

Und manchmal ist es
gar nicht leistbar.

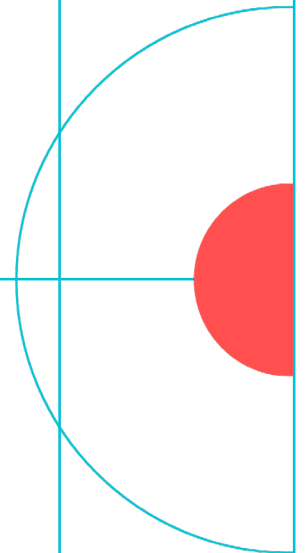
Elternschaft als (über)fordernde Arbeit

TUHH
Technische
Universität
Hamburg

1. Juni 2022

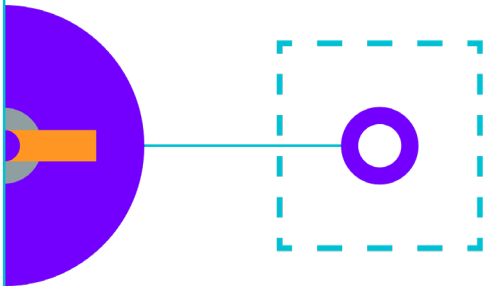
Wibke Derboven

Vortrag auf der
Fachtagung
„Intensivierung
von Elternschaft“ in Graz



Agenda:

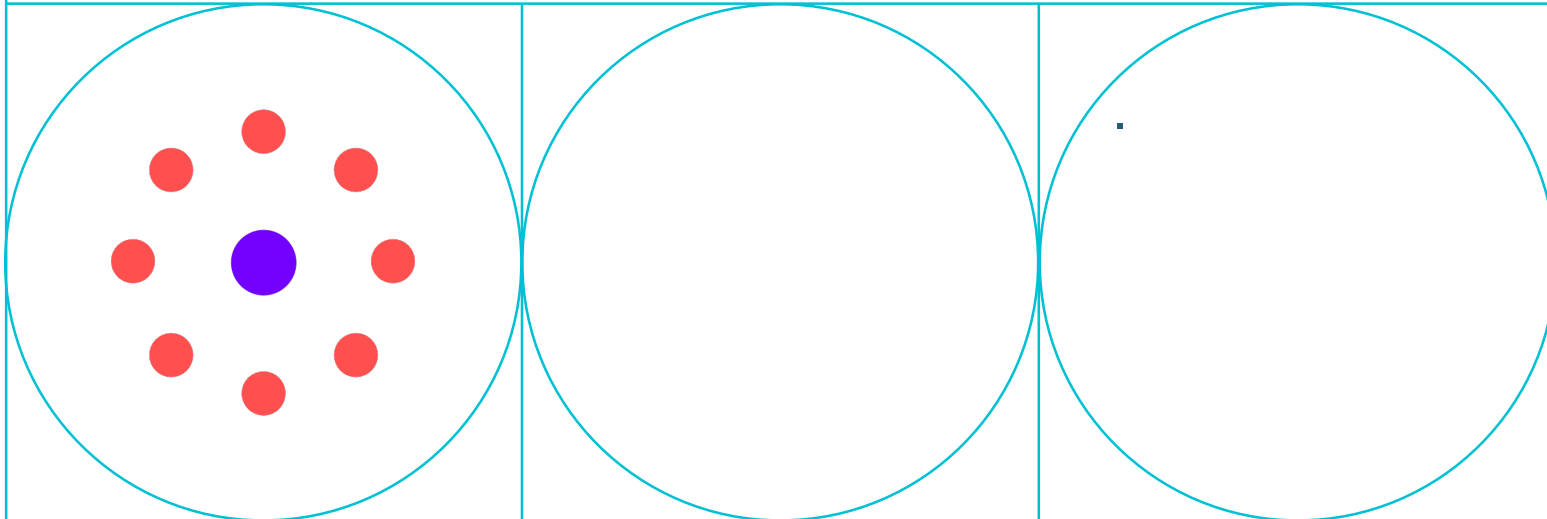
- Was ist das Problem?
- Vorweg: Die Studie
- Warum ist Elternschaft (manchmal) gar nicht leistbar?
- Was für eine Arbeit ist Elternschaft?
- Welche Care-Typen lassen sich unterscheiden?
- Was brauchen Eltern?



Was ist das Problem?

TUHH

- Unbezahlte Arbeit wird selten untersucht.
- Die Anforderungen an Eltern werden drastisch verkannt.
- Die Arbeitsbedingungen von Eltern sind mangelhaft.



3

1. Juni 2022

Die Studie: Elternschaft als Arbeit (2019)

TUHH

Ziel: Breites und tiefes Verständnis für die Arbeit von Eltern.

Arbeitsbegriff in Anlehnung an Resch (1999):

Alle Tätigkeiten, die primär dem Wohl des Kindes dienen, sind Arbeit.

Analyserahmen: Konzept des Arbeitshandelns nach Böhle (2010).

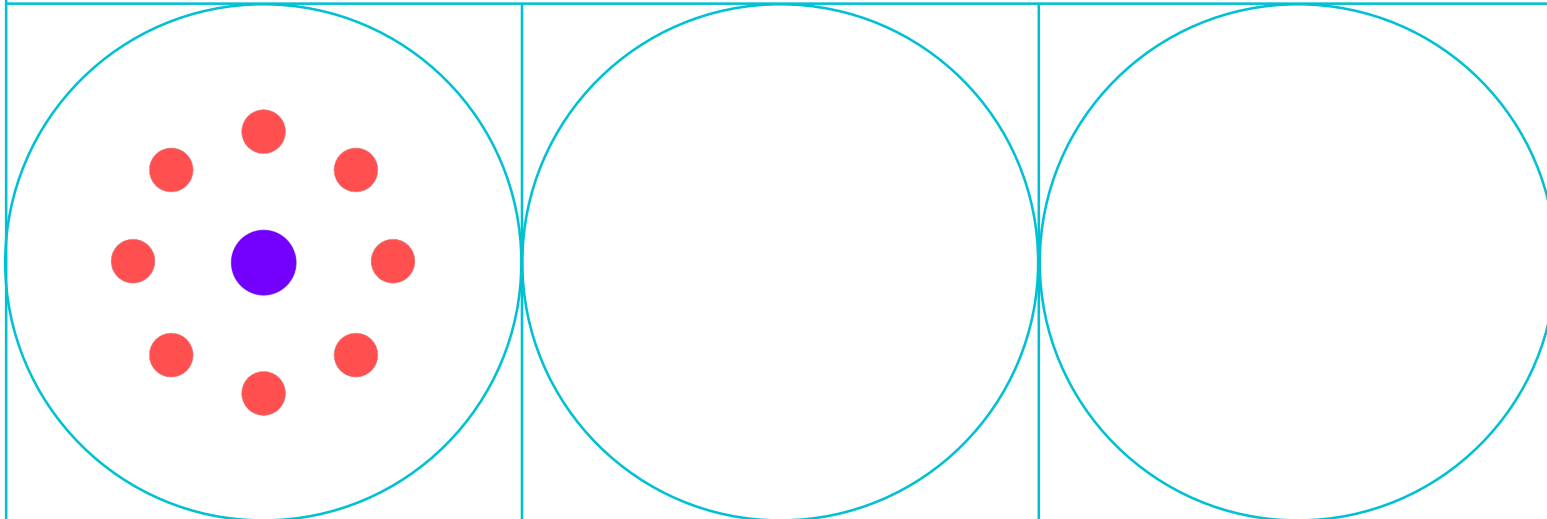
Sample: 16 problemzentrierte Interviews in 2015 nach Witzel (2000) aus allen sozio-ökonomischen Verhältnissen.

Methode: Auswertung mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014).

4

1. Juni 2022

Warum ist Elternschaft (manchmal) gar nicht leistbar?



Zentrale Gründe

TUHH

- Anspruchsvolle, konfliktäre Ziele
- Breites, herausforderndes Tätigkeitsspektrum
- Ressourcenkonflikt
- Permanente Forderung der ganzen Person

**„Es ist harte,
schwere Arbeit“**

**„Und manchmal
eigentlich gar
nicht leistbar.“**

6

Konfliktäre Ziele

TUHH

Eltern verfolgen zwei übergeordnete Ziele, nämlich dass die Kinder...

...erstens „später gut zurechtkommen“ und

...zweitens „eine zufriedene Kindheit“ haben

Zielkonflikte zwischen Durchsetzung von Erziehungszielen und Eingehen auf den kindlichen Willen sind immanenter Bestandteil der Arbeit.

7

Anspruchsvolle Ziele

TUHH

Die allgemeine „Schwere des Lebens“*, auf die sie ihre Kinder vorbereiten müssen, belastet sie sehr.

So sehr, dass viele Eltern transzendente Praktiken wie Beten und Hoffen zur Reduzierung ihrer Sorgen anwenden (müssen).

Wegen der „Unsicherheit der Zukunft“ sind auch die Ziele in Teilen unscharf.

Handeln unter Unsicherheit ist immanenter Bestandteil der Arbeit.

* Leistungsgesellschaft

„Also Ziel ist, dass sie auf jeden Fall bodenständige, anständige Menschen werden. Auf jeden Fall. Ich hoffe es. Bete immer so dafür in mir selber, dass sie so werden. Also mein Ziel ist es, dass sie auch stark genug sind, um so durch das schwere Leben weiterzukommen. Dass sie arbeiten und selbstständig sind.“ (Frau V.)

Breites, herausforderndes Tätigkeitsspektrum

TUHH

- versorgen, pflegen
- begleiten, beaufsichtigen
- entscheiden, planen, organisieren
- beibringen
- motivieren, antreiben, lenken

Eltern sind sowohl Haushälter*innen, Pfleger*innen, Alltagsbegleiter*innen und Fahrer*innen als auch Manager*innen, Lehrer*innen, Führungskräfte und Personalentwickler*innen in einer Person.

Eltern sind Allround-Arbeitskräfte, deren Tätigkeitsspektrum die Tätigkeiten verschiedenster, zum Teil hoch qualifizierter Berufe umspannt.

10

1. Juni 2022

„Also Kinder erziehen ist richtig Arbeit, das sollte man nicht unterschätzen, da sind so viele Bereiche, so viele Berufe eigentlich, die wir abdecken in einer Person. Wenn das Kind da ist, denn müssen wir es erziehen von Anfang an. Erziehung ist wirklich tagtäglich, immer wieder [...] Und das ist sehr anstrengend. [...] Das ist ganz viel Arbeit.“ “ (Frau Z.)

TUHH



- Hohe Bedeutung von (kraftvoller) Zeit und Geld.
- Die Verbesserung der einen wichtigen Ressource bringt zwangsläufig die Verschlechterung der anderen wichtigen Ressource mit sich.

„Manchmal denke ich, wie geht es weiter. Ich kann bald nicht mehr. Meine Lütte sagt oft zu mir, leg dich schlafen. Da fühle ich mich dann total unwohl. Aber ich will eben alles richtig machen und genügend Zeit mit ihr verbringen. Aber das liebe Geld spielt eben auch eine Rolle und vom Amt möchte ich nicht abhängig sein, weil ich möchte ihr auch ein Vorbild sein.“ (Frau T.)

TUHH

Permanente Forderung der ganzen Person

TUHH

I. Die eigene Person ist ein ständiges Arbeitsmittel

- Permanentes „Vorbild“: Man kann nicht nicht erziehen.
- Druck zur Reflexion des eigenen Lebensstils.

II. Hoher Bedarf an mentalen Ressourcen

- All-Zuständigkeit: immer alles im Blick haben (Mental Load).
- Alltäglicher Umgang mit Widerständen (Mentale Kraft).
- All-Verantwortung.

14

1. Juni 2022

„Der Große denkt, ich gehe arbeiten. [...] Ich bin gezwungen, mein Kind anzulügen. [...] Dass das selbstverständlich ist, dass man arbeiten muss und dass sie halt diese Norm und diese Werte haben. Das ist so ein Ziel von mir. Und Aufgabe ist es, das halt gegenüber denen auch zu übermitteln irgendwie.“ (Frau V.)

TUHH



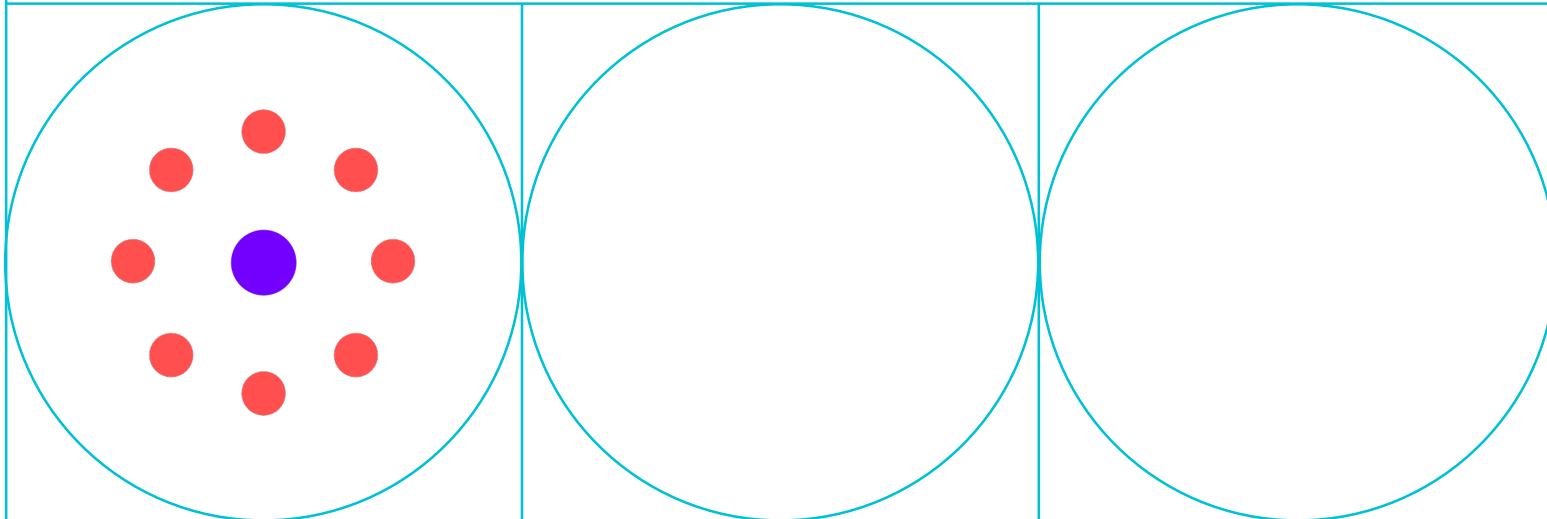
15

1. Juni 2022

„Ich wollte jetzt eigentlich, dass mein Sohn Sport macht. Da haben wir schon eine Probestunde gehabt. Aber ich merke, es wird nicht so einfach sein, weil mein Kind nicht sofort da mitmachen würde. Also es würde sozusagen von mir Aktivität erfordern. Da habe ich einfach die Energie, die Kraft grad nicht für.“ (Frau S.)

*„Und da kann man nicht sagen, so eine Woche mache ich jetzt Pause, mache ich jetzt Urlaub, nein, Erziehung ist wirklich dauernd, ständig und immer und überall. Und das ist sehr anstrengend. [...] Und das bedeutet auch, dass man sehr viel an sich selber arbeiten muss. [...] Das ist ganz viel Arbeit.“
(Frau Z.)*

Was für eine Arbeit ist Elternschaft?



Elternschaft ist eine (über)fordernde Arbeit: Die arbeitssoziologische Perspektive

TUHH

Elternschaft ist eine

- auf Einflussnahme zielende
- interaktive
- und arbeitsteilig-kooperative
- Sorgearbeit,
- die selbstorganisiert sowie
- unentlohnt realisiert wird.

Die Vorbereitung der Kinder in und auf eine meritokratische Gesellschaft bestimmt das familiäre Care-Handeln für Kinder.

**„Es ist harte,
schwere Arbeit.“**

19

1. Juni 2022

Elternschaft ist eine (über)fordernde Arbeit: Die subjektive Perspektive: Gefühlte Arbeit

TUHH

Der Kontext macht den Unterschied:

- Müde und gestresst werden gefühlt alle Tätigkeiten für und mit Kindern zu Arbeit.
- In guter Verfassung und in Gemeinschaft können fast alle Tätigkeiten als Nicht-Arbeit empfunden werden.
- Ausnahme: Handeln gegen kindliche Widerstände ist gefühlt immer Arbeit.

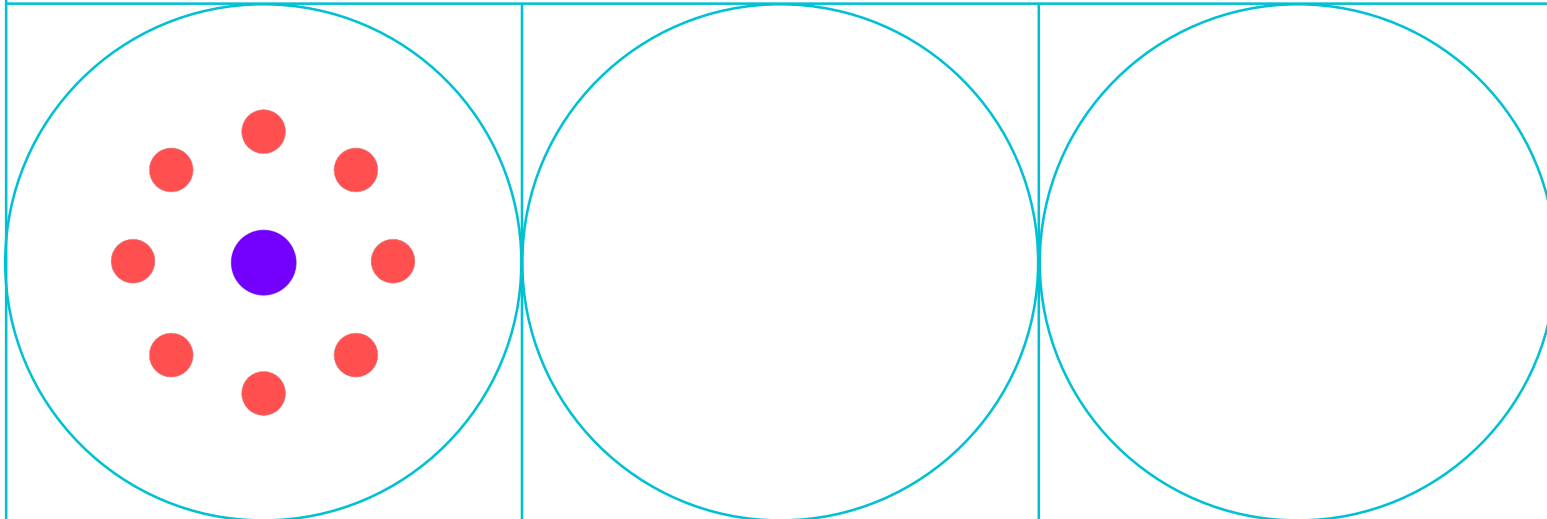
„Je nach dem wie kaputt ich bin, ist es Arbeit oder nicht.“

„Alles was in Gemeinschaft statt findet, ist für mich keine Arbeit.“

20

1. Juni 2022

Welche Care-Typen lassen sich unterscheiden?



1. Gemeinschaftsgestalter*innen

2. Manager*innen

3. Tagesbezwinger*innen

Die gleichen Ziele, aber unterschiedliche Handlungsstrategien im Umgang

- mit Kooperationen
- mit der Einflussnahme auf das Kind
- mit Zeit

„Frau T. kämpft darum Zeit für ihre Tochter zu realisieren. Zeit mit ihrer Tochter zu verbringen, findet sie „das Wichtigste überhaupt“. Eine mögliche Unterstützung, die Ganztagsbetreuung in der Schule, nimmt Frau T. nicht in Anspruch. Dies will sie ihrer Tochter „nicht zumuten“. Sie hat sich eine volle Putzstelle in der Nähe ihres Wohnortes gesucht. Putzen in örtlicher Nähe gibt ihr die Möglichkeit, immer mal wieder zwischendurch ihre Tochter zu versorgen. Frau T. würde gerne halbtags arbeiten, aber das Geld würde dann nicht reichen.

Für Frau T. ist es zentral, dass ihre Tochter ein Recht auf Kind sein hat. Sie erzieht, indem sie viele Gespräche führt, „mit sanfter Tour, mit vielen Worten“. Sie möchte ihrer Tochter Freiheiten lassen, damit sie sich wohl fühlt.“ (Frau T.)

Care-Typ: Gemeinschaftsgestalter*in

TUHH

- Eher niedriger **Kooperationsgrad**, und eher wenig Gestaltung der Kooperationen.
- Das wichtigste Arbeitsmittel zur **Einflussnahme** sind (beharrliche) Gespräche.
- Situativ-proaktive **Zeitstrukturierung**: wichtig ist es, möglichst viel und auch zweckfreie Zeit mit den Kindern zu verbringen.

Bewertung: Ein bereicherndes Leben.

Kontext: Gemeinschaftsgestalter*innen leben oft in weniger guten ökonomischen Verhältnissen.

**„Gelebte
Gemeinschaft
ist zentral. Ich
achte sehr auf
die
langfristige
Beziehung zu
meinem Kind.“**

24

1. Juni 2022

„Frau N. hat sich ein Alltagssystem aufgebaut. [...] Sie hat ihre Erwerbsarbeitszeit in zwei Stufen reduziert, so dass sie ein bis zwei freie Erwerbsarbeitstage in der Woche hat, um Zeit ohne Kinder für anstehende Familienaufgaben zu haben. Sie hat ein Unterstützungssystem weit über die Kindertagesstätte hinaus realisiert. Frau N. braucht stets einen „Joker“, d. h. jemand, der in unvorhersehbaren Situationen spontan einspringen kann. Deshalb beschäftigt Frau N. nicht nur einen, sondern zwei zuverlässige, engagierte Babysitter.

Frau N. hat sich ihr Unterstützungssystem in harter Arbeit aufgebaut. U. a. suchte sie sehr professionell ihre zwei Babysitter über Stellenanzeigen, in denen genau formuliert ist, was sie möchte und was nicht. Für Frau N. ist ihr „mühsam aufgebautes System“ zentral aber auch gleichzeitig brüchig: So gibt sie beispielsweise die Telefonnummern ihrer gut funktionierenden Babysitter nicht weiter.“
(Frau N.)

Care-Typ: Manager*in

TUHH

- Hoher **Kooperationsgrad** und proaktive Gestaltung der Kooperationen.
- **Einflussnahme** durch liebevolle Strenge, Konsequenz und (kreative) Arbeitsmittel.
- Geplant-proaktive **Zeitstrukturierung**: Zeit wird vorab mit Aufgaben geplant, die anschließend abgearbeitet werden.

Bewertung: Ein bereicherndes, aber auch entgangenes Leben.

Kontext: Manager*innen leben überwiegend in guten ökonomischen Verhältnissen.

„Ein funktionierendes System ist zentral. Ich gestalte sehr bewusst mein Unterstützungsnetzwerk.“

26

1. Juni 2022

„Also das ist dieses ständige Auf-der-Hut-zu-sein und auch immer wieder enttäuscht zu werden und zu sehen, was nicht funktioniert [...], das verlangt eine ungeheure Konzentration, die eigentlich gar nicht leistbar ist. [...] Anstrengend, anstrengend ohne Ende. Weil man letztendlich nach dem richtigen Weg sucht. [...]

Und man muss sich letztendlich den Weg immer wieder alleine suchen. Und ja, da ist auch wenig konstruktive

Zusammenarbeit zwischen den Institutionen. [...]

Also letztendlich immer wieder motivieren und dran bleiben. Immer diesen Konflikt des Nichtwollens aushalten und dagegen an arbeiten.“ (Herr T.)

Care-Typ: Tagesbezwinger*in

TUHH

- Geringe Selbstwirksamkeit im Hinblick auf **Einflussnahme**: (Faust)Regeln funktionieren nicht.
- Unfreiwillig langfristig eher niedriger **Kooperationsgrad** mit konflikthaften, Schuld zuweisenden Kooperationen.
- **Situativ-reaktive** Zeitstrukturierung: Handeln auf Sicht, an die Stelle der Gewohnheit tritt die Augenblickslaune.

Bewertung: Ein anstrengendes und belastendes Leben.

Kontext: Tagesbezwinger*innen versorgen Kinder mit einem hohen **Aufmerksamkeitsbedarf**.

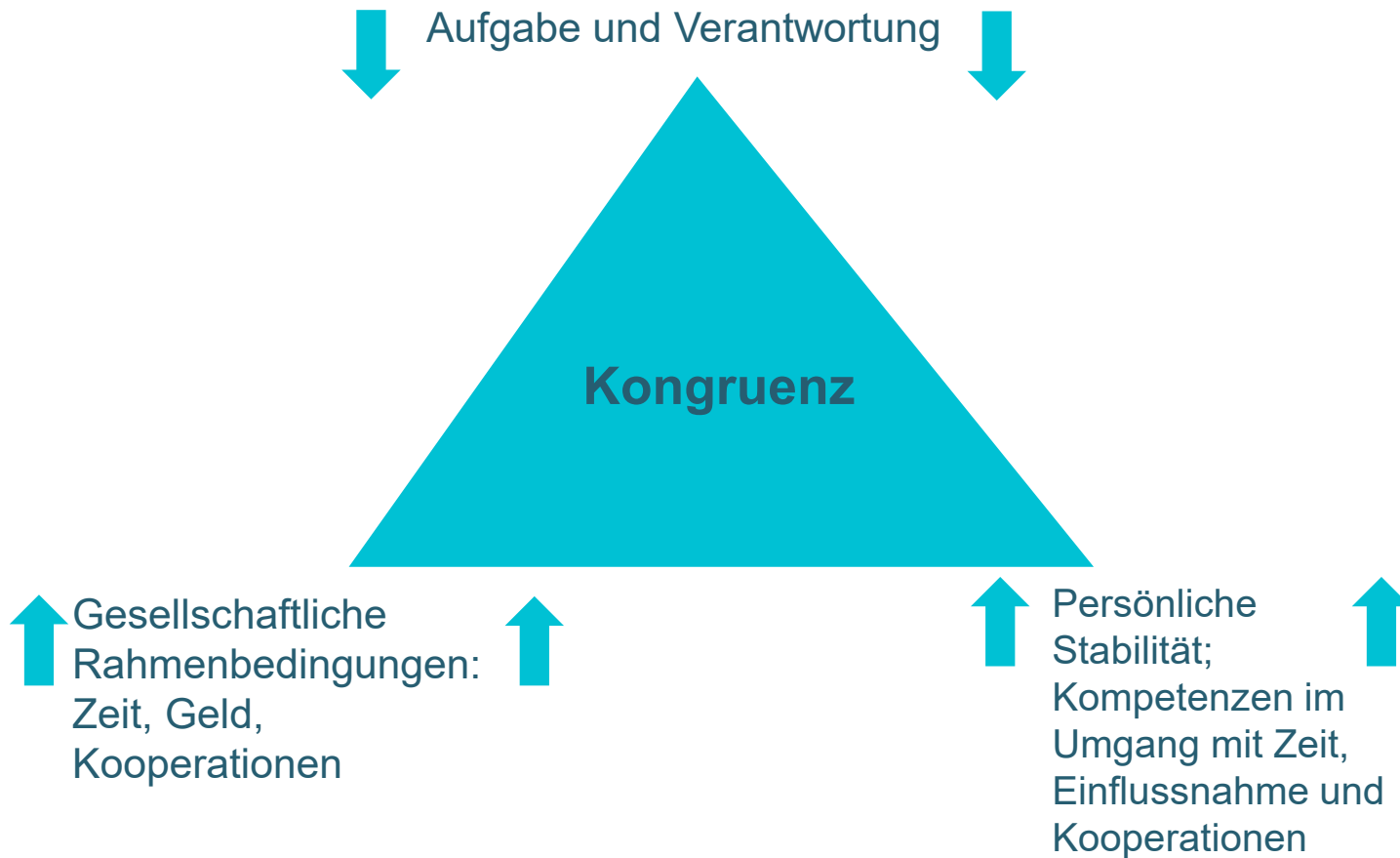
„Mehr als schauen, was gerade geht, ist nicht möglich.“

28

1. Juni 2022

Was brauchen Eltern?

TUHH



29

1. Juni 2022

Literatur

TUHH

- Böhle, Fritz (2010): Arbeit als Handeln. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: Verl. für Sozialwiss. S. 151-176.
- Derboven, Wibke (2022): Elternschaft als Arbeit. In: Haller, Lisa Yashodhara & Schlender, Alicia (Hrsg.): Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft. Opladen, Berlin & Toronto: Barbara Budrich, S. 457-467.
- Derboven, Wibke (2021): "Eigentlich gar nicht leistbar". Familiäre Care-Arbeit braucht bessere gesellschaftliche Rahmenbedingungen. In: Nachrichten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Heft 3/2021: Familien am Anschlag, S. 8 - 11.
- Derboven, Wibke (2019): Elternschaft als Arbeit. Familiales Care-Handeln für Kinder. Eine arbeitssoziologische Analyse. Bielefeld: transcript.
- Kuckartz, Udo (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2. Aufl. Weinheim. Basel: Beltz Juventa.
- Resch, Marianne (1999): Arbeitsanalyse im Haushalt. Erhebung und Bewertung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit mit dem AVAH-Verfahren. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum: Qualitative Sozialforschung 1 (1). <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132>

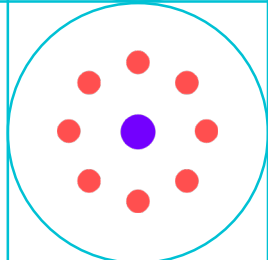
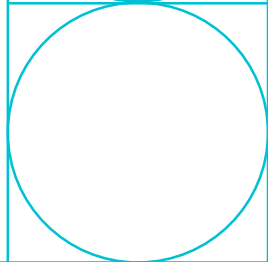
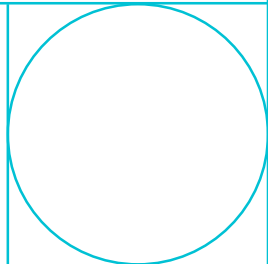
30

1. Juni 2022

Dankeschön

Technische Universität Hamburg
(TUHH)
Wibke Derboven
Am Schwarzenberg-Campus 1
21073 Hamburg
Email: derboven@tuhh.de
Tel.: +49 40 42878-3724
www.tuhh.de

tuhh.de



TUHH
Technische
Universität
Hamburg