wenngleich dazu bisher sehr wenige Forschungsergebnisse vorliegen. Dabei zeichneten die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter ein ambivalentes Bild. Einerseits könnten Eltern enttäuscht sein, wenn ihre Randzeitenbetreuungswünsche aufgrund von Personalmangel häufiger nicht erfüllt werden können. Und die Fachkraft-Eltern-Beziehung könnte leiden, weil weniger Zeit für Elterngespräche bliebe und aufgrund der flexiblen Betreuungszeiten beim Bringen und Abholen der Kinder immer andere Erzieherinnen und Erzieher vor Ort seien, die mitunter wenig zum Tagesablauf des Kindes sagen könnten. Andererseits könnten Elternteile ihre Erwerbswünsche besser ausleben und hätten weniger Stress und mehr Flexibilität bei der Arbeit. Auch könnte sich die Fachkraft-Eltern-Beziehung verbessern, weil der Druck zum Bringen und Abholen zu bestimmten Zeiten reduziert werde.

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Evaluatorinnen und Evaluatoren des Programms „KitaPlus“ bestätigen eher die These, dass Eltern profitierten. Zwar seien Eltern bezüglich bedarfsgerechter Öffnungszeiten mit vielen Vorbehalten konfrontiert. So sei die Wochenendbetreuung für viele Eltern noch ungewohnt. Daher dauere es eine Weile, bis das Angebot genutzt werde. Viele Eltern organisierten sich immer noch primär familiär. Andererseits stünden insbesondere alleinerziehende Eltern unter besonderem Druck, wenn die Betreuung der Kinder nicht geregelt sei. In Fokusgruppen und Einzelinterviews der Programmevaluation wurde deutlich, dass die regulären Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen kaum mit den beruflichen Anforderungen vieler Eltern zu vereinbaren seien. Daher würden die bedarfsgerechten Betreuungszeiten dankbar angenommen. Befragungen in einzelnen Vorhaben verdeutlichten den Nachweis einer höheren Zufriedenheit der Eltern mit Beginn der bedarfsgerechten Betreuungszeiten. Bedarfsgerechte Öffnungszeiten könnten Eltern in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Dabei bewirkten schon geringfügige Erweiterungen der Öffnungszeiten, dass Eltern stark entlastet würden. Eltern seien weniger gestresst, was auch gut für die Kinder sei. Auch seien Mütter und Väter nicht mehr darauf angewiesen, ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz zunehmen. Auch das Umfeld der Familien werde entlastet, wenn die Betreuung durch die Kindertageseinrichtung gesichert sei.

Die Fachkraft-Eltern-Beziehung habe sich bei den Modellvorhaben eher verbessert. Es sei nun aufgrund der längeren Öffnungszeiten kein Problem mehr gewesen, wenn die Eltern mal etwas später von der Arbeit kamen und es blieb so auch mehr Zeit für Elterngespräche. Auch habe sich gezeigt, dass Beziehungsarbeit unabhängig von den jeweiligen Bezugsfachkräften sei. Als zentrale Erfolgsbedingung habe es sich herausgestellt, die Übergaben gut zu organisieren. Dazu kamen Instrumente wie Gruppentagebücher, Elternbriefe, digitale Fotorahmen oder klassische mündliche Übergaben zum Einsatz. Zusätzlich würden stetig mehr Erzieherinnen und Erzieher als Elternbegleiterinnen beziehungsweise -begleiter weitergebildet. Diese stünden Familien mit einem hohen Bedarf an praktischer Hilfe und Unterstützung im Hinblick auf die Bildungsverläufe ihrer Kinder mit Rat und praktischer Anleitung zur Seite. Im Bundesprogramm „KitaPlus“ wurde ergänzend Wert darauf gelegt, dass sich die Eltern untereinander vernetzen und gegenseitig unterstützen.

Auf der Trägerebene in Bremen wird in Hinblick auf die Elterndimension vor allem der große Druck betont, den einige Mütter und Väter in bestimmten Berufsfeldern in ihren Arbeitsstellen in Hinblick auf die Erwerbstätigkeit außerhalb der klassischen Öffnungszeiten der Kindertagesstätten erleben. Dieser Druck werde teilweise auch an die Einrichtungen weitergeleitet. Eine Flexibilisierung der Betreuungszeiten wäre da hilfreich, sie könne jedoch auch die Erwartungshaltungen der Eltern steigern. Zu bedenken sei, dass jedwede Ausweitung der Betreuungsmöglichkeiten auch für den Grundschulbereich mitgedacht werden müsste, da dort ansonsten für die Familien ein Schock bevorstehe, wenn plötzlich eine Betreuung nur bis 13 Uhr garantiert sei. Die These einer Verschlechterung der Kommunikation zwischen Eltern und Kindertagesstätte wird ambivalent beurteilt. Zwar könne die Beziehungsarbeit mit den Eltern leiden, wenn nachmittags anderes Personal als morgens anwesend und keine mündliche Rückmeldung zum Tag des Kindes mehr möglich seien. Allerdings räumen zwei befragte Träger ein, dass schon bisher die Rückmeldekultur oft unter dem Stress der Elternteile beim Bring- und Abholvorgang litt. Gemeinschaftsangebote für Eltern mit ihren Kindern würden nur bedingt angenommen und bei Familien mit Migrationshintergrund bestünden

oft besondere Barrieren, die Fachkräfte anzusprechen. Insgesamt dominiert die Einschätzung, dass es konzeptionell durchaus möglich sei, eine Fachkraft-Eltern-Kommunikation auch unter flexiblen Betreuungszeiten zu gewähren.

Bei den befragten Einrichtungsleitungen werden sowohl Vor- als auch Nachteile flexibler Betreuungszeiten für die Eltern gesehen. So könnten Eltern bei einer Flexibilisierung durch weniger Zeitdruck, ein besseres Sicherheitsgefühl und die Möglichkeit, bei vorübergehend höherer Arbeitsbeanspruchung zusätzliche Stunden buchen zu können, gezielt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entlastet werden. Auch profitierten einzelne Gruppen (zum Beispiel alleinerziehende Berufstätige) davon besonders. Dabei bestehe aber die Gefahr, dass einige Eltern diese erweiterten Angebote ausnutzen könnten, sodass es klare Regelungen in Hinblick auf das maximale Stundenkontingent und die zu leistenden finanziellen Eigenanteile brauche. Sonst könnten unter dem Vorwand langer Arbeitszeiten zunehmend mehr Erziehungsaufgaben von den Eltern an die Kindertagesstätten abgegeben werden. Auch sorgen sich einige Befragte, dass als Folge einer Angebotserweiterung der Druck der Arbeitgeber auf die Elternteile wachsen könnte, flexibler als bisher zur Verfügung zu stehen – selbst dann, wenn die Familien die flexible Randzeitenbetreuung eigentlich nicht wollten. Bei den potenziellen Auswirkungen auf die gemeinsame Familien- und Paarzeit gibt es unterschiedliche Einschätzungen: Zum einen sei es vorstellbar, dass sich durch eine Entgrenzung von Arbeits- und Betreuungszeiten die gemeinsame Zeit als Familie und auch die Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Freizeitangeboten verringerten. Andere Leitungskräfte sehen dagegen eher eine Verschiebung von Familienzeit und betonen den Vorteil von mehr persönlicher Freiheit für die Eltern in Bezug auf die Organisation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

7 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Studie

In der hier vorgelegten Studie wurden Fragestellungen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten behandelt. Dabei wurde eine konkrete Bedarfsermittlung bewusst ausgeklammert, da diese im Jahr 2019 von der Senatorin für Kinder und Bildung in Auftrag gegeben wurde. Die Ziele bestanden stattdessen eher darin,

- ein erweitertes Flexibilitätsverständnis zu entwickeln,
- die Datenlage zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten zu verbessern,
- die Angebotssituation flexibilisierter Kindertagesbetreuung zu systematisieren und erste Erfahrungen aus Modellvorhaben zusammenzutragen,
- die familieninternen Abwägungsprozesse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten beispielhaft nachzuvollziehen und
- die möglichen Folgen einer Flexibilisierung der Angebotsformen für die Arbeitsbedingungen und die Betreuungsqualität in der Kindertagesbetreuung sowie die Eltern abzuschätzen.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen erstens, dass Flexibilität im Kontext der Kindertagesbetreuung zu oft auf die Betreuungszeiten verengt wird. Befragungen von Familien (Böhme 2020a) konnten eine Vielzahl weiterer Elemente von Flexibilität aufzeigen, die bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hilfreich wären. Diese wurden in Kapitel 2 in einem mehrdimensionalen Flexibilitätsverständnis zusammengeführt, welches folgende Aspekte beinhaltet:

- Sicherstellung einer Betreuung zwischen 6 und 18 Uhr beziehungsweise vereinzelt auch Abend- und Nachtbetreuung,
- Möglichkeit der unterjährigen Anpassung der Betreuungszeiten,
- Möglichkeit zur unterjährigen Aufnahme in ein Betreuungsangebot
- Möglichkeit, innerhalb der Woche unterschiedliche Betreuungszeiten mit variierendem Betreuungsbeginn und Betreuungsende nutzen zu können,
- flexiblere Inanspruchnahme der Früh- und Spätdienste,
- Reduktion von Ferienschließzeiten und
- Beibehaltung der Betreuungszeiten der Kindertagesbetreuung auch im Rahmen der ganztägigen Bildung und Betreuung in der Grundschule.

Zweitens konnte mithilfe einer Analyse des Mikrozensus sowie einer Sonderauswertung der Daten von Böhme (2020a) die Datenlage zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten verbessert werden. Hier wurde deutlich, dass Familien mit Kindern unter 14 Jahren und auch Alleinerziehende annähernd genauso oft wie Haushalte ohne Kinder von Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit betroffen sind. Der Anteil der

Haushalte mit Kindern bis 14 Jahre und atypischen Arbeitszeiten hat sich seit dem Jahr 2000 sogar leicht erhöht, wenngleich der Anstieg in der Gruppe der Haushalte ohne Kinder größer ausgefallen ist. Besonders oft von regelmäßiger Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit sind Familien mit Migrationshintergrund und Elternteile mit niedrigen Qualifikationen betroffen – insbesondere im Land Bremen. Deutlich wurde, dass Männer mit Kindern und atypischen Arbeitszeiten ihre Wochenarbeitszeit tendenziell weiter erhöhen und zwar deutlich über 40 Stunden pro Woche. Auch bei zwei und mehr Kindern wird die Arbeitszeit im Mittel nicht wieder reduziert – dieser Effekt ist nur bei Vätern ohne atypische Arbeitszeiten feststellbar, die ohnehin bereits einen geringeren Erwerbsumfang haben. Frauen reduzieren nach der Elternzeit vor allem in den alten Bundesländern ihre Arbeitszeit sehr deutlich und mit der Zahl der Kinder auch umso stärker, allerdings ist dieser Effekt weitgehend unabhängig von der Betroffenheit von atypischen Arbeitszeiten. Insgesamt betrachtet haben Mütter mit Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit sogar im Durchschnitt einen höheren Erwerbsumfang als Mütter ohne atypische Arbeitszeiten. Lediglich im Land Bremen fällt der sehr starke Rückgang der Wochenarbeitszeit bei Müttern mit atypischen Arbeitszeiten auf. Eine Sonderauswertung von Befragungsdaten auf der Ebene von Haushalten mit Kindern bis sechs Jahre in der Stadt Bremen konnte aber aufzeigen, dass Mütter in der Konstellation mit einem Vater mit atypischen Arbeitszeiten durchaus im Mittel ihren Erwerbsumfang weiter einschränken: So weisen Frauen in diesen Haushalten die geringste Vollzeitquote, die höchste Quote geringfügiger Beschäftigungen mit einem Erwerbsumfang von weniger als 15 Stunden pro Woche und den höchsten Anteil von Nichterwerbstätigkeit auf.

Die Betrachtung der sich ergebenden Differenz zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit bei Männern und Frauen zeigt zudem, dass bei Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit der Erwerbsumfang bei Vätern und Müttern zwar insgesamt höher liegt als bei regulären Arbeitszeiten, gleichzeitig fällt aber die geschlechtsbezogene Lücke größer aus. Mit steigender Anzahl der Kinder vergrößert sich diese Differenz erheblich, bei atypischen Arbeitszeiten ist dieser Effekt etwas stärker. In Hinblick auf die Einkommensverhältnisse gehören Haushalte mit atypischen Arbeitszeiten – mit Ausnahme der reinen Schichtarbeiterhaushalte – eher zu den einkommensstärkeren Gruppen. Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit in Verbindung mit dem Ehegattensplitting schlagen sich demnach stärker nieder als mögliche Reduktionen des Erwerbsumfangs aufseiten der Frauen. Insgesamt betrachtet zeigt sich gerade in Hinblick auf die negativen Auswirkungen von Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit auf das Wohlbefinden von Kindern, dass die Betroffenheit von atypischen Arbeitszeiten als eine weitere Dimension bei der Analyse von Ungleichheit in der kindlichen Entwicklung betrachtet werden sollte. Denn den Analysen zufolge ist anzunehmen, dass es für eine erhebliche Anzahl an Kindern unter 14 Jahren zum Alltag gehört, dass ihre Eltern einer Erwerbstätigkeit mit Schicht-, Abend-, Nacht- sowie Wochenendarbeit nachgehen – ohne dass es bislang entsprechende passgenaue Betreuungsangebote gibt. Stattdessen ist zu vermuten, dass provisorische Betreuungslösungen (zum Beispiel Kinder, die auf sich allein gestellt sind, Betreuung durch ältere Geschwister, Nachbar, Freunde etc. oder die Mitnahme von Kindern an den Arbeitsort) zum Alltag vieler Familien mit atypischen Arbeitszeiten gehören.

Drittens konnten Erfahrungen bei der Umsetzung flexibilisierter Kindertagesbetreuungsmodelle im Rahmen einer Sekundäranalyse und von Telefoninterviews erhoben werden. Die Sekundäranalyse weist dabei auf eine gewisse Ambivalenz hin: Einerseits lehne es der Großteil der Mütter und Väter ab, die Kinder später in die Kindertageseinrichtung zu bringen und die Betreuungszeit in den Spätnachmittag/Abend zu verschieben, um so gegebenenfalls den Kindergartenalltag dem Familienrhythmus anzupassen. Kernzeiten würden gegenüber vollständig offenen Konzepten bevorzugt. Andererseits gebe es durchaus einen Bedarf für flexiblere Betreuungszeiten. Dieser werde aber nur genutzt, wenn jenseits von Modellprojekten langfristige Strukturen geschaffen würden, die Kommunikation zwischen Einrichtung und Eltern verbessert werde und die Elternbeitragsstrukturen ebenfalls flexibilisiert würden. Einzelne Studien konnten auch positive Wirkungen flexibilisierter Angebotsformen in der Kindertagesbetreuung insbesondere für Alleinerziehende aufzeigen. Dazu zählen ein Anstieg der Lebenszufriedenheit, eine positive Veränderung bezüglich der Erwerbstätigkeit oder der Ausbildungssituation und eine Verbesserung der ökonomischen Situation. Auch die eigene empirische Erhebung zeigt gewisse Dilemmata der flexibilisierten Kindertagesbetreuung auf: So gebe es durchaus Bedarfe für solche Angebote zum Beispiel bei alleinerziehenden Elternteilen oder Eltern im Schichtdienst. Vorhandene Angebote würden aber nur zögerlich in Anspruch genommen, teilweise aus Sorge um das Kindeswohl, teilweise aufgrund fehlender gesellschaftlicher Akzeptanz. Zudem müsse man zur Kenntnis nehmen, dass die Bedarfe stark schwankend seien und die Auslastung in Randzeiten teilweise sehr gering ausfalle. Das führe dazu, dass die Verstetigung von Modellvorhaben von der Lokalpolitik nicht immer als zwingend erforderlich angesehen werde.

Was die Angebotssituation in Bremen betrifft, so konnte aufgezeigt werden, dass Bremen in Deutschland das Bundesland mit dem höchsten Anteil an Einrichtungen ist, die nach 7:30 Uhr öffnen und vor 16:30 Uhr schließen. Gleichzeitig gibt es mit der ergänzenden Kindertagespflege und dem Projekt „MoKi“ im Familienzentrum Mobile in Hemelingen durchaus Angebote, die flankierende flexible Betreuungslösungen anbieten. Die strukturellen Rahmenbedingungen (Finanzierung der Kindertagespflege, Verstetigung der bisher einmaligen Verzahnung von Arbeitsmarktpolitik, Förderung von Quartierszentren und der Entwicklung eines Betreuungsangebots) lassen es aber in beiden Fällen bisher nicht zu, diese Angebote bedarfsdeckend weiterzuentwickeln.

Viertens konnten die familieninternen Abwägungsprozesse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten am Beispiel von Beschäftigten im Krankenhaussektor exemplarisch und qualitativ nachvollzogen werden. Dabei konnten einerseits durchaus positive Vereinbarkeitserfahrungen wie die Möglichkeit für Teilzeitarbeit, spezielle Schichtsysteme für Eltern als neue Arbeitszeitmodelle oder die Unterstützung durch das Kollegium aufgezeigt werden. Dominant waren dagegen aber negative Vereinbarkeitserfahrungen. Als vereinbarkeitshinderliche Kontextbedingung erweist sich dabei unter anderem die Tatsache, dass den Elternteilen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit aufgrund von Personalmangel durch die Arbeitgeber nicht oder nicht im gewünschten Umfang eingeräumt wird. Des Weiteren lassen sich Situationen aufzeigen, in denen Elternteile vor einer Arbeitszeitreduktion zurückschrecken, weil diese mit beruflichen Nachteilen verbunden sei. Auch negative Rückmeldungen von Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen aufgrund von Teilzeit werden benannt. Ferner wurden familienunfreundliche Arbeitsabläufe als Hürde für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kritisiert (zum Beispiel wechselnde Schichten, Wochenenddienste, Nachtdienste, Bereitschaftsdienste, kurzfristige Abwesenheit für mehrere Tage, kurzfristige Mitteilung des Dienstplans, feste Besprechungstermine am frühen Morgen, Überstunden). Auf einigen Stationen sei es schlichtweg nicht vorgesehen, dass Beschäftigte überhaupt Kinder bekämen oder mit Kindern aufgrund kranker Partnerinnen oder Partner, kranker Kinder, geschlossener Kindertagesstätten oder des Ausfalls privater Betreuungspersonen bei der Erfüllung des Dienstplans ausfielen. Vorgesetzte versuchten zudem in Teilen, durch psychischen Druck die Beschäftigten zur Anwesenheit im Dienst zu bewegen.

Wunschvorstellungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten umfassen oftmals die Reduktion des Erwerbsumfangs oder eine familienfreundliche Gestaltung von Schichtarbeit. Eine Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung hat dabei für viele Befragte keine absolute Priorität, da sie in Anbetracht des Kindeswohls enge Grenzen für verlängerte und wechselnde Betreuungszeiten sehen. Auch wird deutlich, dass Öffnungszeiten für viele Familien nur eines von vielen Kriterien wie Wohnortnähe, Qualitätsmerkmale, Pädagogik etc. sind, die in die Betreuungsplatzauswahl einfließen. Ferner zeigt sich, dass die benannten Zusatzbedarfe einen vergleichsweise geringen Umfang haben. Sie betreffen zumeist die Früh- (zwischen 7 und 8 Uhr) und Spätdienste (zwischen 16 und 17, teilweise 18 Uhr) oft aber nur an einzelnen Tagen der Woche. Die Auswirkungen veränderter Betreuungszeiten in Hinblick auf das Erwerbsverhalten der Familien wären dabei eher begrenzt, da oft die Entlastung des bisherigen Arrangements als Zielstellung formuliert wird. Bedarfe für Wochenendbetreuung werden nur in geringem Ausmaß benannt, Übernachtbetreuung wird von nahezu allen Befragten klar abgelehnt. Ferner wird in den Gesprächen deutlich, dass für viele Befragte auch andere Aspekte von Flexibilität (Reduktion von Ferienschließzeiten, bedarfsgerechte Ganztagsschulversorgung) mindestens eine ebenso hohe Bedeutung haben wie die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten.

Und fünftens wurden mithilfe von Expertengesprächen drei Thesen zu den Auswirkungen einer Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung auf die Arbeitsbedingungen und die Betreuungsqualität in der Kindertagesbetreuung sowie die Eltern diskutiert. Die These der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch eine Flexibilisierung der Betreuungszeiten hat sich dabei im Wesentlichen bestätigt. Hintergrund ist dabei jeweils ein kind- und aufwandsbezogener entgeltbasierter Finanzierungsmodus. Dieser führt gerade in Hinblick auf die Randzeitenabdeckung zu Unsicherheit bei den Trägern in Hinblick auf die Refinanzierung dieser Zeiten. Befürchtet wird, dass eine geringe und schwankende Auslastung für den Träger zu Mindereinnahmen führt. Diese Unsicherheit wird in Teilen auf die Beschäftigten ausgelagert, sei es in Form von Dehn- beziehungsweise Sockelarbeitsverträgen oder einer Befristung. Die These einer Verringerung der Betreuungsqualität und negativer Effekte auf das Kindeswohl als Folgen der Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung hat sich dagegen nur teilweise bestätigt. Es zeigt sich, dass es ausreichend konzeptionelle Möglichkeiten gibt, mögliche Auswirkungen zu kompensieren. Auch braucht es klare Grenzen in Hinblick auf die Maximalbetreuungszeit und die Häufigkeit der Wechsel. Insgesamt sind aber mehr Personal und eine bessere Ausstattung notwendig, um die Randzeitenbetreuung als gleichwertiges und attraktives Bildungsangebot zu konzipieren. Es ist deutlich geworden, dass unter den derzeit vielfach schwierigen Bedingungen im Elementarbereich für viele Akteure eine breitenwirksame Flexibilisierung jenseits einzelner Modellvorhaben ohne Qualitätsverminderungen nicht vorstellbar ist. Die These einer Verschlechterung der Kommunikation zwischen Kindertagesstätte und Eltern durch eine Flexibilisierung der Betreuungszeiten hat sich zudem eher nicht bestätigt. Schon bisher leide die Rückmeldung oftmals durch wenig Zeit der Mütter und Väter beim Bring- und Abholvorhang. Insofern könnte eine Ausweitung der Betreuungsmöglichkeiten sogar eine Chance für einen intensiveren Austausch bieten. Auch konzeptionell gibt es hierfür ausreichend Möglichkeiten. Allerdings ist abzuwägen, inwieweit mit einer Flexibilisierung Eltern von mehr Gestaltungsmöglichkeiten profitieren oder inwiefern der Druck von Arbeitgebern auf eine flexiblere Verfügbarkeit von Müttern und Vätern zunehmen würde.

Handlungsempfehlungen für die Bremer Politik und Arbeitgeber

Die Gesamtbefunde dieser Studie deuten darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten nicht allein durch eine Flexibilisierung der Betreuungszeiten verbessert werden kann. Stattdessen lassen die Ergebnisse eher den Schluss zu, dass kulturelle Fragen in Hinblick auf die Rolle von Müttern und Vätern

in der Familie in Verbindung mit den beruflichen Anforderungen sowie der Entlohnung eine wesentlich größere Erklärungskraft besitzen. Damit bestätigen sich weitgehend die qualitativen Befunde der Elterngeldstudie von Böhme (2020b). Vielmehr müssen deshalb sowohl am Arbeitsmarkt (Stichwort familienfreundlichere Gestaltung von atypischen Arbeitszeiten) als auch in der Kindertagesbetreuung (Stichwort Flexibilisierung) Veränderungen erfolgen.

Familienfreundlichere Arbeitsbedingungen

- Familienfreundlichere Schichtgestaltung: Hier wäre darüber nachzudenken, inwieweit nicht für Personen mit betreuungspflichtigen Kindern sogenannte Zwischenschichten geschaffen werden, die an die Betreuungszeiten angepasst sind. Somit hätten die Beschäftigten die Möglichkeit, einen höheren Erwerbsumfang mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren. Andere Möglichkeiten bestünden darin, Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern ein größeres Mitspracherecht bei der Dienstplangestaltung einzuräumen – sodass Abend-, Nacht- und Wochenenddienste besser mit der Partnerin beziehungsweise dem Partner oder anderen Betreuungspersonen abgestimmt werden können. Beide Varianten kommen punktuell in Bremer Betrieben bereits zum Einsatz, sollten aber flächendeckender verbreitet werden.
- Einrichtung von betriebsnahen Kindertagesstätten: Die Angliederung einer Kindertagesstätte an einen Arbeitgeber mit atypischen Arbeitszeiten bietet erstens die Chance, wesentlich stärker auf die individuellen Betreuungszeitenwünsche der Eltern einzugehen. Zweitens verringert sich das Unwohlsein der Eltern, wenn klar ist, dass ihre Kinder nicht als Einzige über die Regelbetreuungszeiten hinaus anwesend sind. Auch könnten Eltern im Notfall schneller an der Einrichtung sein. Und drittens fallen Wegezeiten zwischen der Arbeitsstätte und der Kindertageseinrichtung weg. Bei kleineren Arbeitgebern könnten sich auch Kooperationen zur Entwicklung betriebsnaher Betreuungslösungen anbieten.
- Betriebliche Betreuungsnotdienste für Familien: In Anbetracht von Betreuungsengpässen in der institutionellen Kindertagesbetreuung und während der Ferien könnte ein betrieblicher Betreuungsnotdienst für Beschäftigte mit Kleinkindern geschaffen werden. Hierzu gibt es bereits erste Anbieter.
- Oftmals sind jedoch auch schlichtweg Unterschiede in den Unternehmenskulturen beziehungsweise letztendlich auch in der Bezahlung der Elternteile ausschlaggebend für familieninterne Entscheidungen hinsichtlich Erwerbsumfang und Kindertagesbetreuung. In vielen Interviews mit Familien sowohl im Rahmen dieser Studie als auch im Rahmen der Elterngeldstudie von Böhme (2020b) gelten in den meisten Fällen zwei einfache Regeln: Erstens ist eine Teilzeitarbeit beim Arbeitgeber des Vaters nicht vorgesehen, im Beruf der Mutter ist Teilzeit dagegen die Regel. Zweitens ist die Tätigkeit des Vaters höher entlohnt als die Tätigkeit der Mutter – Einkommensverluste bei Teilzeitarbeit fallen demnach bei der Mutter niedriger aus als beim Vater. Rationale Schlussfolgerung ist also die Verringerung des Erwerbsumfangs der Frau nach Ende der Elternzeit. Das Ehegattensplitting „belohnt“ diese ökonomisch rationale Vorgehensweise zusätzlich. Eine paritätischere Ausgestaltung der Sorgearbeit setzt also zum einen voraus, dass insbesondere in klassischen Männerberufen mit atypischen Arbeitszeiten eine Teilzeitarbeit deutlich einfacher umsetzbar ist und zum anderen die Lücke („Gender Pay Gap“) in der Bezahlung von Männern und Frauen deutlich kleiner wird.

Kindertagesbetreuung und ganztägiges Lernen

- Bremen hat bislang vergleichsweise viele Einrichtungen, die nach 7:30 Uhr öffnen und vor 16:30 Uhr schließen. Aus diesem Grund ist eine punktuelle Erweiterung der Öffnungszeiten bei einzelnen Kindertagesstätten jedes Stadtteils bis 18 Uhr dringend zu empfehlen. Die kann durch eine Ausweitung von Früh- und Spätdiensten zwischen 7 und 8 Uhr sowie zwischen 16 und 18 Uhr erfolgen. Diese Angebote sollten für die Eltern aber mit einer gewissen Flexibilität verbunden sein, da in den Randzeiten vor allem unregelmäßige Betreuungsbedarfe liegen. Das heißt, es sollte möglich sein, diese Angebote mit einer vergleichsweise kurzen Vorlaufzeit dazubuchen zu können. Zu beachten ist dabei, dass es für Kinder mit langen Betreuungszeiten von mehr als acht Stunden eines speziellen Betreuungskonzepts bedarf, damit diese Kinder mit den Belastungen besser umgehen können. Kernzeiten sollten aufgrund der pädagogischen Bedeutung durchaus beibehalten werden, gleichzeitig sollten Träger und Einrichtungen aber gemeinsam mit Eltern ins Gespräch kommen, an welchen Stellen mehr Flexibilität für die Eltern pädagogisch durchaus vertretbar erscheint. Wichtig ist es ferner zu bedenken, dass bei einer möglichen Umstellung der Finanzierungssystematik in Bremen auf Entgelte die Früh- und Spätdienste nicht auf Entgeltbasis abgerechnet werden. Die Erfahrungen anderer Bundesländer zeigen, dass die Bedarfe in diesen Zeiten zu stark schwanken und sich nicht immer entgeltbezogen refinanzieren lassen. Aus dieser Unsicherheit würde die Gefahr resultieren, dass es zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte in den Kindertagesstätten kommen kann.
- Ferienschließzeiten stellen gerade für Elternteile mit atypischen Arbeitszeiten eine enorme Herausforderung dar. Aus Betrieben wird zurückgemeldet, dass vor allem Eltern schulpflichtiger Kinder bei der Urlaubsplanung im Sommer Vorrang eingeräumt werde – obwohl die meisten Kindertagesstätten ebenfalls drei Wochen geschlossen

haben. Provisorische Betreuungslösungen sind in vielen Familien dann die Folge, teilweise ist auch kein gemeinsamer Urlaub möglich, weil beide Elternteile ihre Urlaubstage aufteilen müssen, um die Schließzeiten abzudecken. Es sollte daher darüber nachgedacht werden, dass auch einzelne Kindertagesstätten die Anzahl der Schließtage reduzieren.

- Flexibilität heißt für viele Familien auch, dass sie flexibel nach einer Elternzeit in den Beruf zurückkehren oder auch flexibel ihre Arbeitszeiten verändern können. Das macht es jedoch erforderlich, dass Eltern sowohl unterjährig deutlich einfacher einen Betreuungsplatz erhalten können als bisher als auch unterjährig die Betreuungszeiten verändern können.
- Über die vorgeschlagenen erweiterten Früh- und Spätdienste hinausgehende Bedarfe sind – außerhalb betriebsnaher Einrichtungen – vermutlich so gering und dazu stark schwankend, sodass sich diese nicht im Rahmen einer institutionellen Kindertagesbetreuung effektiv abdecken lassen. Gleichzeitig gibt es in Bremen mit der ergänzende Kindertagespflege und dem Projekt „MoKi“ durchaus bereits erste Ansätze, die auf zusätzliche Bedarfe reagieren. Diese sind bisher aber noch nicht bedarfsgerecht. Aus diesem Grund wird hier einerseits angeregt, die finanziellen Rahmenbedingungen für Tagespflegekräfte so zu verändern, dass auch die Übernahme individueller ergänzender Kindertagespflege für die Tagespflegekräfte finanziell attraktiver werden. Andererseits sollte geprüft werden, inwieweit das Projekt „MoKi“ von Hemelingen auch auf andere Stadtteile ausgeweitet werden kann.
- Eine Flexibilisierung der Betreuungszeiten in der Kindertagesbetreuung muss zwingend im Zusammenhang mit gleichwertigen Betreuungsangeboten in der Grundschule gedacht werden. Ansonsten fällt der Nutzen erweiterter und flexibilisierter Betreuungsangebote in der Kindertagesstätte deutlich geringer aus. Es ist argumentativ nicht zu begründen, warum die Vereinbarkeit von Familie und atypischen Arbeitszeiten mit Kleinkindern zusätzlich unterstützt werden soll, die Vereinbarkeit von Familie und atypischen Arbeitszeiten mit Grundschulkindern jedoch nicht.
- Die quantitativen Analysen mithilfe des Mikrozensus haben gezeigt, dass zahlreiche Haushalte mit Kindern bis 14 Jahre von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind – insbesondere Familien mit niedrigen Qualifikationen und mit Migrationshintergrund. Für diese Elternteile und deren Kinder gehen deutliche Mehrbelastungen einher – größerer Stress aufseiten der Eltern, weniger gemeinsame Zeit als Familie, weniger Fördermöglichkeiten, alternative Betreuungsmodelle (zum Beispiel Kinder, die auf sich allein gestellt sind, Betreuung durch ältere Geschwister, Nachbar, Freunde etc. oder die Mitnahme von Kindern an den Arbeitsort) und ein geringeres Wohlbefinden der Kinder. Es stellt sich somit für die kommunale Sozial- und Bildungspolitik die Herausforderung, Kinder von Familien mit atypischen Arbeitszeiten gezielt mit kompensatorischen Förderangeboten zu erreichen. Hierfür sind Kindertagesstätten und Schulen zentrale Orte, da offene Zusatzangebote am Nachmittag oder Wochenende von Familien mit atypischen Arbeitszeiten eher nicht in Anspruch genommen werden können.

.

Literaturverzeichnis

Ahnert, Lieselotte/Eckstein-Madry, Tina/Supper, Barbara (2013): Child Care Research. Öffentliche Kleinkindbetreuung im Blickpunkt moderner Bindungsforschung. In: Wolf, Maria A./Dietrich-Daum, Elisabeth/Fleischer, Eva/Heidegger, Maria (Hrsg.): Child Care. Kulturen, Konzepte und Politiken der Fremdbetreuung von Kindern. Weinheim/Basel: Juventa, 82–97.

Amlinger-Chatterjee, Monischa (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAGLJÄ, Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (Hrsg.) (2008): Flexible Angebotsformen der Kindertagesbetreuung. URL: https://www.kindergartenpaedagogik.de/2143.html, letzter Zugriff: 05.06.2020.

BAGLJÄ, Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (Hrsg.) (2014): Anforderungen an bedarfsgerechte, familienunterstützende und flexible Angebotsformen der Kindergartenbetreuung. URL: https://www.sgbviii.de/files/SGB%20VIII/PDF/S75.pdf, letzter Zugriff 05.06.2020.

BAuA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. Dortmund.

Becka, Denise et al. (2018): Gesundheitswirtschaft in Bremen: Befunde und Perspektiven. Studie im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen. Stand: März 2018, Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.

Bellmann, Lutz/Crimmann, Andreas/Evers, Katalin (2013): Betriebliche Dynamik und Flexibilisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. in: Bornewasser, Manfred/Zülch, Gerd (Hrsg.): Arbeitszeit – Zeitarbeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (2010): Bedeutung und Folgen der Flexibilisierung von Betreuungsangeboten für die Gruppenbildung von Kindern. In: Hammes-Di Bernardo, Eva/Speck-Hamdan, Angelika (Hrsg.): Kinder brauchen Kinder – Gleichaltrige – Gruppe – Gemeinschaft. Berlin: Verlag das Netz, 86–99.

Bensel, Joachim/Haug-Schnabel, Gabriele (2016): Die Bedeutung flexibler Betreuungsangebote für die Kontinuitätserfahrung kleiner Kinder. In: Kita aktuell BW 4/2016, 93–96.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2020): Öffnungszeiten von Kitas. In: Ländermonitor Frühkindliche Bildung. URL: https://www.laendermonitor.de/, letzter Zugriff: 05.06.2020.

Bieber, Daniel (2013): Dienstleistungsinnovationen im Konflikt zwischen Interessen, Ideen und Praxis. Vortrag auf der Tagung der Hans-Böckler-Stiftung „Dienstleistungsforschung und Dienstleistungspolitik“, Düsseldorf, 25. April 2013.

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008): Alleinerziehende: Lebens- und Arbeitssituation sowie Lebenspläne. Ergebnisse einer Repräsentativumfrage im Herbst 2008. Berlin.

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2012): Alleinerziehende in Deutschland – Lebenssituationen und Lebenswirklichkeiten von Müttern und Kindern. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik, Ausgabe 28. Berlin.

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2016a): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2017. Berlin.

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2016b): Familienbewusste Arbeitszeiten. Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Berlin.

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2019a): Das Wohl des Kindes ist keine Frage der Uhrzeit. Berlin.

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2019b): Internetauftritt des Programms KitaPlus. URL: https://kitaplus.fruehe-chancen.de/, letzter Zugriff 05.06.2020.

Böhme, René (2020a): Bedarfsanalyse zur Flexibilisierung der Kindertagesbetreuungszeiten für die Stadtgemeinde Bremen. Abschlussbericht. Bisher unveröffentlichtes Manuskript. Bremen.

Böhme, René (2020b): Wahlfreiheit für wen? Soziale und sozialräumliche Ungleichheit beim Elterngeldbezug am Beispiel der Stadt Bremen. Zeitschrift für sozialen Fortschritt, 69, 709—728.

Böhme, René/Backeberg, Leonie (2019): Sozialwirtschaft in Bremen – wächst und wächst! Strukturwandel in Bremen Band III – Branchenanalyse Sozialwirtschaft, Bremen, Arbeitnehmerkammer Bremen.

De Groot Kim, Sonja (2010): There's Elly, It Must be Tuesday: Discontinuity in Child Care Programs and Its Impact on the Development of Peer Relationships in Young Children. In: Early Childhood Education Journal, 38, 153–164.

De Schipper, Clasien et al. (2003): The Relation of Flexible Child Care to Quality of Center Day Care and Children's Socio-Emotional Functioning: A Survey and Observational Study. In: Infant Behavior and Development, 26, 300–325.

Enders, Judith/Schulze, Mandy (2014): Erhebung zu Bedarfen an flexibler Kinderbetreuung. Eine wissenschaftlich basierte Studie vom Verband alleinerziehender Mütter und Väter Landesverband Berlin. Berlin.

Forsa (Hrsg.) (2012): Elternbefragung zum Betreuungsbedarf unter 3-jähriger Kinder in der Stadtgemeinde Bremen. Berlin.

Fuchs, Tatjana/Trischler, Falco (2009): Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit. Stadtbergen: INIFES.

Fuchs-Rechlin, Kirsten et al. (2014): Der U3-Ausbau im Endspurt: Analysen zu kommunalen Betreuungsbedarfen und Betreuungswünschen von Eltern. Dortmund: DJI/TU Dortmund.

Gemeinde Sande (Hrsg.) (2011): Sitzungsvorlage Nr. 033/2011 vom 17.02.2011. Ergebnis der Umfrageaktion „Optimierung bedarfsorientierter Betreuungszeiten in den Kindergärten in der Gemeinde Sande". Sande: Ausschuss für Kinder, Jugend, Senioren und Soziales.

GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2017): Mehr Flexibilität auf Kosten der Erzieher*innen? CDU und FDP liebäugeln mit anpassungsfähiger Kinderbetreuung. URL: https://www.gewnrw.de/ meldungen/detail-meldungen/news/mehr-flexibilitaet-auf-kosten-der-erzieherinnen.html, letzter Zugriff: 05.06.2020.

Haug-Schnabel, Gabriele et al. (2008): Flexible Betreuung von Unterdreijährigen im Kontext von Geborgenheit, Kontinuität und Zugehörigkeit. Landschaftsverband Rheinland. Köln.

Henkenberens, Carolin (2016): Kein Interesse an längeren Öffnungszeiten. Bremer Kitas wollen kein Geld vom Bund. In: Weser-Kurier vom 01.02.2016.

Höhne, Jutta/Schulze Buschoff, Karin (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. In: WSI-Mitteilungen 5/2015, 345–354.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Hentschel, Linda (2018): Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten 2017. URL: https://www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal-14615.htm, letzter Zugriff: 05.06.2020.

Huber, Melanie (2015): Abschlussbericht zum Modellprojekt „Flexible Kinderbetreuung in Berlin-Pankow". Berlin: Bezirksamt Pankow, Jugendamt, Gleichstellungsbeauftragte.

IntMK, Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder (Hrsg.) (2019): Fünfter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder. Berlin.

Kaufhold, Gudula/Begemann, Maik-Carsten/Bücken, Milena (2013): Elternbefragung U3 zeigt hohe Varianzen in Art und Umfang der Betreuungswünsche vor Ort. In: Städtetag aktuell 1/2013, 6–7.

Klinkhammer, Nicole (2005): Kindertageseinrichtungen mit flexiblen Angebotsstrukturen. Neue Herausforderungen für die Gestaltung des pädagogischen Alltags von ErzieherInnen und Kindern. Ein Projektbericht. Abteilung „Familie und Familienpolitik". München.

Klinkhammer, Nicole (2008): Flexible und erweiterte Kinderbetreuung in Deutschland. Ergebnisse einer Recherche in ausgewählten Bundesländern. München.

Köhling, Karola/Micheel, Brigitte (2015): Gute Arbeit in der Kindertageseinrichtung. Herausforderungen und Konzepte. Vortrag zum Projekt Kontinuierliche Erwerbstätigkeit in der Kindertagesbetreuung in Hattingen, 01./02. Juni 2015.

Landesarbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW (Hrsg.) (2013): Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW zur Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend „Kinderbetreuung mit erweiterten Öffnungszeiten" am Donnerstag, 4. Juli 2013.

Landesfrauenrat MV (Hrsg.) (2008): Flexible Kinderbetreuung in Randzeiten und Notfällen in Mecklenburg-Vorpommern. Dokumentation der Tagung in Wismar vom 17.10.2018. Rostock.

Li, Jianghong et al. (2013). Parents' Nonstandard Work Schedules and Child Well-Being: A Critical Review of the Literature. The journal of primary prevention. 35.

Lüdecke, Matthias (2012): Umfrage: Eltern fordern Krippenplatz. In: Weser-Kurier vom 07.09.2012.

Macha, Katrin et al. (2018): Wie gelingen bedarfsgerechte Öffnungszeiten? Erfahrungen aus dem Bundesprogramm „KitaPlus". Drittes Arbeitspapier zur Evaluation des Bundesprogramms „KitaPlus". Institut für den Situationsansatz an der Internationalen Akademie Berlin gGmbH. Berlin.

Makowiec-Dabrowska, Teresa (1990): Social aspects of undertaking shiftwork including night shift of women workers in Poland. In: Costa, Giovanni/Cesana Giancarlo/Kogi, Kazutaka (Hrsg.): Shiftwork: health, sleep and performance; proceedings of the IX. International Symposium on Night and Shift Work, Verona. Frankfurt/Main: Peter Land, 107–110.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

Meysen, Thomas/Beckmann, Janna (2013): Rechtsanspruch U3: Förderung in Kita und Kindertagespflege. Baden-Baden: Nomos.

Pfahl, Svenja et al. (2018): Kinderbetreuung über Nacht. Kritische Bestandsaufnahme einer institutionellen Kinderbetreuung rund um die Uhr aus der Sicht von Beschäftigten, Kindern, pädagogischen Fachkräften und betrieblichen Akteuren. Study Nr. 382 im März 2018. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Prigge, Rolf/Böhme, René (2014): Kindertagesbetreuung in Bremen, Dresden und Nürnberg. Regelungsstrukturen zwischen Armutsprävention und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bremen: Kellner.

Schäfer, Britta (2015): Flexible Betreuungsangebote und das Wohlbefinden von Kindern: Ein Spannungsverhältnis? Erfahrungen und Erkenntnisse aus der internationalen Forschung Arbeitspapier. München: Deutsches Jugendinstitut.

Schröder, Esther (2017): Alleinerziehend – ein Kaleidoskop von Lebens- und Arbeitssituationen. Eine Befragung von alleinerziehenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.

Schulte, Ursula (2016): Flexible Stundenbuchungen stellen Erzieherinnen und Erzieher vor Probleme. URL: https://ursula-schulte.de/index.php/ueber-mich/8-pressemitteilungen/162-flexible-stundenbuchungen-stellen-erzieherinnen-und-erzieher-vor-probleme, letzter Zugriff: 05.06.2020.

Schütz, Holger/Thiele, Nils (2019): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2019. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.

Schwarzer, Thomas (2016): Zur sozialen Lage der Familien in der Bremer Stadtgesellschaft. In: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Mehr Vereinbarkeit wagen! Zur Situation der Familien im Land Bremen – Bericht zur sozialen Lage 2016, 54–73.

Schwertfeger, Anja/Neubauer, Monique (2015): Bedarfsermittlung für die Weiterentwicklung familienunterstützender Betreuungsangebote an den Rostocker Kindertagesstätten – Ergebnisse der Elternbefragung 2014 – im Auftrag des Amtes für Jugend und Soziales der Hansestadt Rostock. Rostock.

Seehausen, Harald/Wüstenberg, Wiebke (2009): Chancen und Risiken flexibler Betreuungsangebote für Kleinstkinder – Teil 3. KiTa aktuell HRS (12), 251–253.

Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2016): Arbeitszeit nach Anzahl der Kinder 2001 und 2015. URL: https://www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal-14615.htm, letzter Zugriff: 05.06.2020.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2019): Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland. Wiesbaden.

Stempinksi, Susanne (2006): Kooperationen zwischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Stöbe-Blossey (2010): Flexible Kita, komplexes Management. In: Böckler Impuls 16/2010, 7–8.

Strazdins, Lyndall et al. (2004): Around-the-Clock: Parent Work Schedules and Children's Well-Being in a 24-h Economy. In: Social Sciene & Medicine, 59, 1517–1527.

Strazdins, Lyndall et al. (2006): Unsociable Work? Nonstandard Work Schedules, Family Relationships, and Children's Well-Being. In: Journal of Marriage and Family, 68. 2006, 394–410.

Struck, Olaf et al (2014): Arbeit zur falschen Zeit am falschen Platz? Eine Matching-Analyse zu gesundheitlichen Beanspruchungen bei Schicht- und Nachtarbeit. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 47/3, 245–272.

VAMV, Verband alleinerziehender Mütter und Väter (Hrsg.) (2018): Wirksamkeit und Nutzen flexibler ergänzender Kinderbetreuung. Berlin.

Ver.di (Hrsg.) (2009): Kita-Finanzierungsmodell für den Freistaat Bayern. Vor- und Nachteile. Präsentation.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Nürnberg: IAB Kurzbericht 9/2011.

Wursthorn, Marleen (2014): Elternbefragung zum Betreuungsbedarf für unter 3-jährige Kinder in der Stadt Bremen 2013. Bremen: Statistisches Landesamt.

Wustmann, Cornelia et al. (2009): Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojekts „Flexible und passgenaue Öffnungszeiten in Kindertagesstätten". Studie im Auftrag des Eigenbetriebs Kindertageseinrichtungen der Stadt Dresden, Universität Dresden, Zentrum Kindheit in der Forschung – Wissenschaft und Praxis im Dialog.

Wustmann, Cornelia/Lenz, Karl/Bamler, Vera (2008): Öffnungszeitenbedarf in Kindertageseinrichtungen in der Stadt Dresden. Studie im Auftrag des Eigenbetriebs Kindertageseinrichtungen der Stadt Dresden, Universität Dresden, Zentrum Kindheit in der Forschung – Wissenschaft und Praxis im Dialog.

Impressum

Herausgeber

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Umschlaggestaltung
GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

Titelfotos
fotolia.com / Dan Race
fotolia.com / CHW
fotolia.com / auremar
fotolia.com / Carl-Juergen Bautsch

Lektorat
Textgärtnerei

Druck
Brüggemann, Bremen

1. Auflage 2021
ISSN: 2195-7266

Bestellung
Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Geschäftsstelle
Telefon 0421.218-6 17 04
iaw-info@uni-bremen.de

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um diesem gesetzlichen Auftrag auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse umfassend gerecht zu werden, kooperiert die Arbeitnehmerkammer mit der Universität Bremen. Teil dieser Kooperation ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), das gemeinsam von beiden Häusern getragen wird. Schwerpunkte des iaw sind die Erforschung des Strukturwandels von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere in seinen Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Reihe werden die Forschungsergebnisse, die aus der Kooperation zwischen Arbeitnehmerkammer und iaw hervorgehen, veröffentlicht.

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

iaw – Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen
Telefon 0421.2 18-6 17 04
Telefax 0421.2 18-6 17 07
iaw-info@uni-bremen.de
www.iaw.uni-bremen.de

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten

Für viele Erwerbstätige sind „atypische Arbeitszeiten“ Realität. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen ungünstige Arbeitszeitlagen wie Arbeit auf Abruf, Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit spürbare Hindernisse und Belastungsmomente dar. Die Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung gilt aktuell als Hoffnungsträger zur Entlastung von Familien.

In der hier vorgelegten Studie wurden zum einen die quantitative Datenlage in Hinblick auf Familien mit atypischen Arbeitszeiten verbessert, die Angebotssituation flexibilisierter Kindertagesbetreuung systematisiert und erste Erfahrungen aus entsprechenden Modellvorhaben zusammengetragen. Zum anderen wurden die familieninternen Abwägungsprozesse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei atypischen Arbeitszeiten am Beispiel von Klinikbeschäftigten mit Kleinkindern nachvollzogen und die möglichen Folgen einer Flexibilisierung der Angebotsformen für die Arbeitsbedingungen und die Betreuungsqualität abgeschätzt. Die Ergebnisse zeigen, dass zwar Zusatzbedarfe in einer relevanten Größenordnung vorhanden sind, diese aber oftmals nur unregelmäßig anfallen und wenige Zeitstunden umfassen.

Die kind- und stundenbezogene Finanzierung der Kindertagesbetreuung in den Ländern sowie der Personalmangel erweisen sich zudem als Hürden für eine Flexibilisierung, die nicht zulasten der Arbeitsbedingungen und des Kindeswohls geht.