

**Familie bringt Gewinn!***Renate Schmidt***Ford-Werke AG:
Diversity als Stärke***Hans W. Jablonski, Nicolai Fischer***Lust auf Kind und Job –
ist das vereinbar?
Ergebnisse der LBS-Familien-Studie***Brigitte Niemer***Familiengründung im Studium –
eine Panelstudie in Baden-
Württemberg***Anneliese Hendel-Kramer**Cornelia Helfferich**Nina Wehner***Im Westen nichts Neues –
und im Osten?
Ergebnisse der Studie „männer
leben“ zur Koordination von Beruf
und Familie***Holger Wunderlich**Cornelia Helfferich**Heike Klindworth***Karrierist oder Softie?
Väter im Spannungsfeld zwischen
Beruf und Familie***Harald Seehausen**Kerstin Uhrig***Das Ende der Zöglinge:
„Educare“ in Europa***Heide Oestreich***Büro & Klammern***Ilka Piepgras*

Familie
und
Beruf

Mit 1,29 ist die Geburtenrate in Deutschland eine der niedrigsten in ganz Europa, dazu haben wir europaweit die meisten kinderlosen Frauen und Männer. Diese demographische Entwicklung ist seit langem bekannt, ihre sozialen und ökonomischen Folgen werden nun, spät genug, als die vielleicht größte gesellschaftspolitische Herausforderung der kommenden Jahrzehnte wahrgenommen.

Der Wunsch nach Familie ist dabei bei Frauen und Männern auch in unserem Land stark ausgeprägt. Warum wird er aber so häufig nicht verwirklicht? Die Frage ist nicht leicht zu beantworten; ein entscheidendes Kriterium für eine Familiengründung ist jedoch, wie Befragungen zeigen, ob sich das Leben mit Kindern und berufliche Ambitionen vereinbaren lassen.

„Der Wahlzwang ‚Kind oder Karriere‘ muss ein Ende haben“, fordert daher Renate Schmidt in ihrem einleitenden Beitrag zu diesem FORUM. Sie erläutert eine neue, nachhaltige Familienpolitik, die durch neue Investitionen und veränderte Prioritäten bei der Verteilung der finanziellen Leistungen für die Familien sehr viel mehr Mittel für Kinderbetreuung und Schule bereitstellen wird als bisher. Der Beitrag zeigt auch, dass sich familienfreundliche Maßnahmen für die Wirtschaftsunternehmen betriebswirtschaftlich durchaus rentieren, und dass sich strategische Bündnisse für mehr Familienfreundlichkeit in Wirtschaft und Gesellschaft so für alle Beteiligten auszahlen können.

Hans W. Jablonski und Nicolai Fischer berichten über das Diversity-Konzept der Ford-Werke AG und ein ganzes Spektrum flexibler Arbeitsmodelle sowie deren Vorteile aus Sicht des Unternehmens.

Brigitte Niemer stellt Ergebnisse der spannenden LBS-Langzeitstudie über junge Familien vor. Ihr Interesse gilt den Lebenskonzepten und damit verbundenen Erwartungen junger Eltern und ihrer Alltagsrealität, aus der die Autorin familienpolitische Anforderungen ableitet.

Wie sich Familiengründungen während der Studienzeit gestalten, untersuchen derzeit Anneliese Hendel-Kramer, Cornelia Helfferich und Nina Wehner im Rahmen einer repräsentativen Studie in Baden-Württemberg. In Anbetracht der bekanntlich zahlreichen kinderlosen Akademikerinnen ist hier auch die Frage interessant, ob Beruf und Familie in dieser frühen Phase der Ausbildung vielleicht besser zu vereinbaren sind, als etwa nach Studienabschluss und Berufseinstieg.

Holger Wunderlich, Cornelia Helfferich und Heike Klindworth haben im Rahmen der Studie „männer leben“ untersucht, wie Männer den hohen Anforderungen, die Beruf und Familie an sie stellen, gerecht werden und welche Faktoren ihr familiäres Engagement beeinflussen. Wenngleich repräsentative Untersuchungen infolge der Familiengründung einen „Traditionalisierungsschub“ konstatieren, das heißt ein Aufleben konservativer Rollenmodelle, wünschen doch viele Väter, sich stärker in der Familie engagieren zu können. Der Bericht von Kerstin Uhrig und Harald Seehausen über die Perspektive von Vätern befasst sich mit einem neuen Männerleitbild und modellhaften Beispielen aus Hessen.

Heide Oestreich hat sich intensiv mit bildungspolitischen und pädagogischen Konzepten der Kinderbetreuung in Schweden, Frankreich und Großbritannien beschäftigt und leitet aus diesen Befunden ihre Kritik an der nach wie vor vergleichsweise rückständigen Situation in Deutschland ab.

Ilka Piepgras schließlich fragt, weshalb sich gerade Mütter in Deutschland so oft als Rabenmütter fühlen, hin- und hergerissen zwischen den Anforderungen in Beruf und Familie. Sie spürt den Wurzeln des deutschen Mutter-Mythos nach, der bis heute wirksam ist. Ihrer Ansicht nach täte etwas weniger Ehrgeiz beim Projekt Kindererziehung uns Frauen gut. Also: Gelassen bleiben!

Ihre Redaktion

Familie bringt Gewinn!

Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Renate Schmidt, stellt Grundzüge einer nachhaltigen Familienpolitik vor – als Antwort auf demographische Probleme, aber auch auf veränderte Lebensmodelle junger Frauen und Männer. Im Zentrum stehen neue strategische Kooperationen für mehr Familienfreundlichkeit in Wirtschaft und Gesellschaft.

Familie bringt Gewinn – für viele ein Zusammenhang, der auf den ersten Blick nicht auf der Hand liegt. Den ökonomischen Begriff des Gewinns ausgerechnet mit dem Thema Familie zu verbinden, mag manchen überraschen oder vielleicht sogar irritieren. Dies ist aber lange überfällig. Denn Kinder sind nicht nur ein persönlicher Gewinn, nicht nur Ausdruck des Vertrauens in die Zukunft; Familie bedeutet nicht nur Wärme, Schutz, Rückhalt und Geborgenheit. Familie bringt in der Tat auch ökonomischen Gewinn: der Gesellschaft, den Unternehmen, den Kommunen und Städten. Diesen Aspekt müssen wir endlich in den Blickpunkt rücken, wenn wir über moderne Familienpolitik sprechen.

Kinder und Karriere – das Ende des Wahlzwangs

Dass Familie wichtig ist und gefördert werden muss – darüber sind sich alle einig. Trotzdem ist Deutschland mittlerweile zu einem kinderentwöhnten Land geworden. Unsere Geburtenrate ist mit 1,29 eine der niedrigsten in ganz Europa. Von den deutschen Frauen im Alter zwischen 35 und 39 Jahren sind knapp 30% kinderlos, bei den Akademikerinnen sind es sogar über 41%, und bei den Männern steigt der Anteil Kinderloser ebenfalls stetig an. Damit sind wir beim Anteil der Kinderlosen einsame Spitze in Europa, und das, obwohl sich junge Menschen durchschnittlich zwei Kinder wünschen. Der Wunsch nach einer eigenen Familie, nach eigenen Kindern, ist bei jungen Frauen und Männern mit über 80% sehr ausgeprägt. Doch ebenso wichtig wird von den Befragten der Lebensbereich „Beruf und Arbeit“ eingestuft. Auch für junge HochschulabsolventInnen mit besten Karrieremöglichkeiten und hohen beruflichen Ambi-

tionen ist der Faktor „Familie und Kinder“ sehr wichtig für ihre zukünftige Zufriedenheit, wichtiger noch als eine Führungsposition oder überdurchschnittliches Einkommen. Junge Menschen wollen sich nicht länger zwischen beruflicher Karriere und dem Leben mit Kindern entscheiden müssen.

Die gedankliche Trennung beider Lebensbereiche basiert auf Voraussetzungen, die es heute so nicht mehr gibt. Familie und Beruf stehen sich nicht unversöhnlich gegenüber, sondern sind zwei Seiten einer Medaille und nicht voneinander zu trennen. Immer mehr Frauen gehen einer qualifizierten Berufstätigkeit nach und sehen keinen Grund, diese aufzugeben, weil Kinder kommen. Die Väter dagegen, auch das zeigen Studien, verstehen sich heute zunehmend nicht nur als Ernährer der Familie, sondern als Erzieher ihrer Kinder, mit denen sie mehr Zeit verbringen möchten. Viele hoch qualifizierte Frauen schieben ihren Kinderwunsch immer weiter auf, weil Kinder und berufliches Engagement für junge Frauen hierzulande kaum zu vereinbaren sind – bis aus dem aufgeschobenen Kinderwunsch eine ungewollte Kinderlosigkeit wird. Kinderwünsche und Familien Gründungen klaffen immer häufiger auseinander, zum Schaden individueller Lebensplanungen und der Chancen der Gesellschaft insgesamt. Daher bin ich fest davon überzeugt: Der Wahlzwang „Kind oder Karriere“ muss ein Ende haben.

Für eine nachhaltige Familienpolitik

Den strukturellen Gründen von Kinderlosigkeit – oder besser gesagt: von unerfüllten Kinderwünschen – kann man aktiv entgegensteuern. Eine nachhaltige Familienpolitik setzt dabei

Priorität auf den Ausbau der Infrastruktur für Familien statt auf direkte finanzielle Transfers. Deutschland gibt im EU-Vergleich bereits vergleichsweise viel Geld für Familien aus. Der Löwenanteil materieller staatlicher Leistungen, nämlich 62%, wird für finanzielle Leistungen in die Familien hinein verwendet, vom Kindergeld über Steuererleichterungen, Erziehungs- und Mutterschaftsgeld bis zur Anerkennung von Versicherungsjahren in der Rentenversicherung. Kein anderes europäisches Land außer Luxemburg zahlt so viel Kindergeld wie Deutschland. Zum Vergleich: In Schweden sind die Ausgaben für Familien pro Kopf der Bevölkerung genauso hoch. Nur wird dort das Geld ganz anders ausgegeben: Nur 28% für materielle Leistungen wie Kinder- und Erziehungsgeld, 72% für Schule und Betreuung. Die Konsequenz: Schweden verfügt im europäischen Vergleich über die höchste Dichte an öffentlichen Einrichtungen zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren, und die Geburtenrate sowie die Erwerbsbeteiligung der Frauen sind höher. Der Bildungsstand der Kinder ist besser und gleichzeitig ist die Armut von Kindern und Familien geringer. Denn für die Kinderarmut sind nicht die mit Kindern verbundenen Ausgaben die Hauptursache, sondern der Wegfall des Einkommens eines Elternteils, in aller Regel das der Mutter.

Vor diesem Hintergrund ist das Engagement für eine familienfreundliche Arbeitswelt beziehungsweise der quantitative und qualitative Ausbau der Kinderbetreuung eine strategische Schlüsselfrage – zum einen, um Eltern die Balance von Familie und Arbeitswelt zu ermöglichen, zum anderen, weil die Geburtenraten überall dort deutlich höher als in Deutschland sind, wo es genügend Tagesbetreuung gibt. Deshalb unterstützt die Bundesregierung Länder und Kommunen in den nächsten Jahren tatkräftig beim Ausbau der Kinderbetreuung. 4 Milliarden Euro investieren wir in den Ausbau der Ganztagschulen. Und wir werden mit erheblicher finanzieller Förderung den Ausbau der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren vorantreiben. Ab 2005 werden wir hierfür die zuständigen Kommunen mit 1,5 Milliarden Euro jährlich fördern.

Mehr Wachstum durch Familienfreundlichkeit

Der Charme, den das Lebensmodell Familie für jeden Einzelnen und jede Einzelne hat, bedarf keiner Begründung. Darüber hinaus besitzen Kinder, besitzt Familie aber auch ökonomische Attraktivität. Statt relativ wirkungsloser Appelle an die soziale Verantwortung der Wirtschaft betone ich mit ökonomischen Argumenten die Vorteile von Familienfreundlichkeit für Unternehmen, für Kommunen und für die Gesellschaft, um konkrete Veränderungen anzustoßen und nachhaltig durchzusetzen.

Zwischen Geburtenrate, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der ökonomischen Entwicklung besteht ein unmittelbarer Zusammenhang. Der Rückgang der Personenzahl im erwerbsfähigen Alter wird nach Berechnungen der OECD wesentlich dazu beitragen, dass in der EU die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts von heute etwa 2,3% um durchschnittlich 0,5% im Zeitraum der Jahre 2025 bis 2050 sinken wird.

Weniger Kinder bedeuten schon heute weniger Wachstum und weniger wirtschaftlichen Wohlstand. Unsere Wirtschaft ist auf die spezifischen Impulse der Nachwachsenden angewiesen. Leistungsfähigkeit, Kreativität und Engagement der Arbeitskräfte sind wesentliche Produktionsfaktoren und

Voraussetzung für mehr Wachstum und Innovation. Der demographische Wandel wird bewirken, dass Unternehmen schon in absehbarer Zeit Probleme haben werden, was qualifizierte Arbeitskräfte und auch die Zahl der Kunden für ihre Produkte und Dienstleistungen angeht, wenn nicht gezielt entgegengesteuert wird. Die Wirtschaft kann angesichts des Fachkräftemangels schon heute nicht mehr auf das Potenzial qualifizierter Frauen verzichten. Gerade mit ihrer spezifischen Ausrichtung auf den Dienstleistungssektor und den Handel sind Frauen maßgeblich an der Umstrukturierung unserer Gesellschaft hin zur Dienstleistungsgesellschaft beteiligt. Das Potenzial der heute hervorragend ausgebildeten Frauen zu nutzen bedeutet, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und sich mithilfe einer modernen Personalpolitik Standort- und Wettbewerbsvorteile für die Zukunft zu sichern. Das haben viele Unternehmer bereits erkannt: Knapp 80% der Personalchefs deutscher Großunternehmen wollen in Zukunft mehr gut ausgebildete Frauen durch Teilzeitangebote anwerben.

Wenn wir unseren Wohlstand dauerhaft erhalten und Wachstum fördern wollen, brauchen wir eine nachhaltige Familienpolitik, die drei Ziele gleichwertig verfolgt: Bedingungen zu schaffen, die dazu führen, dass sich Wünsche nach Kindern erfüllen, unsere Kinder bestmöglich und früh zu fördern und das Erwerbspotenzial der Frauen besser zu nutzen.

Familienfreundlichkeit rechnet sich

In den Unternehmen, in den Gewerkschaften und Verbänden setzt sich zunehmend die Einsicht durch, dass von diesen Faktoren wesentlich die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft abhängt. Führungskräfte aus allen Bereichen stellen sich die Frage, wie mit der demographischen Herausforderung und ihren Folgen für die wirtschaftliche Entwicklung umzugehen ist.

Eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt ist kein Ziel aus rein sozialen Motiven, das sich nur Großunternehmen in Schönwetterperioden „leisten“ können, wie es oft heißt. Gerade auch kleine und mittlere Betriebe besitzen aufgrund ihrer Innovationskraft und Kreativität die geeigneten Voraussetzungen für familienfreundliche Maßnahmen. Das Entscheidende ist: Sie bringt den Unternehmen direkten betriebswirtschaftlichen Nutzen. Die Prognos AG hat in meinem Auftrag im letzten Jahr zehn kleine bis mittelgroße Unternehmen im Hinblick auf die Wirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen untersucht und festgestellt: In der Kosten-Nutzen-Relation übersteigt der betriebswirtschaftliche Nutzen auch kurzfristig betrachtet die Investitionen deutlich.

Es ging um die Frage: Was kostet es die Unternehmen, wenn sie familienfreundliche, flexible Arbeitszeiten einführen, wenn sie Wiedereinstiegsprogramme für Frauen nach der Elternzeit anbieten, Telearbeitsplätze schaffen oder auch – bei den größeren Unternehmen – in einen Betriebskindergarten investieren? Das Ergebnis ist beeindruckend: Selbst angesichts der angespannten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage beträgt die durchschnittliche Rendite 25%: weil die Fluktuation sinkt, weil der Krankenstand sich verringert, weil Einarbeitungskosten für neue MitarbeiterInnen entfallen, weil die Motivation bei den Beschäftigten und die Qualität der Arbeitsergebnisse deutlich steigt.

Noch unberücksichtigt bleiben dabei die nicht bezifferbaren Vorteile, die durch ein gutes und vertrauensvolles

Verhältnis zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber entstehen. Wenn der Arbeitgeber die familiären Belange und Bedingungen aus der Planung der Arbeitsabläufe nicht ausklammert, wachsen auf Seiten der Beschäftigten Loyalität, Flexibilität und die Bereitschaft, in dringlichen Situationen zu ungewöhnlichen Zeiten im Betrieb zu sein. Nichts fördert Identifikation, Motivation, Kreativität und Leistungsvermögen so sehr wie zufriedene, beteiligte und ernst genommene MitarbeiterInnen. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist ein entscheidender Faktor für Wachstum und damit Beschäftigung in den Unternehmen.

Es gibt gute Beispiele, aber es sind noch zu wenige. Wir brauchen noch mehr Unternehmen, die Familienfreundlichkeit als integrierten Bestandteil der betrieblichen Personalpolitik verstehen – gerade in den Führungsebenen und gerade für die männlichen Beschäftigten. Es ist an der Zeit, dass sich ein modernes Frauen- und Männerbild auch in den Köpfen der Arbeitgeber durchsetzt. Studien belegen, dass viele Männer ihre Arbeitszeit gerne reduzieren würden, um mehr Zeit für ihre Familie zu haben. Gleichzeitig wünscht sich die Mehrheit der nicht-erwerbstätigen Mütter wieder zu arbeiten, und viele teilzeitbeschäftigte Frauen möchten ihre Arbeitszeit gerne aufstocken. Hier werden Chancen vertan und Potenziale nicht genutzt. Erfolgreiche Innovation erfordert auch den Mut, konventionelle Organisationsstrukturen aufzubrechen und eine kreative Unternehmenskultur zu wagen. Wir brauchen eine Arbeitswelt, in der familiäre Pflichten nicht zu einem Karrierehindernis für Frauen und Männer und zu Produktivitätseinbußen für die Unternehmen werden. Wir brauchen eine Unternehmenskultur, die aktiv darauf hinwirkt, dass eine wirkliche Balance von Beruf und privaten Interessen für die Menschen möglich wird.

Neue strategische Kooperationen

Ich bin überzeugt: In den nächsten Jahren werden deutlich mehr Impulse als bislang für Frauen- und Familienfreundlichkeit aus der Wirtschaft selbst kommen, weil der ökonomische Nutzen und die ökonomische Notwendigkeit immer deutlicher zu Tage treten werden. Gleichwohl wird die Entwicklung hin zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt kein Selbstlauf sein. Mein Anliegen ist es, das Tempo zu beschleunigen – durch klare ökonomische Argumente und Kooperationen mit starken Partnern. Statt neuer Gesetze und Vorschriften geht es mir darum, einen Mentalitätswechsel anzustoßen und ein Klima für mehr Familienfreundlichkeit in den Vorstandsetagen und Entscheidungsgremien zu schaffen.

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Arbeitswelt liegt im gemeinsamen Interesse von Politik, Wirtschaft und Verbänden, denn es handelt sich um ein dreifaches Gewinnerthema: Von einer besseren Balance von Familie und Arbeitswelt profitieren erstens die Familien, denn sie werden bei der Koordination von Berufs- und Privatleben entlastet. Zum Zweiten profitiert der Staat, wenn er durch eine höhere Erwerbsbeteiligung Steuern und Sozialabgaben einnimmt. Zum Dritten bringt eine familienorientierte Personalpolitik für Unternehmen Wettbewerbs- und Standortvorteile sowie Kosteneinsparungen.

Allianz für die Familie

Gemeinsame Interessen heißt auch: gemeinsame Verantwortung. Ohne das aktive Mitwirken von Unternehmen und

Betriebsräten, Verbänden und Gewerkschaften wird die Balance von Familie und Arbeit schlecht gelingen. Aus diesem Grund habe ich im letzten Jahr gemeinsam mit LIZ MOHN von der Bertelsmann Stiftung die „Allianz für die Familie“ ins Leben gerufen, die Ausdruck einer neuen Familienpolitik ist. Unter dem Dach der Allianz sind vielfältige Projekte mit diesen starken Partnern gebündelt, mit dem Ziel, neue Akzente in der Personalpolitik zu setzen und innovationsfördernde Kooperationen anzustoßen. Zentrale Module sind die offensive und effektive Nutzung moderner Arbeitsorganisation und flexibler Arbeitszeit, familienbewusste Personalentwicklung sowie familienunterstützende Dienstleistungen.

Wir haben prominente Unterstützer aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Verbänden und Wissenschaft gewonnen, die sich in ihren Organisationen und Wirkungsbereichen für eine familienfreundliche Arbeitswelt als „Chefsache“ einsetzen, unter anderem den Präsidenten des DIHK, LUDWIG GEORG BRAUN, den Vorsitzenden des DGB, MICHAEL SOMMER, und den Unternehmensberater ROLAND BERGER. Gutachten und Studien renommierter ExpertInnen unterfüttern die Argumente für eine familienfreundliche Arbeitswelt mit neuen wissenschaftlichen Belegen.

Es seien hier nur kurz zwei weitere Projekte im Rahmen der Allianz genannt: Anfang 2004 hat sich mein Haus in einer bisher einzigartigen Kooperation mit acht führenden deutschen Unternehmen wie zum Beispiel Bertelsmann AG, DaimlerChrysler und Deutsche Telekom zusammengetan, um die Auswirkungen von Work-Life-Balance-Maßnahmen auf Unternehmen, Beschäftigte, Volkswirtschaft und Gesellschaft genauer untersuchen zu lassen.

Um beispielhafte Ansätze familienbewusster Personalpolitik in Unternehmen bekannter zu machen und besonderes Engagement herauszustellen, werde ich im Herbst gemeinsam mit meinem Kollegen WOLFGANG CLEMENT und unterstützt von den vier Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“ starten. Der Bundeskanzler hat die Schirmherrschaft dafür übernommen.

Lokale Bündnisse für mehr Familienfreundlichkeit vor Ort

Die Umsetzung von mehr Familienfreundlichkeit in unserer Gesellschaft muss in erster Linie dezentral erfolgen und kann kaum durch starre gesetzliche Vorgaben oder generelle Regelungen Erfolg haben. Daher setzen wir dort an, wo das Herz der Familie schlägt, wo durch Arbeitsplatz, Wohnumfeld und soziale Infrastruktur die Lebensbedingungen von Familien konkret bestimmt werden: in den Kommunen selbst. Gemeinsam mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Kommunen und Verbänden wurden Anfang 2004 die „Lokalen Bündnisse für Familie“ ins Leben gerufen. In der groß angelegten Initiative engagieren sich VertreterInnen von Unternehmen, Kammern, Verbänden, Kirchen und Wohlfahrtsverbänden. Die Initiative will bestehende Aktivitäten stärken und zur Initiierung von neuen Bündnissen anregen. Ein in Berlin eingerichtetes Servicebüro bietet unbürokratisch und kostenlos Beratung beim Aufbau von Bündnissen sowie Unterstützung laufender Arbeit. Die Initiative hat sich zu einem großen Erfolg entwickelt: Schon Mitte Juli wurde an über 180 Standorten beraten, schon 64 Lokale Bündnisse haben sich verbindlich zur Mitarbeit bereit erklärt. Auch erhält die Initiative breite Zustimmung in der Bevölkerung: Nach einer Emnid-Umfrage (04/2004) glauben fast 80% der

Bevölkerung, dass Lokale Bündnisse tatsächlich ein familienfreundlicheres Klima vor Ort bewirken können. Nicht nur die Lebensbedingungen von Familien verbessern sich merklich, auch die Kommunen profitieren davon ganz konkret: Familienfreundlichkeit stoppt die Abwanderung junger, kaufkräftiger Familien und ArbeitnehmerInnen und erhöht die Attraktivität einer Kommune als Wirtschaftsstandort.

Wahlfreiheit statt Ideologisierung

Um kein Missverständnis aufkommen zu lassen: Für die Entwicklung der Geburtenraten gibt es keine monokausalen Ursachen. Viele Faktoren spielen dabei eine Rolle, nicht zuletzt die wirtschaftliche Situation oder die landestypische Mentalität. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei ein wichtiger Baustein und ein Bereich, in dem Familienpolitik aktiv und effektiv Änderungen herbeiführen kann.

Wenn ich in meinem Beitrag vor allem über die Balance von Privatleben und Arbeitswelt in Bezug auf die Familie gesprochen habe, so bedeutet dies keine einseitige Bevorzugung des Lebensmodells „Kinder und Beruf“. Weder stehen die beiden Lebensmodelle – „Hausfrau und Mutter“ oder „berufstätige Mutter“ – in einem Konkurrenzverhältnis zueinander, noch darf man dem einen mehr Wert beimessen als dem anderen. Die Erziehungs- und Sorgearbeit, die Eltern leisten, ist für die Kinder und die Gesellschaft von unschätzbarem Wert. Die Rolle von Familienpolitik kann nicht sein, den Familien vorzuschreiben, wie sie ihr Leben zu gestalten haben, sie sorgt vielmehr für den Rahmen und die Voraussetzungen, dass die Menschen es in der von ihnen gewählten Form tun und ihrer Verantwortung gerecht werden können. Für die große Mehrheit gehört Berufstätigkeit und Familienleben zu einem geglückten Leben dazu. Es geht darum, Frauen und Männern, die dies wollen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und zugleich die Bildungschancen unserer Kinder zu erhöhen. Das Ziel meiner Politik ist es, eine Wahlfreiheit für Frauen und Männer zu ermöglichen, die Lebensbedingungen für Familien in Deutschland zu verbessern und Kinderwünsche zu Kinderwirklichkeit werden zu lassen.

Renate Schmidt



*Renate Schmidt
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend*

Kontakt:
poststelle@bmfsfj.bund.de

Ford-Werke AG: Diversity als Stärke

Hintergrund und Strategie

Bei Ford arbeiten 335 000 MitarbeiterInnen weltweit in 105 Werken und fertigen Produkte, die auf über 200 Märkten verkauft werden. Diese Daten der Ford Motor Company machen die Dimensionen des globalen Unternehmens und damit die Bedeutung von Diversity deutlich. Ford sieht in der Vielfalt seiner MitarbeiterInnen eine Stärke des Unternehmens und verfolgt Diversity als Strategie.

Diversity bedeutet für die Ford-Werke AG in Deutschland: Sensibilität im Umgang mit Menschen aus über 50 Nationen und Wertschätzung und Respekt für die Unterschiede jeder Einzelnen und jedes Einzelnen im Unternehmen, seien diese Unterschiede nun durch religiöse Ansichten, Herkunft, Alter, Behinderung oder sexuelle Identität und Orientierung gekennzeichnet.

Wertschätzung von Menschen mit ihren Unterschiedlichkeiten kann nicht von oben verordnet werden. Diversity bei Ford bedeutet nicht Akzeptanz von Richtlinien. Diversity verlangt innere Überzeugung. Denn nur so entwickelt sich ein von Wertschätzung geprägtes Umfeld, in dem sich Persönlichkeiten entwickeln und Außergewöhnliches leisten. In diesem Bewusstsein fördert Ford seine MitarbeiterInnen in ihren individuellen Fähigkeiten und schätzt ihre persönlichen Eigenschaften und Besonderheiten als wichtige Werte, für das Unternehmen wie für die Gesellschaft, in der wir arbeiten.

Diversity ist ausgerichtet an der Geschäftsstrategie, unterstützt die Ford-Markenstrategie und orientiert sich an gesellschaftlichen Veränderungen, die Herausforderungen an die Unternehmenskultur und das gemeinschaftliche Arbeiten stellen.

Der Begriff Diversity steht für den ganzheitlichen Ansatz, die Unterschiedlichkeiten der MitarbeiterInnen als Chance und Potenzial für diese selbst, aber auch das Unternehmen zu verstehen. Sichtbarer Ausdruck hierfür sind viele Aktivitäten im Unternehmen, an denen sich eine große Anzahl von KollegInnen aktiv beteiligt und ständig neue Ideen entwickelt, die langfristig eine Kulturveränderung im Sinne von Diversity bewirken werden.

- Dem Unternehmen Ford geht es bei Diversity darum,
- eine Kultur zu fördern, in der jede(r) zum Erfolg von Ford beitragen kann,
 - ein Umfeld zu schaffen, in dem die Unterschiede und Fähigkeiten aller MitarbeiterInnen respektiert und wertgeschätzt werden,
 - den Vorteil von vielfältig zusammengesetzten Arbeitsteams zu nutzen.

Organisatorische Eingliederung von Diversity

Seit 1995 ist Diversity fester Bestandteil der Unternehmensstrategie bei der Ford Motor Company und wird weltweit umgesetzt. Im gleichen Jahr wurde das „Global Diversity Council“, das höchste Entscheidungsgremium zu Diversity, gegründet, dem sämtliche Mitglieder des globalen Senior Management angehören. Seit 1996 gibt es Diversity Councils in Europa, aus denen sich unternehmensübergreifende Organisationen gebildet haben, die vielfach untereinander vernetzt sind. Der Aufbau der Diversity Organisation bei Ford in Europa und die Vernetzung untereinander und zu anderen Unternehmensbereichen gestalten sich wie im Folgenden beschrieben:

In dem Europäischen Diversity Council sind die Vorstandsmitglieder von Ford Europa vertreten. Hier werden die Entscheidungen zu Diversity in Europa getroffen, und die Council Mitglieder fördern Projekte und MitarbeiterInnen-netzwerke als Sponsoren. Die Diversity Manager setzen in Zusammenarbeit mit den jeweiligen nationalen Diversity Councils diese geförderten Projekte um. Ferner sollen das Bewusstsein für Diversity und dessen Struktur auch auf Lieferanten und Geschäftspartner ausgeweitet werden.

Damit die Ideen und Beiträge aller MitarbeiterInnen eingebracht werden können, gibt es so genannte „Employee Resource Groups“, die sich nach vorgegebenen Richtlinien bilden können. Die spezifischen Sichtweisen und das Wissen dieser Gruppen fließen in das Geschäftsleben und die Geschäftsprozesse von Ford ein. Die MitarbeiterInnen-netzwerke können einzigartige Sichtweisen und Perspektiven vermitteln, von denen auch das Unternehmen profitiert. In den Gruppen finden sich MitarbeiterInnen mit gleichen Hintergründen und Interessen zusammen. Die „Employee Resource Groups“ sind nicht Bestandteil der Ford Organisation, werden allerdings von ihren Sponsoren aus dem Senior Management unterstützt. Werden die MitarbeiterInnen-netzwerke nach den Ford-Richtlinien anerkannt, dürfen sie Unternehmenseinrichtungen nutzen und bekommen nach Absprache ein Budget zur Verfügung.

Als MitarbeiterInnengruppen sind in Deutschland aktiv:

- Womens Engineering Panel (WEP)
- Womens Marketing Panel (WMP)
- Women in HR (WiHR)
- Women in IT (WiIT)
- Elternnetzwerk
- Turkish Resource Group (TRG)
- Gay, Lesbian Or Bisexual Employees (GLOBE)
- Arbeiten & Pflegen

Einige dieser Organisationen arbeiten im europäischen beziehungsweise globalen Verbund mit KollegInnen auf der ganzen Welt zusammen. Diversity bei Ford ist demzufolge kein Defizitprogramm, welches Benachteiligte fördert. Bei diesem auf individuelle Fähigkeiten und Stärken ausgerichteten Ansatz werden MitarbeiterInnen als wichtige Ressourcen gesehen, die spezifische Kompetenzen in die Geschäftsprozesse einbringen. Dieser Anspruch spiegelt sich auch im Selbstverständnis der MitarbeiterInnengruppen wider.

Beispiele für Aktivitäten zu Diversity bei Ford

Schwerpunkt „Familie“

Elternnetzwerk

Das MitarbeiterInnennetzwerk möchte Eltern bei der Balance zwischen Beruf und Privatleben helfen, ein Forum zum Erfahrungsaustausch bieten, Lösungen für gemeinsame Probleme der Kinderbetreuung anbieten und für die besonderen Bedürfnisse arbeitender Eltern sensibilisieren. Außerdem werden Informationen, Rat und Unterstützung angeboten. Für Eltern, die in Elternzeit sind, bietet sich das Netzwerk als Informationsmedium an. Somit wird es den Eltern ermöglicht, über aktuelle Geschehnisse im Unternehmen informiert zu bleiben. Workshops wie „Neustart nach der Elternzeit: Back to Work“ und „Verpasse nicht die Rolle deines Lebens: Neue Väter“ runden die Angebote ab. Ein Elternstammtisch findet regelmäßig alle zwei Monate statt.

Bei Ford in Deutschland wird das Thema „Eltern“ nicht nur auf Frauen bezogen, sondern gleichermaßen auf Väter und Mütter. Die Intention ist, auch Väter zu ermutigen, ihre gewählte Rolle in der Familie zu realisieren. Zugleich sollen Frauen in ihrer Entscheidung bestärkt und unterstützt werden, ihre berufliche Karriere neben der Familie zu verfolgen. Spezielle Programme zum Thema „Frauen“ sind weiter unten aufgeführt.

Kinderbetreuung „Ford Pänz“

Ford Pänz ist eine Kinderbetreuungseinrichtung für Ausnahmefälle, wenn die reguläre Betreuung ausfällt. Das kann zum Beispiel sein, wenn die Betreuungsperson (Elternteil, Verwandte oder Tagesmutter) erkrankt ist oder eine Einrichtung an einem Brückentag oder in den Ferien schließt. Ausgebildete ErzieherInnen sorgen für die zwischen 6 Monaten und 12 Jahren alten Kinder der MitarbeiterInnen. Dabei ist es selbstverständlich, dass die Öffnungszeiten der Einrichtung den Arbeitszeiten der Eltern so weit wie möglich entsprechen.

Arbeitszeitmodelle

Zur Vereinbarkeit von Frei- und Arbeitszeit werden verschiedene Teilzeit- und Telearbeitsmodelle angeboten. Job Sharing ist, auch im Management, möglich. Bereits 100 MitarbeiterInnen nehmen an einer Pilot-Testphase zur Etablierung von Telearbeit teil. Sabbaticals, das heißt eine Freistellung bis zu vier Jahren, stehen darüber hinaus als weitere Option zur Verfügung; dabei gilt es festzuhalten, dass alle Mitarbeitenden, die sich für ein Sabbatical entscheiden, im Anschluss daran eine Wiedereinstellungsgarantie bekommen.

Diversity & WorkLife Woche

Jedes Jahr richtet Ford eine globale Diversity & WorkLife Woche aus. Diese bietet allen Mitarbeitenden die Gelegenheit, sich in einer Vielzahl von Seminaren, Vorträgen oder sonstigen Veranstaltungen über die Themen Diversity und WorkLife Balance zu informieren. Stressmanagement Workshops oder Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie seien hier nur beispielhaft erwähnt.

Pflege bedürftiger Angehöriger

Im November 2003 bildete sich eine Arbeitsgruppe, die das Thema „Pflege bedürftiger Angehöriger“ thematisiert. Die Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Bewusstsein und Solidarität im Unternehmen für die Situation und die Probleme von MitarbeiterInnen mit pflegebedürftigen Angehörigen zu schaffen und mit Hilfe der Gruppenmitglieder MitarbeiterInnen soweit möglich in entsprechenden, kritischen Situationen zu unterstützen (z.B. durch „Erste-Hilfe-Tipps für familiäre Notsituationen – Was ist zu tun?“).

Schwerpunkt „Frauen“

Womens Engineering Panel

Das deutsche Womens Engineering Panel (WEP) wurde 1995 mit dem Ziel gegründet, den Anteil von Ingenieurinnen innerhalb der Ford-Werke AG zu erhöhen. Hierzu bietet das WEP eine Plattform für Informations- und Erfahrungsaustausch. Außerdem engagieren sich die Mitglieder in einer Vielzahl von regelmäßig stattfindenden Initiativen wie zum Beispiel Try-Ing (Schnupperstudium im Fachbereich Fahrzeugtechnik mit anschließendem Praktikum bei Ford) oder dem Henry-Ford-Stipendium für Studentinnen der

Fachrichtung Maschinenbau an der RWTH Aachen. Dabei wird das WEP unterstützt durch:

FiT – Frauen in technischen Berufen

FiT ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Firma Ford und der Stadt Köln.

Ziel des Projektes ist es zum einen, die Zahl der weiblichen Auszubildenden in der gewerblich-technischen Ausbildung bei Ford zu erhöhen, und zum anderen, mehr junge Frauen zur Aufnahme eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums zu motivieren. Dabei wird auf verschiedenen Ebenen gearbeitet: Gemeinsam mit den jeweiligen AnsprechpartnerInnen in Schulen werden Berufsorientierungskonzepte entwickelt. Zu dieser Arbeit gehören auch Fortbildungsangebote für Lehrkräfte. Darüber hinaus bietet das FiT-Team verschiedene Angebote für Mädchen, um ihnen die ‚Welt‘ der gewerblich-technischen Berufe oder der Ingenieurwissenschaften näher zu bringen.

Women in Human Resources (WiHR)

Die Vision: Ford soll bei Frauen „Employer of Choice“ werden mit einer Kultur, die Frauen in Führungspositionen fördert und sich durch Offenheit und Verständnis von Angelegenheiten auszeichnet, die Frauen im Arbeitsumfeld betreffen. Hierfür engagiert sich das Netzwerk in Projekten, die arbeitsrelevante Themen aus Sicht der Frauen thematisieren. Somit agiert WiHR als „Change Agent“ und Ressource und unterstützt die HR-Funktionen.

Women in IT (WiIT)

Das Netzwerk für MitarbeiterInnen des Fachbereiches Informationstechnologie (IT) bei Ford hat sich zum Ziel gesetzt, aktiv die Sichtweise von Frauen in die Geschäftsprozesse der Abteilung einzubringen und die KollegInnen hierfür zu sensibilisieren. Dabei steht im Vordergrund, durch neue Betrachtungs- und Handlungsweisen einen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen. Die Bandbreite des Engagements des Netzwerkes reicht von internen Weiterbildungsangeboten und Maßnahmen zur persönlichen, beruflichen Entwicklung bis hin zur Unterstützung externer „Community Involvement“-Projekte.

Womens Marketing Panel (WMP)

Das WMP entwickelte eine Reihe von Beurteilungskriterien für neue Fahrzeuge, die integraler Bestandteil der Produktentwicklung geworden sind. Die Verwendung der so genannten „Package Scorecard“ zeigt den bereits erreichten Einfluss des WMP, der in Zukunft weiter ausgebaut werden soll. Die KollegInnen, die sich in diesem Netzwerk engagieren, schöpfen ihre Motivation aus der Notwendigkeit, auf die steigende Bedeutung und den wachsenden Einfluss von Frauen als Kaufentscheidende hinzuweisen. Heute werden bereits rund 45% aller Neufahrzeugkäufe von Frauen getätigt, nahezu 80% aller Fahrzeugkäufe sind von ihnen beeinflusst. Somit ist die Bedeutung der Gruppe nicht von der Hand zu weisen. Das WMP setzt sich daher zum Ziel, die Bekanntheit und Beliebtheit der Marke Ford bei KäuferInnen und potenziellen MitarbeiterInnen zu steigern.

Schwerpunkt „Sexuelle Identität“

Ford GLOBE ist das weltweite Netzwerk von lesbischen, schwulen und bisexuellen MitarbeiterInnen, die in oder für die Ford Motor Company arbeiten. Das Netzwerk will erreichen, dass sie im Unternehmen ein offenes und respekt-

volles Arbeitsklima vorfinden und setzt sich für die vorurteilsfreie Gleichberechtigung ein. Interessierte Personen finden mit Ford GLOBE ein effizientes Netzwerk vor, das ihnen hilft, sich schneller zurechtzufinden und zu integrieren.

GLOBE ist im Deutschen Diversity Council vertreten und engagiert sich extern in einer Vielzahl von Aktivitäten. Beispielhaft seien hier die aktive Teilnahme am Christopher-Street-Day in Köln, die Unterstützung von „TUXI-Drive against AIDS“ im Kölner Karneval oder verschiedene Community Involvement-Projekte genannt.

Als eines der ersten Großunternehmen in Deutschland bietet die Ford-Werke AG Hinterbliebenen von MitarbeiterInnen, die in gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) registriert sind, seit Beginn des Jahres 2003 eine Betriebsrente. Damit sind eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften verheirateten Paaren bei Ford gleichgestellt.

Schwerpunkt „Turkish Resource Group“

Im März 2002 gründete sich die „Turkish Resource Group – TRG“ bei Ford. Die TRG versteht sich als Netzwerk für türkische, aber auch nicht-türkische MitarbeiterInnen und steht für Projekte und Aktivitäten zum Thema Integration zur Verfügung. Die Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, Ford als „Employer of Choice“ bei türkischen und deutschen MitarbeiterInnen zu positionieren. Darüber hinaus strebt die Gruppe an, Ford als „Brand of Choice“ für KundInnen mit Migrationshintergrund noch attraktiver zu machen.

Das Türkische MitarbeiterInnennetzwerk organisiert in Kooperation mit der Abteilung Materialplanung & Logistik den „Turkish Moving Transit“, eine mobile Begegnungsstätte, die nicht nur über türkische Sprache und Kultur informiert, sondern auch Aufklärungsarbeit in Hinblick auf Bedürfnisse von Familien mit Migrationshintergrund leistet. Die VeranstalterInnen legen ihr spezielles Augenmerk auf die Bedeutung verschiedener kultureller Einflüsse auf das Arbeits- und Privatleben und die Herausforderungen, die hinsichtlich unterschiedlicher kultureller Ausprägungen entstehen können. Auch werden Informationen zu Kulturveranstaltungen und Sprachtraining bereitgehalten.

Im Rahmen einer Präsentation des „Turkish Moving Transit“ konnte zum ersten Mal ein neues Kooperationsprojekt von Ford TRG und der Arbeiterwohlfahrt Köln (AWO) vorgestellt werden. Die AWO untersucht die Anpassung der Versorgungssysteme für ältere MigrantInnen – ein Projekt, das von Frau Dr. LALE AKGÜN (MdB) als Schirmherrin betreut wird und später europaweit ausgeweitet werden soll. Das Projekt basiert auf der Feststellung, dass noch immer der Anspruch älterer MigrantInnen besteht, im Alter von den Kindern betreut und gepflegt zu werden. Dies kann zu einer immensen Belastung der zumeist berufstätigen Angehörigen führen, die häufig auch noch die eigenen Kinder versorgen müssen.

Darüber hinaus engagiert sich die TRG für ein Projekt der „Lebenshilfe e.V. Köln“. Die Mitglieder des Netzwerkes setzen sich in ihrer Freizeit dafür ein, Familien mit Migrationshintergrund, die ein Familienmitglied mit Behinderung versorgen müssen, zu unterstützen.

Betriebliche Vereinbarungen

Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat der Ford-Werke AG haben im Februar 2002 eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die ein Arbeitsklima garantieren soll, das von partnerschaftlichem Verhalten geprägt ist. Gemeinsam fordern sie darin alle Beschäftigten auf, Wertschätzung und Toleranz gegenüber allen MitarbeiterInnen zu zeigen. Verstöße gegen diese Grundsätze gelten nach der Vereinbarung als ernsthafte Verletzung des Betriebsfriedens, die disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen können, bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Gesundheitsdienst

Gesundheitsvorsorge wird bei Ford groß geschrieben. Ziel des Gesundheitsdienstes ist es, unseren MitarbeiterInnen nicht nur eine optimale arbeitsmedizinische Vorsorge, sondern auch zusätzlich allgemeinmedizinische präventive Programme anzubieten. Gesunde und motivierte MitarbeiterInnen, die am richtigen Platz und unter menschengerechten Arbeitsbedingungen arbeiten, sind die Voraussetzung, um die Unternehmensziele erreichen zu können. Über die Prävention hinaus hat das betriebliche Gesundheitsmanagement bei Ford herausragende Bedeutung. Für das Projekt FILM (Förderung der Integration Leistungsgewandelter MitarbeiterInnen) im Rahmen der Initiative „Gesünder Arbeiten bis zur Pensionierung“ ist Ford mehrfach für sein richtungsweisendes Engagement in diesem Bereich ausgezeichnet worden.

Fazit

Seit über sieben Jahren hat Ford nun Erfahrungen in der Umsetzung von Diversity gesammelt und dem Thema „Beruf und Familie“ eine besondere Bedeutung gegeben. In dieser Zeit wurde vieles erreicht und auf den Weg gebracht. Die Vorteile etwa, die aus einer Elternschaft entstehen, finden zunehmend Beachtung: Der Erwerb von Kompetenzen während der Elternzeit wirkt sich gewinnbringend auf die Qualität der Arbeit sowie die Motivation der Eltern aus. Hierfür müssen organisatorische Rahmenbedingungen hinsichtlich Arbeitszeiten, Arbeitseinsatz und Unterstützungsmaßnahmen für Eltern in Abstimmung mit den betrieblichen Gegebenheiten bereitgestellt werden. So kann die Berücksichtigung der speziellen Elternphasen zu einem wirklichen ökonomischen Vorteil für das Unternehmen werden.

Diversity wird nicht als Förderprogramm für Minderheiten gesehen, sondern als Chance verstanden. Es geht nicht um das Erreichen und Einhalten von Quoten oder die Erfüllung eines karitativen Zweckes, sondern um die Kompetenz, mit der Unterschiedlichkeit der Belegschaft produktiv umzugehen und den gesellschaftlichen Verpflichtungen eines globalen Großunternehmens nachzukommen. Bei Ford ist die Bedeutung des Potenzials von Diversity erkannt worden. Vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung, einer veränderten Rolle der Frau im Geschäftsleben sowie einer weiteren Internationalisierung wird Diversity für alle Unternehmen und Organisationen weiter an Bedeutung gewinnen.

Hans W. Jablonski, Nicolai Fischer



Hans W. Jablonski ist seit über sieben Jahren bei der Ford-Werke AG in Köln beschäftigt. Er begann dort als Manager für das Training der Fertigungsbereiche, übernahm dann die Verantwortung für das Führungskräfte-Training bei Ford und den Tochtergesellschaften in Europa und hatte schließlich die Projektleitung bei der Entwicklung des weltweiten 6-Sigma-Trainings für Führungskräfte inne. Seit Januar 2003 ist Jablonski Diversity Manager für Ford Deutschland.



Nicolai Fischer arbeitet seit über drei Jahren bei der Ford-Werke AG in Köln, unter anderem im Bereich Personalmarketing & Central Recruitment und als Koordinator des University Sponsorship-Programms für den Bereich Finanz. Seit Mai 2003 ist er Diversity Consultant bei Ford in Deutschland.

Kontakt:

Ford-Werke AG, Köln
NH/4N
Henry-Ford-Straße 1
50725 Köln
www.ford.de

Lust auf Kind und Job – ist das vereinbar?

Ergebnisse der LBS-Familien-Studie

Familie und Beruf zu vereinbaren, verlangt Kreativität, Organisationsgeschick und den Willen zum Umdenken – in Politik, Arbeitgeberschaft und Gesellschaft. Die Autorin berichtet über Ergebnisse der LBS-Familien-Studie „Übergang zur Elternschaft“ und formuliert familienpolitische Konsequenzen.

Wer als Frau in Deutschland ein Kind bekommt, nimmt vieles in Kauf, in den meisten Fällen zählt hierzu auch der „Karriereknick“. Denn um Kinder und Beruf unter einen Hut zu bekommen, bedarf es nicht nur einer erheblichen organisatorischen Anstrengung, sondern auch eines familiären beziehungsweise sozialen Umfeldes, das diesen Lebensentwurf unterstützt. Dies ist noch viel zu selten der Fall, so dass eine „typische“ Folge der Mutterschaft eine deutliche Reduzierung oder völlige Unterbrechung des beruflichen Engagements ist. Umso schwieriger gestaltet sich der Wiedereinstieg, wenn das Alter der Kinder ihn erlaubt: Die Akademikerin auf Minijob-Basis an der Supermarkt-Kasse ist dann kein Einzelfall.

Auf der anderen Seite ziehen es viele Paare vor, kinderlos zu bleiben, was angesichts der Situation der sozialen Sicherungssysteme schon seit längerer Zeit Grund zur Besorgnis gibt. Der Trend geht entweder in Richtung Single-Dasein oder zur Einkindfamilie. Denn während Frauen mit einem Kind dessen Betreuung noch einigermaßen organisieren und ihren Beruf weiterhin – wenn auch eingeschränkt – ausüben können, bedeutet ein zweites Kind in den meisten Fällen den einstweiligen völligen Ausstieg der Frau aus ihrem Beruf (LBS-Familien-Studie Report 1/2001). Wenn sie sich aber nicht auf die Mutterrolle festlegen lassen möchte und an

ihrer beruflichen Orientierung festhält, dann ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass sie sich für ein zweites Kind entscheidet. Wenn dann noch die Karrierewünsche im Blick bleiben, entscheiden sich viele Eltern gegen weiteren Nachwuchs. Und: Der Zeitpunkt der Familienbildungsphase hängt ganz wesentlich vom Bildungsniveau der Frau ab. Dies trägt dazu bei, dass sich das Durchschnittsalter der Erstmütter immer weiter nach oben verschiebt. Für ein zweites Kind bleibt dann aus biologischen Gründen schlichtweg keine Zeit mehr, wenn die Frau bei der Geburt des ersten Kindes die 35 bereits überschritten hat.

Damit ist die Politik gefordert, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dahin gehend zu verbessern, dass sich junge Familien für mehr Kinder entscheiden. Denn während dies in anderen Industrieländern nahezu selbstverständlich ist, tut sich die deutsche Gesellschaft immer noch schwer, Frauen in einer Doppelfunktion an Schreib- und Wickeltisch zu akzeptieren.

Die LBS-Familien-Studie

Die von der LBS-Initiative Junge Familie initiierte und geförderte LBS-Familien-Studie „Übergang zur Elternschaft“ begleitet insgesamt 175 Paare seit der Geburt ihrer Kinder in den Jahren 1995/96 bis 2004 und befragt sie regelmäßig nach ihrer veränderten Lebenssituation als Erst- beziehungsweise Zweiteltern¹. Die Gesamtgruppe umfasst 90 Paare, die zum ersten Mal Eltern wurden, und 85 so genannte Zweiteltern. Verheiratet waren 92% der Paare, die alle im Raum München oder im Raum Paderborn wohnen. Die Frauen waren zu Beginn der Längsschnitt-Studie im Schnitt 29,8 Jahre, ihre Partner 32,0 Jahre alt. Auch wenn die Gruppe ein breites gesellschaftliches Spektrum abdeckt, so zeigte sich im Laufe der Untersuchung doch, dass sie hinsichtlich ihres

¹ Neben der Familien-Studie gab die Initiative eine der größten Erhebungen der Kindheitsforschung in Auftrag: das „LBS-Kinderbarometer“. Dabei werden seit 1997 jährlich fast 2.500 Kinder an mehr als 150 Schulen in NRW zu den Lebensbereichen Freizeit, Familie, Schule sowie zu Meinungen, Wünschen und Ängsten befragt. Das Barometer versteht sich als „Sprachrohr“ der 9- bis 14-Jährigen und will die Interessen der Kinder und Jugendlichen an die breite Öffentlichkeit tragen. Das Gesamtprojekt wird geleitet von Familienforscher Prof. Dr. WASSILIOS E. FTHENAKIS (München).

Bildungsstandes und ihres Einkommens als über dem Durchschnitt liegend angesehen werden muss. Um die Konsequenzen sozialer und ökonomischer Benachteiligung von Familien ebenfalls zu erfassen, wurde in den Jahren 2001 und 2002 eine Zusatzhebung mit einer kleineren Gruppe geringer verdienender Familien durchgeführt (Ergebnisse: LBS-Familien-Report 1/2003). Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war bei den Befragungen ein in unterschiedlichen Varianten regelmäßig wiederkehrendes Thema. Die Ergebnisse der Familien-Studie werden jährlich veröffentlicht, wobei jeder Report sich einem Schwerpunktthema widmet. Die Reporte sind auch im Internet abrufbar (www.lbswest.de > Junge Familie > Veröffentlichungen). Außerdem liegt inzwischen eine Buchveröffentlichung vor².

Kinder statt Einkommen?

Bevor wir uns den Faktoren zuwenden, die eine Entscheidung für beziehungsweise gegen ein Kind beeinflussen, sollten wir einen kurzen Blick auf die finanziellen Auswirkungen einer Geburt werfen. Dass Kinder ein Armutsrisiko darstellen können, ist hinlänglich bekannt. Tatsächlich können sich auch diesseits der Armutsgrenze finanzielle Engpässe einstellen, sobald ein Kind erwartet wird und aus zwei Einkommen plötzlich eins wird. Dies ist für die meisten Familien nur schwer zu kompensieren. Eine Reaktion vieler Väter ist angesichts dieser ökonomisch bedrohlich erscheinenden Situation: Während ihre Frau schwanger ist beziehungsweise sich im Mutterschutz befindet und nicht arbeitet, konzentrieren sie sich umso mehr auf ihren Beruf, um die Existenzgrundlage der Familie zu sichern. Damit schaffen sie zugleich ungünstige Voraussetzungen für den möglichen beruflichen Wiedereinstieg der Frau, denn bis zu diesem Zeitpunkt hat sich die Einkommensschere vergrößert. Während Frauen und Männer vor der Geburt des ersten Kindes ungefähr gleiche Einkünfte hatten, sinkt das monatliche Netto-Einkommen der Frau nach der Geburt drastisch, das des Mannes erhöht sich leicht. Die meisten der befragten Frauen (69%) verfügen nach der Geburt ihres Kindes über ein persönliches monatliches Netto-Einkommen von weniger als 1000 Euro, während die an der Studie beteiligten Männer in der Mehrzahl (71%) über 1500 Euro netto erwirtschafteten (LBS-Familien-Studie Report 1/1999). Es bedarf kaum der Erwähnung, dass die Eltern in finanziell angespannten Situationen vermehrt Stress empfinden und insbesondere für die Frauen die Gefahr besteht, sich zurückgesetzt zu fühlen, da sie nur noch über eine geringe finanzielle Eigenverantwortung verfügen.

Die Fortführung beruflichen Engagements ist daher bei vielen Familien eine ökonomische Notwendigkeit, bei anderen ist sie mit der Rollenidentifikation und dem Selbstwertgefühl der Partnerinnen verknüpft. Bei Frauen, die aus dem Beruf aussteigen, ist zunächst ein deutlicher Anstieg von Depressivität zu verzeichnen. Andererseits steigt die Zufriedenheit, wenn sie später wieder in ihrem Beruf arbeiten (LBS-Familien-Studie Report 1/1998). Allerdings ist auch zu erwähnen, dass die Stimmung von Männern berufstätiger Mütter sich verschlechtert – vermutlich, weil der männliche Partner stärker in die Hausarbeit und Kinderbetreuung einbezogen wird. Hier zeigt sich, dass die geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen und -erwartungen noch immer von entscheidender Bedeutung sind. Männer erwarten Erfüllung und gesellschaftliche Anerkennung in der

beruflichen Sphäre – und nicht durch das fachgerechte Wechseln von Windeln. Gleichzeitig dominieren immer noch Rollenerwartungen gegenüber der Frau, die tunlichst ihre Kinder behüten sollte, zumindest bis diese im schulfähigen Alter sind. Doch wie die verschiedenen Erhebungen der LBS-Familien-Studie zeigen, steht eine rasche Rückkehr der Frau in den Beruf einer liebevollen Zuwendung und Erziehung nicht entgegen. Im Gegenteil: Die Berufstätigkeit schon kurz nach der Geburt des Kindes kann eine ganze Reihe positiver Effekte haben, die nicht zuletzt eine größere Zufriedenheit der Mütter bewirken und letztlich eine positive Atmosphäre im familiären Miteinander schaffen. Jedoch können auch hier wiederum keine Patentlösungen angeboten werden. Fast jeder dürfte die gestresste berufstätige Mutter kennen, die sich zwischen Büro und Küche aufreibt und weder im Beruf noch in der Familie glücklich ist.

Erwartungsgemäß existiert eine Vielzahl von unterschiedlichen Rollenvorstellungen bei den Beteiligten. Diese als dynamischen Faktor zu begreifen, gelingt nicht immer. Zwar gibt es beispielsweise in Mutterkonzepten Grundorientierungen entweder auf den Beruf oder die Mutterrolle – mit entsprechenden Zwischenstufen –, doch sind auch diese abhängig von der jeweiligen Befindlichkeit. Nicht jede Mutter möchte sofort nach der Geburt des Babys in den Beruf zurückkehren. Gleichwohl kann sie sich nach einiger Zeit unausgefüllt fühlen und den Wunsch nach einer Berufstätigkeit verspüren. Vieles hängt von den eigenen Kindheits-erinnerungen der Frauen ab. Haben sie ihre eigene Mutter als liebevoll und fürsorglich empfunden, dann ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sie selbst eine häusliche Orientierung entwickeln. Ist die Erinnerung stärker durch eine autoritäre Erziehung geprägt, dann neigt die Frau später eher zu größerem beruflichen Engagement (LBS-Familien-Studie Report 1/1998). Die Frage nach der individuellen Zufriedenheit der Mütter hängt in vielen Fällen unmittelbar mit der Ausübung einer Berufstätigkeit zusammen. Zwar finden viele Frauen in ihrer Rolle als Mutter Erfüllung, doch ergeben sich gerade für Frauen mit starker Berufsorientierung erhebliche Probleme.

Abschied von der Karriere

Obwohl Frauen unter „normalen Umständen“ wegen ihrer höheren Bildungspartizipation gegenwärtig über bessere Berufsaussichten verfügen als noch vor 20 Jahren, bedeutet die „Babypause“ in der Regel nach wie vor einen Karriereknick. Wer nach mehreren Jahren wieder in den Beruf einsteigt, hat gerade bei anspruchsvollen Berufen oft den Anschluss verpasst. Vielfach weichen hoch qualifizierte Frauen danach auf anspruchslosere manuelle Tätigkeiten aus beziehungsweise arbeiten als Teilzeitbeschäftigte, was unter Umständen ebenfalls der Karriere abträglich ist. Eine gute berufliche Ausbildung kann in ihrem langfristigen Wert durch die Geburt eines Kindes und die damit verbundene Erwerbsunterbrechung vermindert werden (LBS-Familien-Studie Report 1/2001).

Der Regelfall in Deutschland ist immer noch, dass die Frau beruflich zurücksteckt, wenn sich Nachwuchs ankündigt. Auch die LBS-Familien-Studie kann diese Entwicklung belegen. Demnach verringern Frauen ihre Berufstätigkeit

2 FTHENAKIS, WASSILIOS E./KALICKI, BERNHARD/PEITZ, GABRIELE 2002

nach der Geburt von vorher 30 auf nur noch durchschnittlich acht Wochenstunden. Bei den Zweitmüttern sinkt dieses ohnehin niedrige Niveau auf rund sechs bis sieben Wochenstunden Erwerbstätigkeit. Es kehren jene Frauen verstärkt an ihren Arbeitsplatz zurück, die in ihrem Beruf Erfüllung fanden und ein hohes Einkommen erzielten. Umgekehrt in der Tendenz, wenn auch deutlich abgeschwächt, verläuft die Entwicklung bei den Vätern: Sie engagieren sich nach der Geburt des ersten Kindes besonders stark im Beruf mit einem Anstieg von ca. 33 auf 40 Wochenstunden. Bei den Zweitvätern geht diese Entwicklung bereits in Richtung einer durchschnittlichen 45-Stunden-Woche. Selbst wenn man bedenkt, dass die fortschreitende berufliche Etablierung bei den Vätern ein intensiveres Engagement notwendig macht, so sind die Aussagen der Befragten in ihrer Eindeutigkeit doch frappierend. Die Frauen ziehen sich weitgehend aus dem Beruf zurück und verzichten auf jegliche Karrierechancen, die sich bei einem wöchentlichen Durchschnittseinsatz von weniger als sieben Stunden nicht mehr eröffnen dürften. Berufliche Veränderungen betreffen daher in aller Regel die Frauen, während das Arbeitsleben des Mannes im Übergang zur Elternschaft weitgehend kontinuierlich verläuft (LBS-Familien-Studie Report 1/1999).

Damit verbunden ist eine Entwicklung, die sich negativ auf die Zufriedenheit der Frau auswirken kann. Je mehr sich der Mann in seinem Beruf engagiert, desto stärker wird die Frau auf die häusliche Rolle festgelegt. Sie übernimmt nicht nur die Aufgaben einer Mutter, sondern mehr als zuvor die Arbeit im Haushalt, da sich der Partner zur gleichen Zeit aus der Hausarbeit zurückzieht. Die Verknüpfung von Familie und Beruf ist daher auch eine innerfamiliäre Frage, die von den Vätern die Bereitschaft verlangt, den Arbeitsaufwand zu teilen.

Wohin mit den Kleinen?

Eine der wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der Entscheidung für oder gegen die Berufstätigkeit ist die Unterbringung der Kinder. Obwohl die familiären Bindungen durch die wachsende Mobilität der modernen Informationsgesellschaft nicht mehr so eng sind wie einst, funktionieren die verwandtschaftlichen Netzwerke noch erstaunlich gut. Die LBS-Familien-Studie hat die Kinderbetreuungsmöglichkeiten junger Familien untersucht und herausgefunden, dass die Mehrheit der Frauen ihr eineinhalbjähriges Kind am liebsten bei der eigenen Mutter unterbringt. Dabei ist der Anteil der berufstätigen und nicht berufstätigen Mütter annähernd gleich (56 beziehungsweise 54%). Lediglich in der Dauer der Unterbringung unterscheiden sie sich: Berufstätige Mütter lassen ihr Kind 3,6 Stunden pro Woche von der Großmutter beaufsichtigen, bei nicht berufstätigen sind es 2,0 Stunden. Ob die Mutter ihr Kind zur Großmutter gibt, hängt unter anderem davon ab, wie sie sich an den Erziehungsstil während ihrer eigenen Kindheit erinnert. Existieren positive Erinnerungen an den Erziehungsstil der eigenen Mutter, so wird das Angebot auch eher genutzt. Außerdem – und das ist bei den zunehmenden beruflichen Mobilitätsanforderungen nicht immer selbstverständlich – müssen die Großeltern in der Nähe wohnen. Fehlt eine Betreuungsmöglichkeit innerhalb der Familie oder bei Bekannten, dann wird häufig auf Krabbelgruppen (27 berufstätige beziehungsweise 29% nicht berufstätige Mütter) oder – vor allem bei Berufstätigen – auf Tagesmütter (16%) zurückgegriffen.

Lebt die Mutter nicht in der Nähe, müssen in vielen Fällen Freunde und Bekannte einspringen – und dies sowohl bei vier Monate alten Babys als auch bei den eineinhalbjährigen Kindern. Wie wichtig die Betreuungsmöglichkeiten für Berufstätige sind, zeigt auch eine andere Kennziffer, nämlich die Dauer der Unterbringung: Die Eineinhalbjährigen werden im Umfang von 13,0 Stunden untergebracht, ihre älteren Geschwister im Umfang von 19,5 Stunden pro Woche, was die Arbeitszeit der berufstätigen Mütter abdeckt.

Bei den älteren Kindern rückt das institutionelle Angebot der Kindergärten ins Zentrum. Seit 1996 existiert ein Rechtsanspruch auf einen Platz für die 3- bis 6-jährigen Kinder. Dies spiegelt sich auch in der LBS-Familien-Studie wider: Fast alle fünfeinhalb Jahre alten Kinder (99%) besuchten zum Erhebungszeitpunkt einen Kindergarten (LBS-Familien-Studie Report 1/2004). Davon hatten 82% einen Halbtagesplatz. Fast die Hälfte der Kinder (48%) verbringt 20 bis 25 Stunden pro Woche im Kindergarten. Bei den berufstätigen Müttern liegt die durchschnittliche Betreuungszeit des Nachwuchses im Kindergarten naturgemäß höher, abhängig davon, ob die Mutter voll- oder teilzeitbeschäftigt ist. Ohne das Angebot an Kindergartenplätzen wäre es für viele Frauen unmöglich, nach ihrer „Babypause“ wieder arbeiten zu gehen. Ob berufstätig oder nicht: Alle Mütter wissen die Entlastung durch den Kindergarten zu schätzen. Sie trägt deutlich zu ihrer erhöhten Zufriedenheit bei.

Was die Politik tun kann – und sollte

Welche familienpolitischen Anforderungen resultieren daraus? Zunächst einmal müssen die pluralistischen Lebenskonzepte der Familien akzeptiert werden. Nicht jede Frau möchte über Jahre hinweg ausschließlich für Haushalt und Kinder zuständig sein. Andererseits können sich viele Frauen auch nicht mehr vorstellen, voll berufstätig zu sein. Viele wählen einen Mittelweg, oft unter Verzicht auf Karrierechancen. Es sind also alle Optionen offen zu halten und sowohl das eine als auch das andere zu ermöglichen. Flexibilität lautet hier das Stichwort. Dieses Postulat richtet sich nicht nur an die Politik, die mit entsprechenden Gesetzen für eine gesteigerte Attraktivität von Betreuungsangeboten sorgen sollte. Gefordert sind auch die Arbeitgeber. Gemeinsam mit den Gewerkschaften sollten sie flexible Teilzeitkonzepte verwirklichen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Frauen als auch für Männer zu erleichtern. Der LBS-Familien-Studie zufolge besteht hier großer Handlungsbedarf. Außerfamiliäre und durch den Arbeitgeber organisierte Kinderbetreuung ist in Deutschland die absolute Ausnahme; 94% der befragten Mütter und 89% der Väter gaben an, dass weder der eigene noch der Arbeitgeber des Partners/der Partnerin entsprechende Angebote vorhalte.

Die Option einer Verknüpfung von Mutterschaft und beruflicher Karriere sollte auch auf anderen Feldern weiter ausgebaut werden. Ansätze eines gesellschaftlichen Wandels sind nicht zu übersehen, Männer werden heute aktiver in die Erziehungsarbeit eingebunden. Das gängige Modell des Erziehungsurlaubs wird dagegen momentan fast ausschließlich von den Frauen genutzt. Die Wissenschaftler der LBS-Familien-Studie haben den beteiligten Paaren Alternativmodelle vorgestellt, die von diesen mit großer Mehrheit besser bewertet wurden als die starre Regelung des Erziehungsurlaubs. Deutlich wurde hierbei, dass flexible und ausweitete Zeitkontenmodelle den Vorstellungen und Be-

dürfnissen junger Eltern eher entsprechen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in vielen Fällen erheblich erleichtern könnten. Dies hätte nicht nur positive Auswirkungen auf der individuellen Befindlichkeitsebene, sondern darüber hinaus eine erhebliche Bedeutung für die Volkswirtschaft. Die demographische Entwicklung in Deutschland mit einer wachsenden Zahl älterer und immer weniger jungen Menschen und nicht zuletzt die Frage nach der Sicherung unserer Sozialsysteme zwingen uns zum Umdenken. Es gilt auch, vorhandene Potenziale stärker zu nutzen. Können wir es uns schließlich leisten, die Berufsqualifikationen von Millionen von Frauen über Jahre hinweg ungenutzt zu lassen?

Brigitte Niemer



Brigitte Niemer ist Projektleiterin der 1992 gegründeten LBS-Initiative Junge Familie, einer Social-Sponsoring-Einrichtung der LBS Westdeutschen Landesbausparkasse, die sich für Lebensgemeinschaften mit Kindern engagiert.

Kontakt:

LBS-Initiative Junge Familie

Brigitte Niemer

Telefon: (0251) 412-5360

Telefax: (0251) 412-5190

Brigitte.Niemer@lbswest.de

Literatur

FTHENAKIS, WASSILIOS E./KALICKI, BERNHARD/PEITZ, GABRIELE: *Paare werden Eltern*. Opladen: Leske und Budrich, 2002

Familiengründung im Studium – eine Panelstudie¹ in Baden-Württemberg

Bringt eine Vorverlegung der Familienphase in die Studienzeit für Akademikerinnen eine bessere Vereinbarkeit von Kinderwunsch und beruflicher Entwicklung? Der Beitrag beschreibt die Fragestellungen und Ziele einer repräsentativen Studie zu diesem Thema.

Im Auftrag der Landesstiftung Baden-Württemberg führt das Sozialwissenschaftliche FrauenForschungsInstitut an der Kontaktstelle für praxisorientierte Forschung der Evangelischen Fachhochschule Freiburg (SoFFI K.) das Forschungsprojekt „Familiengründung im Studium“ durch (Laufzeit des Projektes: 1.10.03 bis 30.9.06). Das Projekt ist derzeit in der Phase der empirischen Erstbefragung².

Hintergrund

Akademikerinnen entwickeln sich zu „Sorgenkindern“ der Demographen: Insgesamt steigt das Alter bei der Geburt des ersten Kindes³, bei Akademikerinnen wird aus dem „Aufgeschoben“ jedoch häufig ein „Aufgehoben“. Der Anteil Kinderloser ist bei ihnen höher als bei Frauen mit einer niedrigeren Qualifikation. Nach Mikrozensus-Daten von 2000 waren 44% der 35- bis 39-jährigen Akademikerinnen in Westdeutschland (noch) kinderlos. In Ostdeutschland betrug der entsprechende Anteil nur 16%⁴. Zur Erklärung der Kinderlosigkeit wird vor allem die schwierige Vereinbarkeit von Familie und qualifizierter Berufstätigkeit angeführt.

Es ist keineswegs so, dass es am Kinderwunsch mangelt, vielmehr ist die Gründung einer Familie eine zentrale

Option auch in der Lebensplanung Studierender. Laut einer Befragung des HISBUS online-Panels zum Thema „Kinder eingeplant?“ aus dem Jahr 2002 wollen nur 6% der Studentinnen explizit keine Kinder. Der überwiegende Teil der Befragten favorisiert eine Zweikindfamilie – ein Viertel wünscht sich sogar drei und mehr Kinder. Auch bei den Studenten wollen nur 7% ausdrücklich keine Kinder⁵. Die Studentinnen werden im Hinblick auf einen Kinderwunsch jedoch mit zunehmendem Alter unsicherer und ablehnender. Ab dem Alter von 30 Jahren wollen 37% entweder keine Kinder oder sie wissen noch nicht, ob sie Kinder wollen.

Ganz allgemein wird die Länge der Hochschulausbildung, verbunden mit der Unvereinbarkeit von Studium und Elternschaft, als Grund für den Aufschub der Familiengründung angesehen. Der so genannte „Institutioneneffekt“ besagt, dass die Ausbildungszeit mit einer Familienverantwortung nicht kompatibel ist. Insbesondere für Männer gilt die Überzeugung, dass eine Konsolidierung im beruflichen Bereich mit einer sicheren Berufsposition die Voraussetzung für eine Familiengründung ist, denn immer noch wird vom Mann als „Ernährer“ ausgegangen. Diese Ansicht teilen nach den Ergebnissen der bereits erwähnten HISBUS online-Befragung 41% der Studenten. Die Studentinnen halten zu 31% die eigene sichere Berufsposition, zu 34% eine ausreichende Berufserfahrung für eine wesentliche Bedingung vor der Geburt eines ersten Kindes. Damit hat das Phasenmodell „Schule, Berufsausbildung, Berufsstart/Festigung der Berufsposition, Familie“ immer noch Gültigkeit und dies führt insbesondere bei längeren Ausbildungsgängen zu einer späten Familiengründung. Der zunächst aufgeschobene Kinderwunsch wird dann aber oftmals gar nicht mehr realisiert beziehungsweise lässt sich durch die mit zunehmendem Alter sinkenden Fertilitätschancen nicht mehr realisie-

1 In einer Panelstudie wird eine repräsentative Personengruppe in regelmäßigen Abständen mit den gleichen Methoden untersucht bzw. befragt (Anm. d. Red.).

2 Weitere Angaben zu dem Projekt finden sich auf der Homepage: <http://www.familie-im-studium.de>

3 ENGSTLER/MENNING 2003, S. 77

4 ENGSTLER/MENNING 2003, S. 76

5 HIS – Hochschul-Informationen-System 2003, S. 14

ren. So kann der immer wieder aufgeschobene Kinderwunsch zur ungewollten Kinderlosigkeit werden.

Vor allem hoch qualifizierte Frauen sehen sich beim Wunsch nach Kindern in einem „Entscheidungsnotstand“. Bei ungünstigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entscheiden sie sich eher für die Erwerbstätigkeit beziehungsweise für die Arbeit an der weiteren Qualifikation als für die Elternschaft. Kinderlosigkeit erscheint dabei als Konfliktlösungsstrategie.

Eine dritte Erklärung liegt in der Angst der Frauen vor dem so genannten „Traditionalisierungsschub“. Damit ist gemeint, dass mit der Geburt eines Kindes für Frauen in der Regel die Zeit ungleicher Chancen beginnt. Bis dahin eventuell vorhandene egalitäre Geschlechterbeziehungen mit Berufstätigkeit beider Partner und einer egalitären häuslichen Arbeitsteilung verändern sich. Für Kinderbetreuung und Haushalt sind dann vorwiegend die Frauen zuständig.

Das Projekt Familiengründung im Studium

Die skizzierten Probleme legen eine Frage nahe: Ist die Zeit des Studiums nicht eigentlich eine günstige Zeit, ein Kind zu bekommen? Sind nicht Studium und Familie noch eher zu vereinbaren als später ein qualifizierter Beruf und Familie? Kann ein Lebensphasenmodell, das Studium und Familiengründung zeitlich parallelisiert, bei allen Schwierigkeiten nicht auch Vorteile bieten? Vor dem Hintergrund der genannten demographischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte leiten diese Fragen die Studie „Familiengründung im Studium“ an.

Vorteile einer Familiengründung im Studium könnten theoretisch darin liegen, dass in dieser Lebensphase mit einer flexibleren Zeiteinteilung, mehr kommunikativen Strukturen und stärkeren sozialen Netzwerken unter Umständen bessere Bedingungen für die Kinderbetreuung gegeben sind als bei Erwerbstätigkeit. Im Studium sind zudem unkonventionelle Lebensformen und Einstellungen mit egalitären Lösungen bei der Kinderbetreuung und der häuslichen Arbeitsteilung eher möglich und verbreiteter als in der Berufsphase. Bei Beginn der Elternschaft im Studium wird der Start in die Berufstätigkeit von den Problemen der Familiengründung entlastet, da beim Eintritt in den Beruf die Kinder dem betreuungsintensivsten Alter entwachsen sind.

Studenten können nach den Ergebnissen der bereits erwähnten online-Erhebung – zumindest was ihre Idealvorstellung von Elternschaft betrifft – als Vorhut der „neuen Väter“ bezeichnet werden. Hypothetisch befragt nach der Vorstellung von der eigenen Tätigkeit (Studium/Job) in Abhängigkeit vom Alter der Kinder, präferieren 49% eine Teilzeitbeschäftigung, wenn sie ein Kind unter drei Jahren haben⁶. Das könnte die Chancen erhöhen, den „Traditionalisierungsschub“ zu vermeiden und die Qualifikationschancen der Mütter nicht zu mindern.

Allerdings bringt die Geburt eines Kindes während des Studiums selbstverständlich auch Belastungen für die Mütter und Väter mit sich. Die Organisation des Studiums, die Teilnahme an Pflichtveranstaltungen, die Vorbereitung auf Prüfungen, die Kinderbetreuung und oftmals noch die Erwerbstätigkeit zur Sicherung des Lebensunterhaltes stellen studierende Eltern vielfach vor große Probleme. Dies gilt vor allem deshalb, weil der Hochschulbetrieb in zu geringem Maße auf die Bedürfnisse und die besondere Situation von

Studierenden mit Kindern eingestellt ist. Die bereits im 5. Familienbericht von 1995 beklagte „Rücksichtslosigkeit des Bildungssystems“ gegenüber Familienaufgaben ist auch heute noch festzustellen⁷.

Auf Grund der vielfachen Belastungen beenden viele studierende Eltern das Studium ohne Abschluss. Bei einer Repräsentativbefragung von StudienabbrecherInnen des Exmatrikuliertenjahrganges 2000/2001 gaben 50% der abbrechenden Mütter und Väter die Unvereinbarkeit von Studium und Kinderbetreuung als Hauptursache für den Studienabbruch an⁸.

Im Zusammenhang mit der Chancengleichheit der Geschlechter sind politische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie seit langem ein bedeutendes Thema in der öffentlichen Diskussion. Konkrete Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Studium/Ausbildung und Familie ermöglichen und erleichtern, werden bisher nur selten diskutiert und umgesetzt. Ein Beispiel für eine Umorientierung ist das Projekt „Audit familiengerechte Hochschule“ der Universität Trier, das die Entwicklung einer familienfreundlichen Hochschulkultur intendiert und von der Beruf & Familie GmbH der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung unterstützt wird⁹. Anhand eines umfangreichen Kriterienkataloges können Hochschulen ihre Familienfreundlichkeit testen und einen individuellen Maßnahmenplan sowohl für Studierende als auch für Beschäftigte entwickeln.

Das Forschungsprojekt „Familiengründung im Studium“ verfolgt schwerpunktmäßig folgende Fragestellungen:

- Wie ist in Baden-Württemberg die soziale, finanzielle und universitäre Situation von Studierenden, die Mutter oder Vater werden?
- Welche individuellen Regelungen werden zur Vereinbarkeit von Studium und Kinderbetreuung getroffen?
- Wie werden bei studierenden Paaren die familialen Aufgaben verteilt?
- Wie nehmen die Frauen und Männer, die während des Studiums ein Kind bekamen, ihre Situation subjektiv wahr?
- Welche hochschulinternen und politischen Maßnahmen wünschen sich studierende Eltern zur Erleichterung der Gleichzeitigkeit von Studium und Elternschaft?

Studierende Mütter und Väter in Deutschland

Das Hochschul-Informationssystem (HIS) führt im Auftrag des Deutschen Studentenwerkes seit 1951 in Abständen von 3 bis 4 Jahren repräsentative Befragungen der Studierenden in Deutschland durch. Die 16. Sozialerhebung von 2000 widmete sich dem Schwerpunktthema „Studieren mit Kind“. Nach den Ergebnissen dieser Befragung sind 6,7% der Studierenden in Deutschland Eltern, wobei dieser Anteil seit Jahren relativ konstant ist. Absolut ist das eine Gruppe von etwas mehr als 100 000 Personen. Jede 14. Studentin (7,1%) und jeder 16. Student (6,3%) erfüllt neben dem Studium und oftmals noch einer Erwerbstätigkeit Aufgaben der Kindererziehung. Besonders schwierig dürfte dies für die

6 HIS – Hochschul-Informationssystem 2003, S. 18

7 BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND 1995, S. 200

8 HEUBLEIN/SPANGENBERG/SOMMER 2003, S. 89

9 <http://www.familiengerechte-hochschule.de>

Alleinerziehenden sein, zu denen 25% der Mütter, aber nur 7% der Väter gehören.

Die Mehrzahl der studierenden Eltern hat ein Kind (62%), 28% haben zwei und 10% drei und mehr Kinder. Im Hinblick auf den Zeitpunkt der Geburt haben 38% der Studentinnen und 25% der Studenten ihr jüngstes Kind bereits vor Studienbeginn bekommen¹⁰. Ein Teil dieser vor allem älteren Studierenden hat also erst nach Abschluss der Familiengründungsphase mit dem Hochschulstudium begonnen.

Das Projekt „Familiengründung im Studium“ widmet sich – regional begrenzt auf Baden-Württemberg – explizit der Gruppe der Studierenden, die während des Studiums Mutter oder Vater geworden sind beziehungsweise in dieser Phase weitere Kinder bekommen haben. Nach einer Schätzung auf der Grundlage der Daten der 16. Sozialerhebung sind das an den baden-württembergischen Hochschulen derzeit ca. 8 000 Mütter und Väter. Zwar haben alle studierenden Eltern die Probleme der Vereinbarkeit, aber der zeitintensive Betreuungsaufwand für Babys und Kleinkinder stellt eine noch einmal höhere Anforderung dar als der für Kindergarten- und Schulkinder.

Methodischer Ansatz der Studie

In dem Projekt wird ein standardisierter Fragebogen eingesetzt und mit einem qualitativen, teilnarrativen Interview kombiniert. In der standardisierten schriftlichen Befragung werden die soziale und die finanzielle Situation, die Studienorganisation, die Belastungen durch Studium und Familie sowie die Regelungen der Kinderbetreuung und der familialen Arbeitsteilung erhoben. Die 30 qualitativen Interviews dienen dazu, die subjektiven Bewertungen und Deutungsmuster zu erfassen. Die Bereitschaft zu einem solchen Interview wird bei der standardisierten Ersterhebung im Fragebogen erfragt.

Angestrebt wird eine Vollerhebung aller Studierenden in Baden-Württemberg, die aktuell studieren und während des Studiums ein Kind bekommen haben. In einem Panelansatz soll die Entwicklung dadurch erfasst werden, dass zwei Befragungen in einem zeitlichen Abstand bei der gleichen Gruppe studierender Eltern geplant sind. Die erste schriftliche Befragung wird im Sommer 2004 durchgeführt. Im Jahr 2006 wird eine zweite schriftliche Befragung stattfinden. Ziel der Zweiterhebung ist es, Entwicklungen und Veränderungen der sozialen und der Einkommenssituation, Fragen des Studienerfolges und des Berufseinstiegs zu erfassen.

Der Zugang zur Zielgruppe der Studie ist schwierig, denn weder in Baden-Württemberg noch in anderen Bundesländern existieren Adressenlisten von Studierenden mit Kind(ern). Bei der Verteilung der Fragebogen ist die Mitwirkung und die Zusammenarbeit mit (Hochschul-)Einrichtungen erforderlich. Daher werden unter anderem Gleichstellungsbeauftragte, Studiensekretariate, ASten, hochschulnahe Beratungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen und

studentische Elterninitiativen kontaktiert und gebeten, den Fragebogen zu verteilen. Um den Rücklauf zu erhöhen, kann der Fragebogen seit September 2004 auch online ausgefüllt werden.

Praktische Umsetzung von Erkenntnissen

Nach § 2, Absatz 4 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) haben die Hochschulen auch die Aufgabe, „... die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern“ zu berücksichtigen¹¹. Die Untersuchung soll unter anderem Maßnahmen und Angebote beleuchten, die sich studierende Eltern zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie wünschen. Die Ergebnisse werden den Studentenwerken und anderen Hochschuleinrichtungen zum Projektende vorgestellt. In Kooperation mit diesen Einrichtungen sollen Regelungen erarbeitet werden, die zur Familienfreundlichkeit der Hochschulen beitragen.

Anneliese Hendel-Kramer, Cornelia Helfferich, Nina Wehner

¹⁰ SCHNITZER/ISSERSTEDT/MIDDENDORF 2001, S. 324 ff.

¹¹ Hochschulrahmengesetz (HRG)

http://www.bmbf.de/pub/hrg_20020815.pdf

Literatur

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND
(Hrsg.): *Fünfter Familienbericht*. Bonn: 1995

ENGSTLER, H./MENNING, S.: *Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland*. Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Erweiterte Neuauflage. Berlin: 2003

HEUBLEIN, U./SPANGENBERG, H./SOMMER, D.: *Ursachen des Studienabbruchs Analyse 2002*. Hochschulplanung Band 163. Hannover: HIS GmbH, 2003

HIS – HOCHSCHUL-INFORMATIONEN-SYSTEM: *Kinder eingeplant? Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind*. HISBUS online-Panel. Kurzbericht Nr. 5. 2003
<http://www.his.de/Service/Publikationen/Kia/pdf/Kia/kia200304.pdf>

Hochschulrahmengesetz (HRG) http://www.bmbf.de/pub/hrg_20020815.pdf

SCHNITZER, K./ISSERSTEDT, W./MIDDENDORF, E.: *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2000*. 16. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS – Hochschul-Informationen-System. Bonn: 2001
<http://www.his.de/Abt2/Foerderung/hb.soz16/pdf/hb.soz16/download.html>



Anneliese Hendel-Kramer M.A. ist Soziologin und seit 1998 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Sozialwissenschaftlichen FrauenForschungsInstitut (SoFFI K.).



Prof. Dr. Cornelia Helfferich ist Professorin für Soziologie an der Evangelischen Fachhochschule – Hochschule für Soziale Arbeit, Religionspädagogik und Diakonie und Prorektorin der Fachhochschule. Sie leitet zudem das mit der Fachhochschule verbundene Sozialwissenschaftliche FrauenForschungsInstitut (SoFFI K.).



Nina Wehner M.A. ist Soziologin und arbeitet seit Januar 2004 am Sozialwissenschaftlichen FrauenForschungsInstitut (SoFFI K.).

Kontakt:

Anneliese Hendel-Kramer M.A.
Sozialwissenschaftliches Frauen-
ForschungsInstitut der Kontaktstelle
praxisorientierte Forschung der
Ev. Fachhochschule
Wilhelmstraße 15
79098 Freiburg
Telefon (0761) 276624
fast@efh-freiburg.de

Im Westen nichts Neues – und im Osten? Ergebnisse der Studie „männer leben“ zur Koordination von Beruf und Familie

Dieser Beitrag geht der Frage nach, wie Männer Beruf und Familie vereinbaren. Es zeigt sich, dass ihr Engagement für Haushalt und Kinder von Faktoren wie Alter, Kinderzahl, Familienstand, Bildungsgrad der Partnerin und der Region, in der sie leben, beeinflusst ist. Grundsätzlich führt Elternschaft zu einem Traditionalisierungsschub zwischen Mann und Frau.

Einleitung und Datenbasis

Die Studie „männer leben – Lebensläufe und Familienplanung von Männern“, aus der hier berichtet wird, wird im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) vom Sozialwissenschaftlichen FrauenForschungs-Institut (SoFFI K.) der Evangelischen Fachhochschule Freiburg und dem Institut für Soziologie der Universität Freiburg in Kooperation durchgeführt (Laufzeit: 11/2001 bis 08/2004). Im Mittelpunkt dieser Studie stehen Lebensläufe und Familienplanung von 25- bis 54-jährigen Männern in Freiburg, Freiburg Umland, Gelsenkirchen und Leipzig. Neben Einzelaspekten wie Verhütungserfahrungen, Schwangerschaften und Schwangerschaftsabbrüchen sowie gewollter und ungewollter Kinderlosigkeit wurden auch Daten zu Partnerschaftserfahrungen, Familiengründung und -erweiterung und zur Koordination von Beruf und Familie (einschließlich der Einstellungen und Orientierungen in diesen Bereichen) erhoben.

Für die Erhebung wurde eine Kombination aus standardisierten¹ und qualitativen² Verfahren gewählt. Der vorliegende Beitrag bezieht sich ausschließlich auf die Daten der

von TNS Emnid durchgeführten standardisierten Telefonbefragung. Ergebnisse der qualitativen Erhebung finden sich im Basisbericht, der im Herbst 2004 erscheint, und insbesondere in dem 2005 erscheinenden Vertiefungsbericht.

Ein wichtiges Ergebnis der Studie „männer leben“ ist der enge Zusammenhang zwischen Partnerschaft und Vaterschaft auf der einen und der beruflichen beziehungsweise ökonomischen Situation von Männern auf der anderen Seite: Je höher das Einkommen der über 34-jährigen Männer ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie in einer Partnerschaft leben und/oder eigene Kinder haben. Je weniger sie verdienen, desto eher sind sie Single und/oder kinderlos. Dieser Aspekt wird im vorliegenden Beitrag aufgegriffen. Es wird beschrieben, ob und wie Männer Beruf und Familie vereinbaren beziehungsweise wer in den untersuchten Partnerschaften mehr zum Haushaltseinkommen beiträgt und wer eher für den Haushalt respektive für den Haushalt und die Kinder zuständig ist.

Wie koordinieren Männer Erwerbs- und Familienleben?

81% aller befragten Männer sind vollzeit erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr. Gut ein Viertel (27%) arbeitet sogar mindestens 45 Stunden in der Woche³, in Gelsenkirchen etwas seltener (22%), in Freiburg Umland etwas häufiger (33%). Nicht beziehungsweise lediglich stundenweise (weniger als 15 Stunden) erwerbstätig sind 16%, Teilzeitbeschäftigungen mit einer Arbeitszeit zwischen 15 und 35 Stunden pro Woche spielen keine nennenswerte Rolle.

1 Standardisierte Telefonbefragung von 25- bis 54-jährigen Männern (N=1503) in vier Erhebungsregionen (Freiburg Stadt und Freiburg Land, Leipzig, Gelsenkirchen), telefonische Zufallsstichprobe, CATI-gestützte Telefoninterviews.

2 Qualitativ-biografische Nacherhebung mit face-to-face-Interviews bei N=102 Männern, ausgewählt aus der Stichprobe der telefonisch Befragten, zusammengestellt mit einem kontrastierenden Stichprobenverfahren.

3 Bei den Befragten, die 45 Stunden und mehr in der Woche arbeiten, sind, verglichen mit den Befragten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 35 und 45 Stunden, Arbeiter unter- (13% gegenüber 30%) und Selbstständige überrepräsentiert (22% gegenüber 4%).

Familienväter arbeiten mehr als andere Männer

Abbildung 1 gibt einen Überblick darüber, wie Erwerbssituation und private Lebensform korrespondieren. Familienväter sind zu 88% Vollzeit erwerbstätig, fast ein Drittel sogar mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 45 Stunden. Im Kontrast dazu sind kinderlose Männer, die nicht mit ihrer Partnerin zusammenleben oder Männer ohne feste Partnerschaft überdurchschnittlich häufig nicht erwerbstätig oder teilzeitbeschäftigt (32% beziehungsweise 37%).

Ob die hohe Arbeitszeit der Familienväter Ursache (Schaffung von Voraussetzungen) oder Folge (Verpflichtung auf die Ernährerrolle) der Familiengründung ist, kann hier nicht beantwortet werden. Als erstes Fazit kann allerdings festgehalten werden, dass Männer in der Regel Familie und Vollerwerbstätigkeit koordinieren müssen.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Familiengründung und beruflicher Entwicklung

In den Westregionen geben 44% der Väter an, dass sie in den ersten drei Jahren nach der Geburt des ersten Kindes ihr berufliches Engagement erhöht haben beziehungsweise sich ihre berufliche Situation verbessert hat (vgl. Tab. 1). Dies gilt vor allem für diejenigen Männer, die bei der ersten Partnerschaft unter 30 Jahre alt waren. Möglicherweise war die berufliche Konsolidierung und ökonomische Absicherung bei denjenigen Männern, die mit 30 Jahren oder später erstmals Vater wurden, schon so weit abgeschlossen, dass der Druck, mehr zu arbeiten oder sich beruflich zu verbessern, nicht oder nicht mehr so groß war. Die niedrigeren Anteile der Leipziger, die nach der Geburt des ersten Kindes mehr gearbeitet beziehungsweise sich beruflich verbessert haben, können selbst bei den Jüngeren als ein Nachwirken der DDR-Tradition erklärt werden, in der die Familie stärker staatlich abgesichert und der Druck auf den Mann als Familienernährer geringer war.

Männer als Haupternährer – im Westen nichts Neues! Und im Osten?

Die Geburt des ersten Kindes ist häufig Auslöser dafür, in einer Partnerschaft die Aufgaben neu zu verteilen. Diese Aufgabenverteilung hat gerade dann eine besondere Bedeutung, wenn Kinder, die in einem gemeinsamen Haushalt leben, noch jünger sind, der Betreuungsaufwand also groß ist. Für unsere Fragestellungen waren daher die Angaben solcher Männer besonders wichtig, die mit ihrer Partnerin und gemeinsamen⁴, minderjährigen Kindern (= unter 18 Jahren) zusammenleben⁵.

In den Westregionen geht das (an der wöchentlichen Arbeitszeit gemessene) hohe berufliche Engagement der Männer damit einher, dass sie häufiger die Haupternährerrolle übernehmen – in (nicht-)ehelichen Lebensgemeinschaften mit Kindern zu 90%. Auch in (nicht-)ehelichen Lebensgemeinschaften ohne Kinder leisten sie zu 68% den größeren Beitrag zum Haushaltseinkommen. In Leipzig dagegen übernehmen die Väter in (nicht-)ehelichen Lebensgemeinschaften nur zu 59% die Rolle des Hauptverdieners (ohne Kinder: zu 48%). Und in einem Viertel der Partnerschaften trägt die Partnerin mehr zum Haushaltseinkommen bei als der Befragte selbst, in den Westregionen ist dies nur zu 9% der Fall (vgl. Tab. 2).

Ob der Mann Hauptverdiener ist oder nicht, hängt wenig von der Bildung des Mannes, aber deutlich von der Bildung der Partnerin ab: Hat die Partnerin eine höhere Qualifikation, ist der Mann seltener Haupternährer.

Voraussetzung dafür, dass die Partnerin mehr zum Haushaltseinkommen beiträgt als der Befragte, ist ihre Erwerbstätigkeit (zumindest in einem bestimmten Umfang). Umgekehrt: Schränkt die Partnerin als Mutter minderjähriger Kinder ihre Erwerbstätigkeit ein, übernimmt der Mann eher die Rolle des Hauptverdieners. In den Westregionen schränken die Partnerinnen in der Regel ihre Erwerbstätigkeit ein, wenn sie minderjährige Kinder haben – sie sind zu 82% und damit doppelt so oft wie Partnerinnen ohne minderjährige Kinder (41%) nicht oder in einem Umfang von höchstens einer halben Stelle erwerbstätig. Im Vergleich dazu ist die Erwerbstätigkeit von Müttern in Leipzig wesentlich ausgeprägter: Fast zwei Drittel der Partnerinnen mit minderjährigen Kindern haben mehr als eine halbe Stelle, das ist 3,5-mal so häufig wie in den Westregionen. Im Gegensatz zu den westlichen Regionen ist der Unterschied zwischen Partnerinnen mit und ohne minderjährige Kinder (64 bzw. 73%) in Leipzig nicht signifikant (vgl. Tab. 3).

Wie beteiligen sich Männer an der Hausarbeit und an der Erziehung der Kinder?

Die Dominanz der Haupternährerrolle des Mannes geht mit einer überwiegenden Zuständigkeit der Partnerin für den Haushalt und die Kinder einher. In Abhängigkeit vom Familienstand, dem Vorhandensein von Kindern, dem Bildungsstatus der Partnerin sowie der Befragungsregion variiert das Ausmaß der Zuständigkeit der Männer für den Haushalt und die Kinder allerdings erheblich.

In Leipzig sind Männer und Frauen häufiger gleichermaßen zuständig für den Haushalt

Zwar sind in allen Befragungsregionen ähnlich wenige Männer „eher für den Haushalt zuständig“, in Leipzig geben die Befragten aber häufiger als in den Westregionen an, dass beide gleichermaßen Haushaltstätigkeiten übernehmen⁶. Dementsprechend ist die Partnerin im Osten seltener diejenige, die eher für den Haushalt zuständig ist (vgl. Abb. 2).

Die Zuständigkeit für den Haushalt ist im Westen eher abhängig vom Umfang der Erwerbstätigkeit des Mannes als im Osten. Selbst diejenigen Männer, die 50 Stunden und mehr in der Woche arbeiten, beteiligen sich in Leipzig zu 41% mindestens gleichermaßen an der Hausarbeit, in den westlichen Regionen beträgt dieser Anteil nur 20%. Lediglich nicht erwerbstätige Befragte übernehmen in West wie Ost in einem ähnlichen Umfang Tätigkeiten im Haushalt wie ihre Partnerin (West: 71%, Ost: 65%)⁷. Auch die Erwerbstätigkeit

4 Befragte mit ausschließlich sozialer Vaterschaft (n=56) werden ausgeschlossen, weil eine Zuordnung zu einer der Kategorien (mit/ohne gemeinsame Kinder) nicht eindeutig begründet werden kann. Zudem sind bei der Berücksichtigung aller Kinder kaum Unterschiede festzustellen.

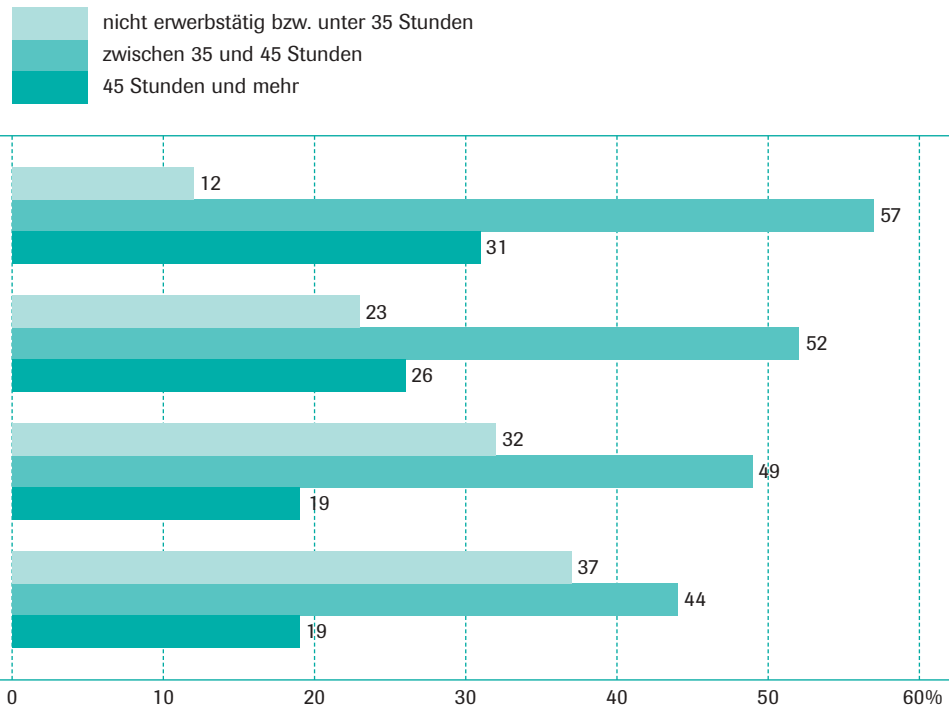
5 Wenn im Folgenden von „Kind(ern)“ die Rede ist, handelt es sich, sofern es nicht anders vermerkt wird, stets um minderjährige Kinder. In diesem Sinn bedeutet „Lebensgemeinschaft ohne Kinder“ nicht „kinderlose Lebensgemeinschaft“, sondern „Lebensgemeinschaft, in der keine Kinder unter 18 Jahren leben“. In solchen Lebensgemeinschaften können durchaus Kinder über 18 Jahren leben.

6 Zur Verlässlichkeit der Angaben von Männern und Frauen zur häuslichen Arbeitsteilung vergleiche zum Beispiel: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1996, S. 13

7 Wir gehen davon aus, dass das Item „Beide sind gleichermaßen zuständig für den Haushalt“ impliziert, dass beide sich gleichermaßen an der Hausarbeit beteiligen.

Abbildung 1

Umfang der Erwerbstätigkeit von Männern nach privater Lebensform



Quelle: Datensatz „männer leben“ 2002, signifikante Unterschiede zwischen den Lebensformen, Partnerschaften mit Kindern in getrennten Haushalten wurden aufgrund der geringen Fallzahl (n=5) nicht berücksichtigt

Tabelle 1

Berufliche Entwicklung von Männern nach der Geburt des ersten Kindes (differenziert nach Alter bei Geburt; in %)

| Region | West* | | | Ost | | | |
|--|------------------|------------------|--------------------|----------|------------------|--------------------|----------|
| | Alter bei Geburt | unter 30 Jahre** | 30 Jahre und älter | Gesamt** | unter 30 Jahre** | 30 Jahre und älter | Gesamt** |
| | | n=379 | n=250 | n=629 | n=225 | n=49 | n=274 |
| Berufliche Entwicklung*** | | | | | | | |
| mehr gearbeitet, beruflich verbessert | | 51,2 | 33,6 | 44,2 | 36,0 | 28,6 | 34,7 |
| weniger gearbeitet, beruflich verschlechtert bzw. keine berufliche Veränderung | | 48,8 | 66,4 | 55,8 | 64,0 | 71,4 | 65,3 |
| | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Quelle: Datensatz „männer leben“ 2002
 *signifikante Altersgruppenunterschiede, **signifikanter Ost-West-Unterschied, ***damals nicht Berufstätige ausgeschlossen

Tabelle 2
Beitrag zum Haushaltsnettoeinkommen in Lebensgemeinschaften mit und ohne gemeinsame Kinder unter 18 Jahren nach Region (in %)

| Region | West* | | | Ost | | |
|---|--|--|-------------------|--|--|-------------------|
| Lebensgemeinschaft | mit gemeins. Kindern unter 18** n=538 | ohne gemeins. Kinder unter 18** n=230 | Gesamt** n=768 | mit gemeins. Kindern unter 18** n=200 | ohne gemeins. Kinder unter 18** n=108 | Gesamt** n=308 |
| Größerer Beitrag zum Haushalts-einkommen | | | | | | |
| Befragter | 89,9 | 68,2 | 83,5 | 58,5 | 48,2 | 54,8 |
| Partnerin | 5,8 | 15,7 | 8,7 | 24,0 | 25,9 | 24,7 |
| beide gleichermaßen | 4,3 | 16,1 | 7,8 | 17,5 | 25,9 | 20,5 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Quelle: Datensatz „männer leben“ 2002. * = signifikante Gruppenunterschiede, ** = signifikanter Ost-West-Unterschied

Tabelle 3
Erwerbstätigkeit der Partnerin in Lebensgemeinschaften mit und ohne gemeinsame Kinder unter 18 Jahren nach Region (in %)

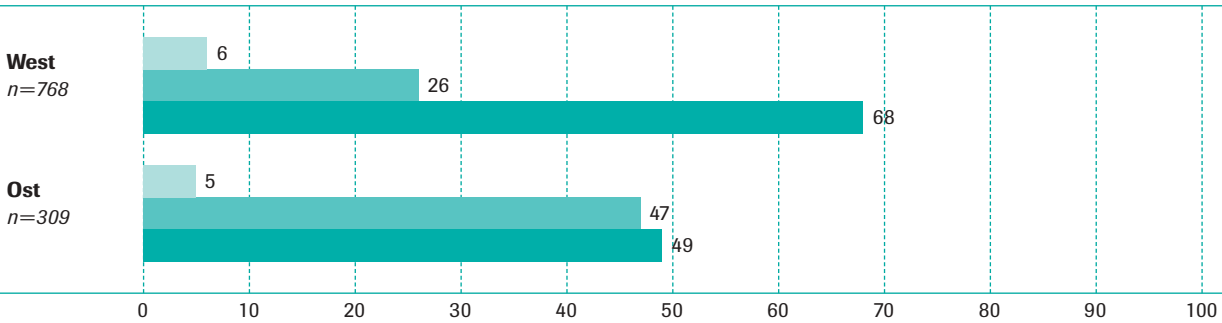
| Region | West* | | | Ost | | |
|---------------------------------------|--|--|-------------------|--|--|-------------------|
| Lebensgemeinschaft | mit gemeins. Kindern unter 18** n=537 | ohne gemeins. Kinder unter 18 n=231 | Gesamt** n=768 | mit gemeins. Kindern unter 18** n=200 | ohne gemeins. Kinder unter 18 n=109 | Gesamt** n=309 |
| Erwerbstätigkeit der Partnerin | | | | | | |
| nicht erwerbstätig*** | 41,0 | 23,8 | 35,8 | 24,0 | 15,6 | 21,0 |
| halbe Stelle oder weniger | 40,6 | 17,3 | 33,6 | 12,5 | 11,9 | 12,3 |
| mehr als eine halbe Stelle | 18,4 | 58,9 | 30,6 | 63,5 | 72,5 | 66,7 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Quelle: Datensatz „männer leben“ 2002
 *signifikante Gruppenunterschiede, **signifikanter Ost-West-Unterschied. ***Bezüglich der Gruppe „nicht erwerbstätig“ gilt es zu beachten, dass es sich nicht nur um freiwillig nicht erwerbstätige Frauen (Hausfrauen), sondern auch um arbeitssuchende Frauen handeln kann.

Abbildung 2

Zuständigkeit für den Haushalt (und die Kinder) in (nicht-)ehelichen Lebensgemeinschaften nach Region (in %)

- eher der Befragte
- beide gleichermaßen
- eher die Partnerin

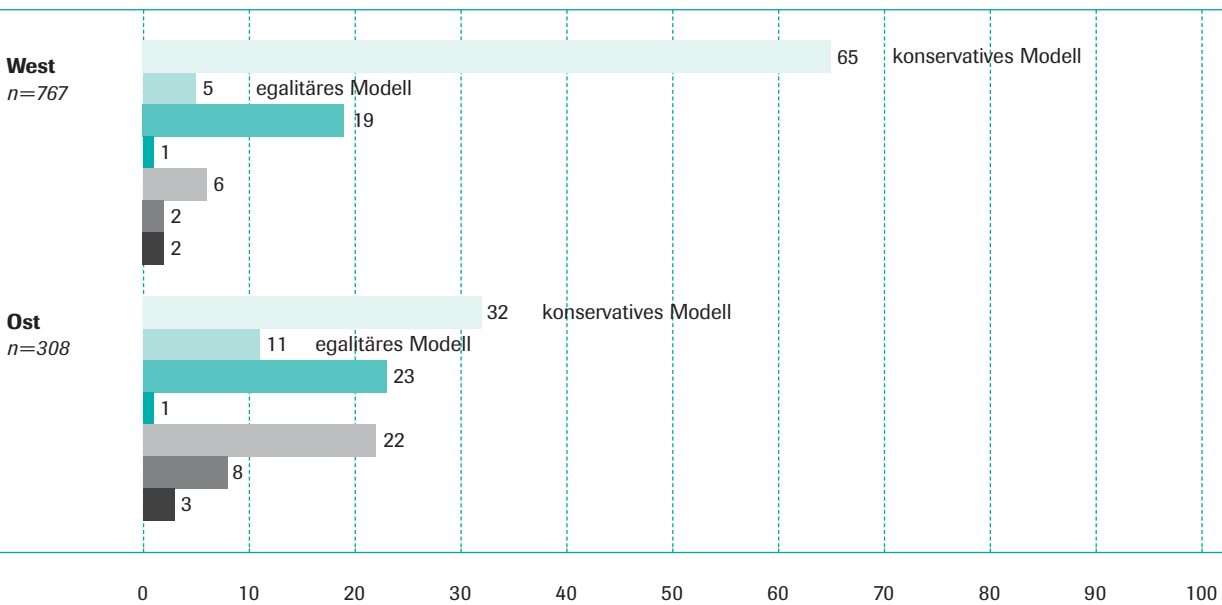


Quelle: Datensatz „männer leben“ 2002, signifikante Unterschiede zwischen West und Ost

Abbildung 3

Familiale Aufgabenteilung nach Region (in %)

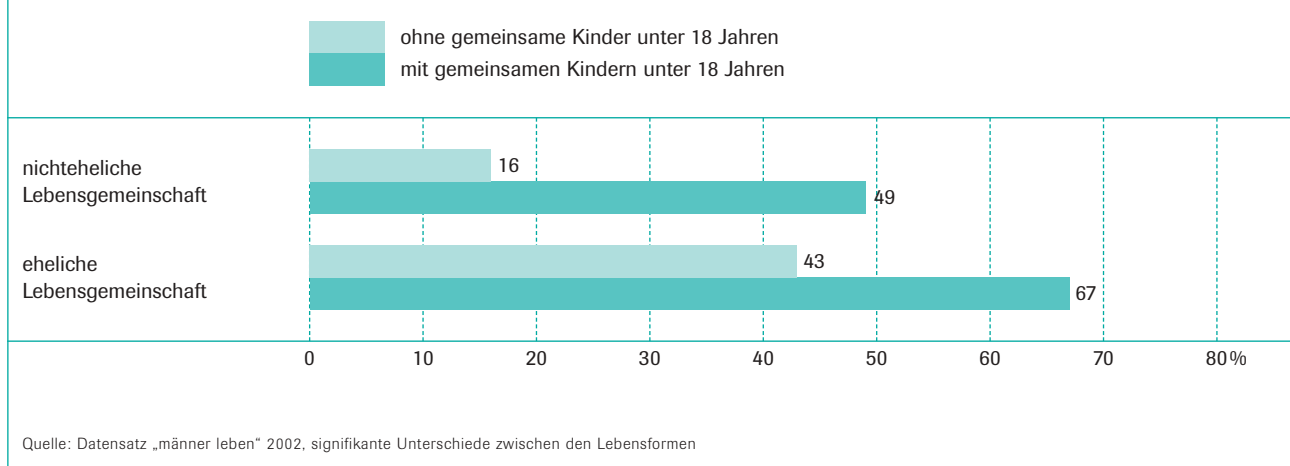
- Befragter leistet großen Beitrag zum Haushaltseinkommen, Partnerin ist eher für den Haushalt zuständig
- beide tragen gleichermaßen zum Haushaltseinkommen bei und sind gleichermaßen für den Haushalt zuständig
- Befragter leistet großen Beitrag zum Haushaltseinkommen und ist mind. gleichermaßen für den Haushalt zuständig
- beide tragen gleichermaßen zum Haushaltseinkommen bei, Befragter ist eher für den Haushalt zuständig
- Partnerin leistet großen Beitrag zum Haushaltseinkommen und ist mind. gleichermaßen für den Haushalt zuständig
- beide tragen gleichermaßen zum Haushaltseinkommen bei, Partnerin ist eher für den Haushalt zuständig
- Partnerin leistet großen Beitrag zum Haushaltseinkommen, Befragter ist eher für den Haushalt zuständig



Quelle: Datensatz „männer leben“ 2002, signifikante Unterschiede zwischen West und Ost

Abbildung 4

Konservative Aufgabenteilung in ehelichen und nichtehelichen Lebensgemeinschaften mit und ohne Kinder unter 18



der Partnerin spielt hauptsächlich im Westen eine Rolle. Während sich die Befragten, deren Partnerinnen nicht erwerbstätig sind, lediglich zu 14% mindestens gleichermaßen an der Hausarbeit beteiligen, gilt dies für die Befragten, deren Partnerinnen mehr als eine halbe Stelle haben, zu 60%. Da sich die Männer in Leipzig auch dann an der Hausarbeit beteiligen, wenn die Partnerinnen nicht erwerbstätig sind (43%), ist der Unterschied zur Beteiligung, wenn die Partnerinnen mehr als eine halbe Stelle haben (57%), längst nicht so groß wie im Westen. Beide Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Zuständigkeit für den Haushalt in Leipzig eher als im Westen prinzipiell als gemeinsame Aufgabe betrachtet und unabhängiger vom Erwerbsstatus – sowohl des Befragten als auch der Partnerin – gestaltet wird.

In Ost wie West gilt, dass die Zuständigkeit der Männer für den Haushalt kaum von der Bildung des Mannes, aber klar von der Bildung der Partnerin abhängt: Je höher ihre Bildung ist, desto häufiger sind die Männer (auch) zuständig für den Haushalt und desto häufiger trägt die Partnerin zum Haushaltseinkommen bei.

Konservative und egalitäre Modelle familialer Arbeitsteilung⁸

Die bisherigen Ergebnisse bestätigen die in vergleichbaren Studien regelmäßig festgestellte Dominanz des konservativen Modells familialer Arbeitsteilung für die Westregionen: Er verdient mehr, sie ist eher für den Haushalt zuständig. Während dies in den Westregionen auf etwa zwei Drittel aller Paare zutrifft, praktiziert aber nur etwa ein Drittel der Paare in Leipzig diese konservative Aufgabenteilung (vgl. Abb. 3).

In Leipzig sind zwei Modelle familialer Arbeitsteilung relativ häufig zu finden, die in den westlichen Regionen kaum eine Rolle spielen: die Konstellationen „Partnerin trägt mehr zum Haushaltseinkommen bei und ist zudem mindestens gleichermaßen für den Haushalt zuständig“ und „Partnerin trägt gleichermaßen zum Haushaltseinkommen bei und ist eher für den Haushalt zuständig“. Zusammengefasst sind diese beiden Konstellationen, die eine hohe Doppelbelastung für die Partnerin bedeuten, in Leipzig für 30% der Paare kennzeichnend, gegenüber nur 8% in den Westregionen. Zudem kommt die insgesamt seltene Aufteilung, dass beide gleichermaßen zum Haushaltseinkommen

beitragen und gleichermaßen für den Haushalt zuständig sind, in Leipzig etwas häufiger als in den Westregionen vor (11% gegenüber 5%).

Heirat und Kinder bewirken eine Traditionalisierung der familialen Arbeitsteilung

Ehe und Kinder führen zu einem „Traditionalisierungsschub“ bei der familialen Arbeitsteilung. In nichtehelichen Lebensgemeinschaften ist die Arbeitsteilung egalitärer: Bei mehr als der Hälfte der Paare (58%) ist der Befragte mindestens gleichermaßen für den Haushalt zuständig, bei Verheirateten ist es nur ein Drittel. Und solange noch keine Kinder da sind, ist die Arbeitsteilung ebenfalls egalitärer: Hier halbiert sich der Anteil der gleichermaßen für den Haushalt zuständigen Befragten von 58%, wenn keine Kinder zu versorgen sind, auf 29% bei Männern mit Kindern. Dabei bewirkt nicht nur das erste, sondern auch das zweite Kind eine (weitere) Traditionalisierung: Während insgesamt in 34% der ehelichen und nichtehelichen Lebensgemeinschaften ohne Kinder der Befragte der Hauptverdiener ist und seine Partnerin sich eher um den Haushalt kümmert, steigt dieser Anteil auf 54% bei einem und etwa 70% bei zwei oder mehr Kindern⁹.

Abbildung 4 zeigt, dass nichteheliche Lebensgemeinschaften zwar Ausdruck moderner Partnerschaftsarrangements sind, aber auch hier das Vorhandensein von Kindern unter 18 Jahren zu einer Traditionalisierung der familialen Arbeitsteilung führt. Während nur 16% aller nichtehelichen Lebensgemeinschaften ohne Kinder so organisiert sind, dass der Befragte den größeren Beitrag zum Haushaltseinkommen leistet und die Partnerin eher für den Haushalt zuständig ist, steigt dieser Anteil bei nichtehelich zusammenlebenden Männern mit Kindern auf fast die Hälfte. Verheiratete Befragte ohne Kinder praktizieren dieses Modell zu 43%, bei verheirateten Männern mit Kindern macht diese Gruppe sogar zwei Drittel aus.

Sowohl das Niveau, auf dem sich dieser Traditionalisierungsschub vollzieht, als auch das Ausmaß der Traditio-

⁸ Der Begriff „familiale“ Arbeitsteilung wird für alle Konstellationen, also auch für nicht verheiratete, kinderlose Paare, verwendet.

⁹ Auf den Versuch, den Alters- und Generationeneffekt vom „Kindereffekt“ zu trennen, wird im Rahmen dieses Beitrags verzichtet.

nalisierung ist in den Westregionen und in Leipzig sehr unterschiedlich: Während in Leipzig beispielsweise 39% der verheirateten Männer mit Kindern unter 18 Jahren die Rolle des Hauptnährers übernehmen und die Partnerin sich eher um den Haushalt kümmert, trifft dies im Westen für über drei Viertel der entsprechenden Befragten zu.

Mit höherer Bildung der Partnerin sind konservative Arrangements seltener

Mit höherer Bildung der Partnerin sind die Befragten seltener Hauptnährer und beteiligen sich häufiger an der Hausarbeit. Der Anteil der Paare, die eine konservative Arbeitsteilung praktizieren, sinkt mit höherer Bildung der Partnerin von 64% auf 46%. Dies gilt sowohl für Paare mit Kindern (71% gegenüber 58%) als auch für Paare ohne Kinder (46% gegenüber 21%).

Mit höherer Bildung des Mannes sinkt der Anteil der konservativ organisierten Paare dagegen kaum (von 59% auf 53%) – und diese (geringe) Differenz ist ausschließlich auf Paare ohne minderjährige Kinder zurückzuführen (42% gegenüber 28%). Bei Paaren mit minderjährigen Kindern wirkt sich die Bildung des Mannes dagegen nicht auf die Verbreitung des konservativen Arrangements aus (66% beziehungsweise 65%).

Zusammenfassung

Zu Beginn des Beitrags wurde der enge Zusammenhang zwischen beruflichem Erfolg beziehungsweise ökonomischer Sicherheit und der Familiengründung von Männern beschrieben: Je höher ihr Einkommen ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass Männer in Partnerschaft leben und/oder eigene Kinder haben. Verdienen sie wenig(er), sind sie häufiger Single und/oder kinderlos. Vor diesem Hintergrund lassen sich auch die berichteten Ergebnisse einordnen:

Väter zeichnen sich durch ein (an der wöchentlichen Arbeitszeit gemessenes) hohes berufliches Engagement aus. Hinzu kommt: Je jünger die Befragten bei der ersten Vaterschaft waren, desto häufiger haben sie nach der Geburt des ersten Kindes ihr berufliches Engagement gesteigert oder sich beruflich verbessert.

Die Ergebnisse zur Erwerbsbeteiligung der Partnerinnen und zur familialen Arbeitsteilung belegen, dass das Hauptnährermodell insbesondere für den Westen nach wie vor eine hohe Gültigkeit hat. Im Osten dagegen sind beide, Mann und Frau, häufiger gleichermaßen für die Hausarbeit (und die Kinder) zuständig und mehr Partnerinnen sind, auch wenn Kinder zu versorgen sind, erwerbstätig, oftmals sogar in einem Umfang von mehr als einer halben Stelle. Dies bedeutet für die Partnerinnen allerdings deutlich häufiger als im Westen eine hohe Doppelbelastung von Berufs- und Familienarbeit. Darüber hinaus wurde gezeigt, dass Heirat und Kinder in Ost wie West zu einer Traditionalisierung der familialen Arbeitsteilung führen und die Bildung der Befragten, im Gegensatz zur Bildung der Partnerinnen, so gut wie keinen Effekt auf die familiäre Arbeitsteilung hat. *Holger Wunderlich, Cornelia Helfferich, Heike Klindworth*

Literatur

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND: *Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung.* Schriftenreihe des BMFSFJ Band 117.3. Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer, 1996



Holger Wunderlich ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sozialwissenschaftlichen FrauenForschungsInstitut an der Kontaktstelle praxisorientierte Forschung der Evangelischen Fachhochschule Freiburg (SoFFI K.) und am Zentrum für interdisziplinäre Ruhrgebietsforschung (ZEFIR) an der Ruhr-Universität Bochum.



Prof. Dr. Cornelia Helfferich ist Professorin für Soziologie an der Evangelischen Fachhochschule Freiburg – Hochschule für Soziale Arbeit, Religionspädagogik und Diakonie und Prorektorin der Fachhochschule. Sie leitet zudem das mit der Fachhochschule verbundene Sozialwissenschaftliche FrauenForschungsInstitut (SoFFI K.).



Heike Klindworth ist Diplombiologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

Kontakt:

Sozialwissenschaftliches
FrauenForschungsInstitut (SoFFI K.)
Projekt „männer leben“
Wilhelmstraße 15
79098 Freiburg
Telefon (0761) 276624
Soffik@t-online.de

Karrierist oder Softie?

Väter im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie

Die AutorInnen plädieren für eine aktive Geschlechterpolitik, die Vätern eine stärkere Beteiligung an Familie und Müttern bessere Zugänge zur Arbeitswelt ermöglicht. In Hessen gibt es ein breites Bündnis von Initiativgruppen und Unternehmen, das sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stark macht und dabei den Fokus auf ein neues Männerleitbild richtet.

Wenn Ulrich Severin seinen kleinen eineinhalbjährigen Sohn fachwissenschaftlichen Diskussionsrunden „aussetzt“, ist das gelebtes Selbstbewusstsein eines Vaters, der so demonstriert: Kinder gehören in unsere Gesellschaft! Und: Auch Väter sind in der Lage, wenn es denn sonst keine passende Alternative gibt, Sohnemann durch die Tagung zu versorgen, ohne dass es in einem schreienden Debakel endet. Und der Sohn? Die Gelassenheit seines Vaters scheint sich auf ihn zu übertragen: 150 Menschen lassen ihn kalt, er interessiert sich für Mikrofone und die Treppen am Podium, an denen es sich so gut klettern lässt.

Sicher, Tagungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind vermutlich einfacher mit Kind zu bestreiten als andere Termine, aber dennoch ist gerade diese Selbstverständlichkeit ein wichtiges sichtbares Signal¹. Männer leben heute in einem Spannungsfeld von wirtschaftlichen Zwängen, familiärem Strukturwandel und widersprüchlichen gesellschaftlichen Erwartungen. Welche Werte man seinen Kindern vermittelt und was man ihnen vorlebt, ist nicht mehr selbstverständlich vorgegeben, sondern muss immer wieder neu überdacht und bestimmt werden².

Chancengleichheit auch für Männer?

Frauenbewegung und Gleichstellungspolitik haben bislang nur wenig an der männlichen Rollenfestlegung verändert. Familie und Kinder sind immer noch ganz überwiegend Frauensache. Die Arbeitswelt favorisiert noch immer ein einseitiges Männerbild³. Innovative Konzepte der Geschlechterpolitik plädieren dagegen für einen Paradigmenwechsel und Neuanfang. Im Interesse von Männern und Frauen ist die stärkere Einbeziehung von

Männern in die Familienarbeit erforderlich. Und nur durch ein Emanzipationsbedürfnis beider Geschlechter ist Gleichberechtigung zu verwirklichen.

Die vielfältigen Bemühungen der Frauenpolitik auf dem Gebiet sozialer Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbs- und Familienarbeit weisen in mancherlei Hinsicht wesentliche Erfolge auf. Trotzdem:

- Frauen werden immer noch im Erwerbsleben in vielen Bereichen benachteiligt.
- Noch immer beanspruchen vorwiegend Mütter die notwendige Elternzeit.
- Mütter müssen immer noch vorrangig auf ihre berufliche Karriere verzichten.
- Väter wagen nur zögerlich, die ihnen gesetzlich zustehende Elternzeit in Anspruch zu nehmen.
- Väter reduzieren ihre Arbeitszeit kaum.
- Väter fehlen nur sehr selten bei der Arbeit, um zu Hause kranke Kinder zu betreuen.

Es zeichnet sich jedoch ein merklicher Trend ab, dass Väter eine stärkere Familienorientierung entwickeln und mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen. Zugleich drängen immer mehr Frauen in das Erwerbsleben. Die Konsequenzen und Fragen, die sich aus beiden Tendenzen ergeben, sind sowohl für Unternehmen als auch für die gesellschaftliche Entwicklung folgenreich:

- Welche Risiken birgt es für Väter, ihr Arbeitsvolumen zugunsten der Kinder zu verringern?

¹ So geschehen am 25. November 2003 bei der Impulstagung „Väter – Ein Gewinn für Unternehmen?“ bei der IHK Frankfurt.

² SASS/JAECKEL 1996; ZULEHNER/VOLZ 1999

³ DÖGE 1999

- Welche seelischen Kosten müssen Väter für die Karriere aufbringen?
- Wie gehen Männer mit der mangelnden gesellschaftlichen Akzeptanz um, die sie als aktive Väter erfahren?
- Vernachlässigen berufstätige Frauen ihre Kinder?
- Geraten wir durch berufstätige Frauen in die demographische Falle?
- Ist ein hoher weiblicher Bildungsstand gleichbedeutend mit der Verweigerung der Mutterrolle?

Die Gleichstellungspolitik muss aus der Sackgasse einer einseitigen Fokussierung auf ein Geschlecht heraus. Geschlechterbeziehungen dürfen nicht in Sondergremien abgeschoben werden. Wie Frauen das Recht auf Chancengleichheit im Erwerbsleben haben, steht Männern das Recht auf aktive Vaterschaft und Familienarbeit zu⁴.

THOMAS GESTERKAMP plädiert in seinem neuen Buch „gutesleben.de – Die neue Balance von Arbeit und Liebe“ für eine strategische und gedankliche Veränderung der Gleichstellungspolitik. Er illustriert seine Position, indem er den Graffiti-Spruch „Eine Frau ohne Mann ist wie ein Fisch ohne Fahrrad“ zitiert, der in den Siebziger- und Achtzigerjahren in frauenbewegten Kreisen für Heiterkeit sorgte. Vieles habe sich seither geändert: „Um im Bild zu bleiben: Die Frauen fahren nicht nur Fahrrad, sondern sind auch bereit, ein gemischtgeschlechtliches Tandem zu besteigen. Leider sitzen die Pedalritter auf einem solchen Gefährt meist nicht einträchtig nebeneinander. Zu klären ist, wer vorne sitzt und wer trampelt, wer die Balance hält, wer lenken, klingeln und schalten darf, wer anschiebt und wer hinterherläuft – oder sich gar mit einem Platz auf der Stange begnügen muss ... Der gemischtgeschlechtliche Dialog erfordert viel Einfühlungsvermögen und ein hohes Maß an Toleranz. Solches Tandemfahren ist womöglich schwerer als das auf der Straße.“⁵

Ein Gewinn für alle: Kosten-Nutzen-Relation von Vereinbarkeit

Wir haben im Rhein-Main-Gebiet seit Mitte der Neunzigerjahre zahlreiche Veranstaltungen zum Thema „Aktive Vaterschaft – Chancengleichheit als Erfolgsfaktor“ durchgeführt. In diesem Kontext kooperieren Personalverantwortliche aus Unternehmen mit ErzieherInnen aus Kindertagesstätten, Frauenbeauftragte mit ErwachsenenbildnerInnen aus den kirchlichen Organisationen, GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen mit Vätern aus Bürgerinitiativen, IHK-VertreterInnen mit engagierten Personen aus dem Medienbereich. Aus diesem arbeitsfeldübergreifenden Ansatz schälten sich unter anderem folgende Fragestellungen heraus, die aus unserer Sicht weiterzuverfolgen sind:

- Was bedeutet es für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen, wenn sie in Zukunft von Müttern und Vätern gleichermaßen „erzogen“ werden?
- Welches sind die strukturellen Blockaden, die einer Väteraktivierung im Wege stehen?

- Welches sind die psychischen und sozialen Hindernisse, die einer männlichen Familienidentität und damit einer Flexibilisierung der Männerrolle im Wege stehen?
- Welchen unterstützenden Beitrag können die Kinderbetreuungseinrichtungen bei der Ausbildung von Familienidentität der Väter leisten?
- Welche Vorteile können Betriebe in ihrer Personalentwicklung verzeichnen, wenn männliche Mitarbeiter neben ihren fachlichen Qualifikationen auch ausgeprägte Familienkompetenzen aufweisen?
- Wo gibt es Lösungsansätze im familialen und betrieblichen Bereich?⁶

Die Herausforderung ist, Rahmenbedingungen in Form von familienfreundlichen Arbeitszeiten und -bedingungen und Kinderbetreuungsangeboten zu schaffen, die sowohl Männern als auch Frauen ermöglichen, eine Balance zwischen Beruf und Familie zu finden. Dass sich diese Investitionen in unsere Zukunft lohnen, ist auch wissenschaftlich bewiesen. Das Zahlenverhältnis „eins zu vier“ hat der Koblenzer Professor für Volkswirtschaft STEFAN SELL im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Analyse ermittelt: Jeder Euro, der in Kinderbetreuung investiert wird, erbringt einen volkswirtschaftlichen Nutzen von vier Euro, zum Beispiel über mehr Steuergelder und Einnahmen in die Sozialversicherungen, Einsparungen bei der Sozialhilfe und Umsatzsteigerungen im Konsumgüterbereich. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat berechnet, dass 6,6 Millionen Euro Sozialhilfe eingespart würden, wenn nur 1 000 allein erziehende Mütter ohne Job wieder arbeiten könnten. Dass es sich dabei auch – vor dem Hintergrund unserer demographischen Entwicklung – um betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Notwendigkeiten handelt, haben unter anderem die aktuelle Prognos-Studie⁷ und das Audit Beruf und Familie⁸ hinlänglich nachgewiesen. Unternehmen brauchen gut ausgebildete Frauen und Männer. Die Investition in familienfreundliche Maßnahmen, von Arbeitszeitflexibilität bis hin zum Einkauf von Platzkontingenten in einer Kindertageseinrichtung, rechnen sich. Sie rechnen sich für Global Player ebenso wie für kleine und mittelständische Betriebe.

Es gibt beispielsweise Unternehmen in der Rhein-Main-Region, die erkannt haben, dass ihre MitarbeiterInnen ihre wichtigste Ressource sind. Das sind in der Regel Unternehmen, die sehr wohl ihre betrieblichen Anforderungen im Blick haben, aber ihren MitarbeiterInnen zugestehen, mit einem hohen Maß an Selbstorganisation und Verantwortung individuelle Möglichkeiten zu entwickeln. Flexibilisierung von Ort und Zeit und die Modularisierung der Arbeit spielen hier eine große Rolle. Häufig regeln Betriebsvereinbarungen die Möglichkeiten unbezahlten Sonderurlaubs für die Erziehung eines Kindes oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Die Commerzbank AG als Global Player nimmt hier eine bedeutsame Pionierrolle ein⁹.

Die Entwicklung von Services bei der Planung und Umsetzung von Betreuung ist inzwischen hoch differenziert und reicht von der Beratung und Ermittlung spezieller, auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnittener Lösungen für die Kinderbetreuung bis hin zur Vermittlung von Tagesmüttern, Kinderfrauen, Au-pairs, Babysittern, Notmüttern, Nachhilfe und Ferienbetreuung.

Ein ganz auf die hauseigenen Bedürfnisse zugeschnittenes Modell hat die schon erwähnte Commerzbank AG (Träger Familienservice Frankfurt) mit der Einrichtung „Kids

4 vgl. SAUERBORN 1992; FTHENAKIS 2001.

5 GESTERKAMP 2002, S. 141/145

6 vgl. KRESS/SEEHAUSEN/STROHMEIER 1999, S. III–126

7 www.prognos.de; Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

8 www.beruf-und-familie.de

9 vgl. DAVID 1999

& Co., Kinderbetreuung in Ausnahmefällen“ in Frankfurt entwickelt. Dieses Kinderhaus wird von Familien in solchen Situationen genutzt, in denen die organisierte regelhafte Betreuung ausfällt¹⁰; ein Modell, in das inzwischen andere Unternehmen einsteigen können und in dem die Lufthansa mit dem HR, Fraport und weiteren Unternehmen kooperiert.

Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass „Kids & Co.“ in besonderer Weise dazu beiträgt, die Familienidentität von Männern zu fördern, vor allem die Väter verstärkt in die alltägliche Familienorganisation der Kinderbetreuung und die Mitgestaltung von familienfreundlichen Arbeitszeiten einzubeziehen.

Zur Balance zwischen Beruf und Privatleben gehören aber vor allem intelligente, flexible Arbeitsmodelle. In vielen Unternehmen gibt es inzwischen Teilzeitvarianten, individuell reduzierte Arbeitszeit, Mix-Modelle, Altersteilzeit, alternierende Telearbeit und Arbeit auf Abruf. Um den unaufhaltsamen Wandlungsprozess der Arbeitswelt aktiv zu gestalten, bietet zum Beispiel die B. Braun Melsungen AG mehr als 200 Teilzeitmodelle an, um den MitarbeiterInnen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Es ist wichtig, dass MitarbeiterInnen im Sinne der Work-Life-Balance ihr berufliches Engagement mit einem erfüllten Privatleben in Einklang bringen können. Eine Möglichkeit dazu stellt die alternierende Telearbeit dar. Hier haben MitarbeiterInnen zwei Arbeitsplätze, einen betrieblichen und einen häuslichen. Sie haben so mehr Selbstverantwortung bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit und können ihre Arbeit flexibel – auch bezogen auf den Arbeitsort – verteilen. Getragen sind all diese Modelle von der Annahme einer Arbeitszeitsouveränität und dem Prinzip der gleitenden Arbeitszeit.

Es ist durchaus Eigennutz der Unternehmen, solche Modelle und Maßnahmen zu installieren. Denn die hohe Identifikation der MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen und seinen Zielen schlägt sich in der Produktivität nieder. Zufriedene MitarbeiterInnen sind der entscheidende Faktor für die Attraktivität eines Arbeitgebers, was gerade im Hinblick auf die demographische Entwicklung zu Wettbewerbsvorteilen führt.

Die Erfüllung dieser Rahmenbedingungen ist aber nur eine Seite der Medaille. Ebenso erforderlich ist ein grundlegender Mentalitätswechsel. Wir brauchen mehr Akzeptanz von Maßnahmen für Männer und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Weder kommunizieren die Unternehmen ihre familienfreundlichen Maßnahmen ausreichend gegenüber ihren Mitarbeitern, noch nehmen Männer diese Maßnahmen selbstverständlich in Anspruch. Erst wenn von Unternehmensseite glaubhaft gemacht wird, dass die Inanspruchnahme nicht zu einem Karriereknick führt, wird sich auch an den Zahlen der Väter in Elternzeit etwas ändern.

Nachhaltige, also zukunftsfähige Wirtschafts- und Sozialpolitik muss eine gender- und generationengerechte Politik sein. Eine nachhaltige Erhaltung der „Struktur und Leistungsfähigkeit von Familie“ setzt eine gerechte Verteilung von Lasten voraus. Letzteres muss Inter- und Intragenerationengerechtigkeit umfassen. Das bedeutet auch, dass der Zugang zu Erwerbsarbeit, die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, die Bewertung und Verteilung von verschiedenen Arten der Arbeit (Erwerbsarbeit, Familien-, Betreuungs- und Pflegearbeit) diese Aspekte immer mit berücksichtigen muss. Bisher zeichnet sich geschlechterdemokratische Arbeitsteilung als ein politisch ungewolltes, aber für Paare attraktives Lebensmodell aus. Es muss letztlich auch politisch darum

gehen, geschlechterdemokratische Lebensformen zu fördern und eine familienpolitische Orientierung an einem traditionellen Familienmodell mit Familienernährer und Hausfrau – mit all seinen steuerlichen Implikationen und staatlichen Transferleistungen – zu reformieren.

Neue Wege und Handlungsmöglichkeiten – einige Akteure in Hessen

Welche Gesellschaft wollen wir? Wir brauchen gemeinschaftliches Handeln unter Berücksichtigung von Diversity – ein Ansatz, bei dem die Verschiedenartigkeit der MitarbeiterInnen als Teil der Unternehmenskultur wertgeschätzt wird. Heute ist es wichtiger denn je, die Bedürfnisse des Einzelnen mit den Belangen der Unternehmen und der Gemeinschaft in Einklang zu bringen. Gemeinsames und verschränktes Handeln ist zukunftsweisend. Unternehmen, die in dem Faktor Arbeitskräfte ihr wichtigstes und werterzeugendes Kapital erkannt haben und deren Bedürfnisse mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang gebracht haben, verfügen über deutliche Wettbewerbsvorteile. Männer und Väter, die erkannt haben, dass Karriere nicht alles ist und die bestrebt sind, eine Balance zwischen Leben und Arbeit zu finden, leben deutlich gesünder und steigern damit nicht nur einen volkswirtschaftlichen Nutzen. Eine Gesellschaft, die erkennt, wie wichtig soziales Miteinander im Verein, in der Familie und im bürgerschaftlichen Engagement ist, ist leistungsfähiger und zukunftsorientiert.

Väter suchen Orte, um ihre Bedürfnisse zu artikulieren und auch in sozialpolitische Handlungen und Forderungen umzusetzen. Die Väterforen Offenbach und Darmstadt, der Verband alleinerziehender Mütter und Väter und der Väteraufbruch für Kinder e.V. Frankfurt vertreten als Bürgerinitiativen Väter- und Familieninteressen und plädieren vor Ort für ein neues Männerleitbild.

Familienergänzende und -beratende Einrichtungen zeigen, wie zum Beispiel Tageseinrichtungen für Kinder sowie Familienbildungseinrichtungen eine stärkere Zuwendung von Männern zur Haus- und Familienarbeit befördern können. Väter sind vor und nach der Geburt des Kindes, während des Kindergarten- und Grundschulalters besonders ansprechbar. Hier sind künftig bewusstsensverändernde Prozesse der Zusammenarbeit zwischen Vätern und ErzieherInnen in enger Kooperation mit Bildungseinrichtungen der Kirchen und Kommunen und gemeinnützigen Einrichtungen der Familienbildung angezeigt¹¹.

So haben Umbrüche in den Geschlechterrollen und im Lebensgefühl einer wachsenden Gruppe von Männern seit einigen Jahren zu einer Neubelebung der Männer- und Väterarbeit im Bistum Limburg geführt. In diesem Zusammenhang ist das Netzwerk Väter-Jungen-Männerarbeit im Bistum Limburg als eine Initiative von haupt- und ehrenamtlich tätigen Männern entwickelt worden (regionale Ansprechpartner in Wetzlar, Frankfurt, Westerwald/Rheinland und Limburg).

Die katholischen Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung in Frankfurt entwickelten in den letzten Jahren vielfältige Initiativen zur Aktivierung und Mobilisierung von Vätern. Der Gedankenaustausch zwischen Vätern

¹⁰ vgl. SEEHAUSEN 2000

¹¹ vgl. SEEHAUSEN 1995; SEEHAUSEN/STROHMEIER 1999

spielt eine wichtige Rolle. Dabei soll keine „Väterschule“ stattfinden. Vielmehr geht es um Stärkung der Vater-Kind-Beziehung, Entlastung der Mütter sowie Förderung väterlicher Kompetenzen in der Familienarbeit. Hierzu findet eine breite Palette von Vorträgen, Veranstaltungen, Vater-Kind-Angeboten und Kursen zur Selbstorientierung statt.

Die Evangelische Familienbildung Frankfurt organisiert in einem multiprofessionellen Fachteam unterschiedliche Bildungs- und Kommunikationsprozesse, die an den Lebenslagen und veränderten Familienformen anknüpfen. In besonderer Weise gilt dies für Männer- und Vätergruppen. Seminare, Workshops und Informationsveranstaltungen gibt es unter anderem zu den Themenbereichen „Mann sein – Vater sein“, „Kommunikation zwischen Frauen und Männern“, „Beruf und Familie“. In der Zusammenarbeit mit Vätern sollen künftig partnerschaftliche Verhältnisse zwischen Familie und Betrieb angestrebt werden. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll in den Vordergrund gerückt werden. Neben Information, Unterstützung, Austausch und Vernetzung sollen in und mit den Väter-Gruppen neue Wege für individuelle Lösungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit entwickelt werden.

Die Gemeinde Hammersbach beteiligte sich 2001 an dem Landeswettbewerb „Familienfreundliche Kommune“ mit dem Projekt „Zehn für Eins – mehr Elternzeit für Väter“ und erhielt hierfür eine Auszeichnung durch das Hessische Sozialministerium und die Hertie-Stiftung. Das Projekt entstand aus dem Prozess der Lokalen Agenda 21. Die ask-Familienberatungsstelle (Trägerverein Albert-Schweitzer-Kinderdorf Hessen e.V., Hanau) beteiligte sich aktiv an dem Entwurf dieses Modells. Das Projekt verfolgt eine Reihe unterschiedlicher Ziele: stärkere Beteiligung der Väter an Familienarbeit; Entwicklung neuer Formen der Bildungsarbeit mit Vätern; Entwurf veränderter Kooperationsformen zwischen Vätern und ErzieherInnen; Gedankenaustausch zwischen Vätern und Stärkung ihrer Erziehungskompetenz; Beratung, Fortbildung, Unterstützung von Fachkräften. Grundsätzlich sollen Väter befähigt werden, sich vor Ort und an ihrem Arbeitsplatz mehr als bisher in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzumischen und sich öffentlich zu Wort zu melden¹².

Beispielhaft wird über eine Fortbildung für ErzieherInnen in Hammersbach in Kooperation mit der ask-Familienberatung (Hanau/Main-Kinzig-Kreis) berichtet. Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie „Väter zwischen Kinder, Kochtopf und Kollegen“, Väter-Treffpunkte, Bestandsaufnahme der ehrenamtlich tätigen männlichen Akteure in der Gemeinde, vielfältige Vater-Kind-Projekte in den Kindertageseinrichtungen bilden wichtige Aktivitäten. Es ist „eine neue Kultur des Verstehens für Väter und Mütter bei allen Akteuren gewachsen“ (Leiterin und Elternbeirat)¹³.

Das „Aktionsforum Männer und Leben – Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (2003 gegründet) vereinigt diese skizzierten Initiativen und Organisationen sowie weitere gesellschaftliche Gruppen und Unternehmen wie die Commerzbank AG, Deutsche Lufthansa AG, Druckwerkstatt Kollektiv GmbH Darmstadt, Frauenreferat der Stadt Frankfurt, Hessischer Rundfunk, familien-willkommen.de/ Mütterzentrum Darmstadt, Frauenbüro Darmstadt, IHK Frankfurt, Informationszentrum für Männerfragen Frank-

furt, Institut für Organisationskommunikation Bensheim, Psychologisches Forum Offenbach, Ver.di Hessen, Wirtschaftsjunioren Hessen, Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN und die Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung. Die AkteurInnen, die ein breites gesellschaftliches Spektrum repräsentieren, plädieren für einen Neuanfang in der Geschlechterpolitik. Sie unterstützen ein neues Männerleitbild. Die Gruppen fördern innovative Konzepte, die die Gleichstellung mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Fokus Väter ansprechen und gezielt familienfreundliche Arbeitsbedingungen herstellen. Grundsätzlich vertreten die MultiplikatorInnen ein Selbstverständnis, das – im Interesse von Männern und Frauen – eine stärkere Einbeziehung von Männern in die Familienarbeit fördert und fordert. Denn: Nur in einem Emanzipationsbündnis der Geschlechter ist Gleichberechtigung zu verwirklichen.

Das Aktionsforum verfolgt eine Väterförderung, die in ein Gesamtkonzept der Unterstützung von Familienorientierung in Gesellschaft und Wirtschaft integriert wird. Ziel des Aktionsforums ist es, die Aufgeschlossenheit gegenüber partnerschaftlicher Aufgabenteilung, neuen Formen der Arbeit und deren Umsetzung in der betrieblichen und privaten Praxis zu erhöhen.

Familien- und väterpolitische sowie sozialpädagogische Impulse und Gedankenanstöße sollen entwickelt und einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden. Das Aktionsforum bietet hierzu im Rhein-Main-Gebiet eine Plattform für neuartige Maßnahmen, Initiativen und Lösungen¹⁴.

Harald Seehausen, Kerstin Uhrig

¹² ORTIZ 2004

¹³ vgl. SCHERFER-SAMIDE/SEEHAUSEN 2003

¹⁴ vgl. SEEHAUSEN/UHRIG 2004

Literatur

- BECKER, ST./DE GRAAT, E./WINGEN, M.: Gesellschaftliche, sozialrechtliche und familienpolitische Rahmenbedingungen für eine familienbewusste Personalpolitik – Sachlage und Perspektiven. In: GEMEINNÜTZIGE HERTIE-STIFTUNG (Hg.): *Unternehmensziel: Familienbewusste Personalpolitik*. Köln 1999, S. 283–350
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hg.): *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen*. Kosten-Nutzen-Analyse. Gutachten der Prognos AG. Berlin 2003
- DAVID, B.: Die Commerzbank fördert systematisch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: *Personalführung* Heft 2/1999, S. 30–35
- DÖGE, P.: *Männerforschung als Beitrag zur Geschlechterdemokratie. Ansätze kritischer Männerforschung im Überblick*. Literaturstudie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 1999
- FTHENAKIS, W. E.: *Die Rolle des Vaters in der Familie*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2001
- GESTERKAMP, TH.: *gutesleben.de. Die neue Balance von Arbeit und Liebe*. Stuttgart 2002
- KRESS, B./SEEHAUSEN, H./STROHMEIER, J.: Orte für Väter. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – eine Herausforderung für Männer und Väter. In: HAGEMANN/KRESS/SEEHAUSEN: *Betrieb und Kinderbetreuung. Kooperation zwischen Jugendhilfe und Wirtschaft*. Opladen 1999, S. 111–126
- ORTIZ, K.: Der andere Kindergarten – Kindergarten der Gemeinde Hammersbach. „Mehr Elternzeit für Väter“ in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: *KiTa aktuell HRS*, Nr. 2/2004, S. 35–37
- SASS, J./JAECKEL, M.: *Leben mit Kindern in einer veränderten Welt. Einstellungen und Lebensplanung von Eltern im Ost-West-Vergleich*. München 1996
- SAUERBORN, W.: Vater morgana? Notwendigkeit, Voraussetzung und Ansatzpunkte eines wesentlichen Wertewandels bei Vätern. In: *WSI-Mitteilungen*, 45. Jg., S. 735–744
- SCHERFER-SAMIDE, P./SEEHAUSEN, H.: *Väter in Familie, Kindergarten und Beruf*. Fortbildungs-Dokumentation. Hanau/Frankfurt 2003
- SEEHAUSEN, H.: „Elternarbeit ist Mütterarbeit. Wo bleiben die Väter in den Tageseinrichtungen für Kinder.“ In: WEHRMANN, I./KOSSOLAPOW, M./SEEHAUSEN, H.: *Familien auf der Suche nach neuer Orientierung*. Bremen 1995, S. 44–62
- SEEHAUSEN, H./STROHMEIER, J.: *Perspektiven einer Väteraktivierung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – eine Herausforderung für Männer und Väter*. (Impuls-Stellungnahme für das Frauenreferat Frankfurt). Frankfurt am Main 1999
- SEEHAUSEN, H.: *Das Modellprojekt Kids & Co. Eine Initiative der Commerzbank AG. Kinderbetreuung in Ausnahmefällen – Eine Evaluationsstudie*. Frankfurt am Main 2000
- SEEHAUSEN, H./UHRIG, K. (Hg.): „Väter – ein Gewinn für Unternehmen?!“ Fachkongress/Dokumentation. Frankfurt am Main 2004. Dies. In: *KiTa aktuell HRS*, Heft 2/2004, S. 38–39
- ZULEHNER, P./VOLZ, R.: *Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen*. Ostfildern 1999



Dr. phil. Harald Seehausen ist Industriekaufmann, Grundschullehrer und Diplompädagoge. 1974 bis 1998 war er als Sozialforscher des Deutschen Jugendinstituts e.V. tätig, seit 1999 ist er Inhaber der Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung und Innovationsberater diverser Reformprojekte sowie Herausgeber der Zeitschrift *KiTa aktuell HRS*.



Kerstin Uhrig ist Geistes- und Sozialwissenschaftlerin. Als freie Beraterin ist sie in den Feldern Organisationsberatung und strategisches Personalmarketing tätig. Sie begleitet Unternehmen und Kommunen in den Handlungsfeldern Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ist Mitglied des Aktionsforums Männer und Leben – Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Ende der Zöglinge: „Educare“ in Europa

Kurz, prägnant und anhand vieler Beispiele zeigt die Autorin, wie und in welchem Umfang Kleinkinder in Schweden, Frankreich und Großbritannien betreut werden, welche bildungspolitischen und pädagogischen Konzepte zugrunde liegen und wie es jeweils um die Ausbildung der ErzieherInnen bestellt ist. Sie zeigt Defizite, aber auch erste Ansätze einer Veränderung in Deutschland auf.

Es ist eine herzerreißende Szene: Laut heulend klammert sich die Zweijährige an den Vater. Er soll nicht gehen und sie alleine in der Gruppe lassen. Eine Urszene. Der Vater verabschiedet sich trotzdem, umarmt das Mädchen noch einmal lange – und geht. Noch immer wird vielen, vor allem westdeutschen Eltern, flau bei einer solchen Szene. Ist es nicht zu früh? Soll das Kind nicht noch eine Weile zu Hause bleiben? Der Lehrfilm mit der ergreifenden Szene wurde in Schweden gedreht. Dort gehen 84% der Kinder in öffentliche Kindereinrichtungen, bevor sie zwei Jahre alt sind. Ein Grund für diese hohe Akzeptanz könnte in der Philosophie dieser Einrichtungen liegen: Schon seit 1975 werden Kleinkinder in Schweden nicht mehr „betreut“ und nicht „erzogen“: Sie werden gebildet.

„Was wollen wir morgen essen?“, fragt die schwedische Köchin im Film. Die Kinder überlegen: Melonen – sind zu teuer, sagt die Köchin. Lieber Äpfel. Man könnte doch Krapfen backen. Man einigt sich. Die Kinder lernen, Wünsche zu artikulieren, Ziele zu haben und deren Umsetzung zu verfolgen. Die weinende Zweijährige, die ihren Vater vermisst, lernt, dass sie getröstet wird, wenn sie traurig ist und auch wieder froh sein kann. Die anderen Kinder lernen, was es heißt, Rücksicht auf ein trauriges Kind zu nehmen. Am nächsten Tag werden sie ins Kochbuch schauen, obwohl sie nicht lesen können, und Apfelkrapfen backen.

Das Bildungsziel heißt: sich wahrnehmen, die eigene Leistung wertschätzen, auf andere eingehen und die Lust aufs Lernen behalten. So wollen es die Richtlinien im nationalen Curriculum für Kinder von eins bis fünf Jahren. Mit viel Muße soziale Kompetenzen ausbilden, die manche zu Hause nie erwerben würden. Und die ihnen den weiteren Lernweg erleichtern. „Educare“ lautet das Stichwort dazu,

eine Verbindung von „Education“, Erziehung, und „Care“, der sorgenden Betreuung der Kinder.

Seit die Pisa-Studie amtlich machte, dass die Deutschen erstaunlich dumm sind, schauen nicht mehr nur BildungsexpertInnen nach Schweden, etwa auf der Tagung „Bildungskulturen des Aufwachsens“ im Frühsommer in Berlin, bei der DONATA ELSCHENBROICH vom Deutschen Jugendinstitut den Schweden-Film vorführte. Auch die Politik erkennt, dass die Kinderbetreuung zu Hause oder in der Halbtagskita den Kurzen Entwicklungschancen raubt. Sei es, weil sie aus einem bildungsfernen Kontext kommen, sei es, weil zu Hause schlecht Deutsch gesprochen wird. Oder weil die Eltern schlicht zu viel zu tun haben, um dem Nachwuchs optimale Bedingungen zu bieten.

Zum Pisa-Schock gesellte sich der Demographie-Schock: Mütter können in Deutschland mangels Kinderbetreuung nur schwer Karriere machen, also bekommen die Frauen, die ihren Beruf mit voller Kraft verfolgen wollen, keine Kinder mehr. Das Ergebnis: Die Geburtenrate ist mit 1,29 Kindern pro Frau ebenso im Keller wie der Verdienst der Frauen im Vergleich zu Männern. In keinem europäischen Land ist die Lohndifferenz größer als in Deutschland. All diese roten Laternen zusammengenommen sollten reichen, das Land aus dem Tiefschlaf aufzuwecken. Und siehe da: Verbale Aufgeschlossenheit stellt sich ein, sogar die CDU plädiert seit kurzem dafür, die Kinder in die Kita zu schicken. Bundesfamilienministerin RENATE SCHMIDT (SPD) legte eine Serie furioser Auftritte hin, in der sie in allen Tonlagen das Hohe Lied der Ganztagsbetreuung intonierte, gestützt auf ein umfangreiches Gutachten des Frühpädagogen WASSILIOS FTIENAKIS. „Es sind die Startchancen in den ersten sechs Lebensjahren, die in großem Maße über den späteren Lebensweg und die Lebenskarrieren entscheiden. Deshalb

gehört die frühkindliche Förderung und Erziehung ins Zentrum der Gesellschaftspolitik. Deshalb ist der Zugang möglichst aller Kinder zu Betreuung mit Qualität so entscheidend“, zitierte SCHMIDT aus dem Gutachten, als sie es im Herbst 2003 vorstellte. Nur mit der Umsetzung, da hapert's. Die Kommunen werden zwar entlastet, um Geld für Kitas freizumachen. Doch wer mit Kämmerern spricht, hört verächtlich oft nur eine Antwort: „Sobald wir Geld übrig haben, stopfen wir damit ein Haushaltsloch.“ Von Ausbau der Kindergärten ist selten die Rede.

Wie kann ein Land sich so etwas leisten? Es ist nicht nur eine unterschwellige patriarchale Verachtung für alles, was mit Frauen und Kindern zu tun hat, die die Politik nach wie vor lieber über Fußball-Bundestrainer oder den Flächentarifvertrag als über Kinder sinnieren lässt. Es ist auch der damit durchaus zu verbindende alte Muttermythos, der die westdeutsche Politik immer noch im Bann hält. Internationale Forschung, die die Überlegenheit guter Gruppenbetreuung gegenüber der Bemutterung nachwies, wurde im Westen jahrelang ignoriert. Staatliche Kinderbetreuung bedeutet schlechte Kinderbetreuung, so ist es im Kollektibewusstsein der „alten Bundesländer“ gespeichert. Gerade in der Abgrenzung zur autoritären Gruppenerziehung der DDR wurde der heilsame Einfluss von Heim und Mutter noch einmal besonders betont. Dass ein öffentliches Betreuungssystem besser sein könnte als die Erziehung zu Hause, wenn man genug investiert, war lange Zeit undenkbar. Ein Sonderweg.

Schweden – Kinderrecht auf Bildung

Fragt man dagegen schwedische Eltern, ob es für sie schwer sei, das Kind so früh „wegzugeben“, dann erntet man verwunderte Blicke. Die Vorschulerziehung in den schwedischen „daghems“, den Tageseinrichtungen, bieten den Kindern so viel mehr an Zeit, Raum und Unterstützung, als Eltern es könnten, dass die Wahl leicht fällt. Zudem arbeiten die Tagesstätten sehr viel stärker mit den Eltern zusammen, als es etwa in Deutschland der Fall ist.

Deutsche ErzieherInnen entwickeln nach einer Studie der Uni Halle eine Art Wagenburg-Mentalität in ihrer Kita. Eltern sind eher die feindlichen Eindringlinge, die das schöne Erziehungskonzept zerstören könnten. In Schweden wird dagegen größter Wert darauf gelegt, dass die Kinder einen guten Übergang von Eltern zu Institution haben, die Betreuer stehen mit den Eltern im ständigen Kontakt.

Diese Intensivbetreuung ist nur möglich, wenn der ErzieherInnen/Kind-Schlüssel klein genug ist. In der Regel kümmert sich in Schweden ein(e) Erzieher(in) um fünf Kinder. In Deutschlands Kitas sind es im Durchschnitt 10, oft sogar noch einige mehr. Mit fünf Kindern kann eine Betreuungsperson Krapfen backen, mit 10 kaum. Bei fünf Kindern kann man sich um jedes Kind einzeln kümmern, bei 10 nicht. Mit fünf Kindern kann man Bildungskonzepte umsetzen, die am Einzelnen orientiert sind, mit 10 Kindern ist das Glücksache.

Welche Bildungskonzepte denn überhaupt? Fragt man deutsche ErzieherInnen, was Kinder bei ihnen lernen sollen, dann heißt es: elementare Mathematik, Motorik, Feinmotorik, sprachlichen Ausdruck. In Schweden heißt es: „Wir möchten, dass die Kinder starke Persönlichkeiten werden.“ Sie sollen soziale Kompetenzen lernen, Werte entwickeln, sich selbst und die anderen wahrnehmen. Und die Lust aufs

Lernen nicht verlieren. Solche Konzepte lernen die ErzieherInnen in der Uni. Mindestens einer von den drei LehrerInnen, die eine Gruppe von 15 Kindern betreuen, muss frühkindliche Bildung studiert haben. Auch dies ist für Deutschland eine unbekannte Vorstellung.

Warum ist Skandinavien so weit vorneweg? Ein Schlüssel zu dieser Frage liegt in dem Arbeitskräftemangel, an dem das Land in den Sechziger- und Siebzigerjahren litt. Im Gegensatz zu Deutschland setzte man nicht auf „Gastarbeiter“, sondern lockte die Frauen auf den Arbeitsmarkt. Dazu mussten die Kinder versorgt werden. Als kleine Länder hatten die Skandinavier auch schon länger ein Bewusstsein für den Wert des Nachwuchses und seiner Erziehung entwickelt. So haben in Schweden oder Finnland nicht die Eltern einen Anspruch auf einen Vorschulplatz für das Kind, sondern das Kind selbst – unabhängig von der Situation der Eltern. Ab seiner Geburt hat es einen Rechtsanspruch auf Betreuung und Bildung. In Schweden können das maximal 10 Stunden pro Tag sein, Finnland bietet 700 Stunden Bildung pro Jahr an, hat aber dazu noch ein gut ausgebautes System von Tagesmüttern, so dass die Eltern auf jeden Fall voll berufstätig sein können.

Frankreich – der Staat sorgt für die Kinder

Frankreich hat einen etwas anderen Weg genommen. Schon seit Anfang des 20. Jahrhunderts wurde dort als normal angesehen, dass der Staat die Kinder mitversorgt. Es gilt als republikanischer Gewinn, dass der Staat der katholischen Kirche den Zugriff auf die Kinder entzog. Die „École Maternelle“, die ganztägige Vorschule für Kinder ab drei Jahren, ist kostenlos – und bereitet spielerisch auf die Schule vor. Für Kinder von null bis drei gibt es ein differenziertes System von Tagesmüttern, Kindermädchen und Krippen, das teils öffentlich, teils durch die Arbeitgeber und teils privat finanziert wird.

Auch in Frankreich gibt es eine Priorität für die Erwerbstätigkeit der Frauen, hier arbeiten 80% der Mütter von Kindern unter drei Jahren. In Deutschland sind es 59%. Und die Französinnen arbeiten oft voll, die meisten deutschen Mütter dagegen in Teilzeit. Das System der Betreuung der unter Dreijährigen verändert sich allerdings gerade. Standen unter sozialistischen Regierungen die „Crèches“, die Krippen, im Mittelpunkt des Interesses, so wird unter den Konservativen eher die häusliche Betreuung ausgebaut. Das hat nicht nur Folgen für die frühkindliche Bildung, für die Kindermädchen nur rudimentär qualifiziert sind. Auch die solidarische Finanzierung der Krippen durch eine einzigartige „Familienkasse“, die die Arbeitgeber immer noch zu 60% füllen, tritt damit in den Hintergrund. Für die Kindermädchen gibt es direkte Zuschüsse und Steuerfrei-beträge.

Insbesondere die konservative Regierung Raffarin hat erkannt, dass die häusliche Kinderbetreuung den Staat billiger kommt und gleichzeitig massenhaft Arbeitsplätze für Frauen schafft. Seitdem investiert die Regierung statt in den Ausbau der Krippen in Steuererleichterungen und Zuschüsse für Kindermädchen. Schon heute arbeiten 450 000 Frauen in diesem Sektor, bis 2010 sollen es 600 000 sein, während die Zahl der Krippenplätze für Kleinkinder im Moment stagniert. MARIE-THERÈSE LETABLIÉ, Expertin vom Pariser „Centre National de la Recherche Scientifique“, sieht diese Entwicklung allerdings wenig tragisch: „Wir schwanken nun

schon sehr lange zwischen diesen Polen, bei einer linken Regierung gibt es wieder mehr Staat, bei einer rechten mehr private Betreuung“, sagte sie auf einer Tagung zum Thema Kinderbetreuung, die die Friedrich-Ebert-Stiftung im Sommer veranstaltete. Die Hauptsache sei für sie, dass die Berufstätigkeit der Mütter nicht in Frage gestellt werde.

Interessant ist, dass auch Unternehmen, die Kinderbetreuung anbieten, bis zu 60% der Ausgaben in Steuererleichterungen umsetzen können. Dieses klassische Steuerungsinstrument setzt die Regierung auch bei der Geburtenpolitik ein: Ab dem dritten Kind zahlen DurchschnittsverdienerInnen in Frankreich in der Regel überhaupt keine Einkommenssteuer mehr.

Großbritannien – Bildung für Eltern und Kinder

Es war die Regierung Blair, die in Großbritannien eine Offensive für Kinder eingeleitet hat. Die Thatcher-Ära hat die Insel als Land mit den ärmsten Kindern Europas zurückgelassen. Ein Drittel aller Kinder lebte im Jahr 1998 unterhalb der Armutsgrenze. Mit einer eigens berufenen Staatssekretärin und zusätzlichen 500 Millionen Pfund jährlich wird nun in Bildung und Betreuung investiert. Seitdem werden im ganzen Land „Children Centers“ entwickelt, in denen Kindergärten, Grundschulen und Elternbildung verknüpft sind. Die Vorstufe dazu, die „Early Excellence Centers“, haben in der internationalen Bildungsforschung für Furore gesorgt.

Das Pioniermodell entstand im britischen Corby, einer deindustrialisierten Stadt nördlich von London, in der 50% der Erwachsenen arbeitslos waren. Corby hatte auch die höchste Rate an Schulabbrechern in ganz England. Die ErzieherInnen der Kindertagesstätte wollten dem unguten Einfluss frustrierter Eltern nicht weiter vergeblich entgegenarbeiten. Anstatt sich über die Eltern aufzuregen, luden sie sie ein. Die PädagogInnen zeigten den Müttern und Vätern, warum ihr Kind gerade dies oder jenes tut, welche Fähigkeit es etwa übt, wenn es immer wieder Dinge fallen lässt. Eltern, die einen Sinn in dem Handeln ihrer Kinder sehen, verlieren weniger schnell die Nerven und werden bessere ErzieherInnen, war ihre Erfahrung. Die Erwachsenen lernen, auf das Wohlbefinden der Kinder zu achten. Sie massieren sie und merken, wie es den Kindern gut tut. Sie achten auf ihre Ernährung – und stellen fest, dass sie selbst auch mal wieder Gemüse essen könnten. Sie lesen mit den Kindern Kinderbücher – oft sind das die allerersten Bücher, die es überhaupt im Haushalt gibt, berichtet etwa DONATA ELSCHENBROICH vom Deutschen Jugendinstitut, die die Entwicklung der Centers in England verfolgte.

Die Eltern haben über dieses Interesse oft auch für sich einen neuen Zugang zum Thema Lernen und Lebensqualität entwickelt. Der Erfolg ist erstaunlich: Eltern haben Gruppen gebildet, die sich über Ernährung und Gesundheit Gedanken machen, über ihre Perspektiven nach der Scheidung, über Lektüre für sich und die Kinder. Sie leihen Videokameras, um Entwicklungsschritte ihrer Kinder zu verstehen und zu dokumentieren. Eine Mutter aus Corby hat sogar angefangen, Pädagogik zu studieren.

Eine weitere Neuerung im Bereich der frühkindlichen Bildung: Es gibt Ziele und Erfolgskontrollen. Wie kann man Wohlbefinden von Kindern messen? Man nimmt Indikatoren, die etwa auf ihre Gesundheit hinweisen. Bis 2004 etwa sollten 10% weniger Mütter rauchen. Es sollen weniger

Kinder ins Krankenhaus eingeliefert werden. Für die Regierung Blair ist dieses Modell maßgeblich: Bis 2010 sollen 2 500 Children Centers im ganzen Land entstehen.

Deutschland – erstes Blinzeln erkennbar

48% der schwedischen Kinder unter drei Jahren haben einen Betreuungsplatz. 29% der französischen Kinder unter drei werden „fremdbetreut“. In Deutschland sind es bundesweit 10%, und in Westdeutschland 2,7%. Daran hat sich bis heute nichts geändert. Die deutschen Kinder werden aber nicht nur wenig, sondern auch nicht besonders gut betreut. Eine Qualitätskontrolle von Kindergärten und Kitas gibt es nicht. Einzig die Ausbildung deutscher und österreichischer ErzieherInnen findet an einer Fachschule statt und wird dementsprechend in anderen europäischen Ländern nicht anerkannt. Alle anderen Länder bilden GrundschullehrerInnen und ErzieherInnen gemeinsam an Hochschulen aus. Man kann die Misere in schlichte Zahlen fassen: Im europäischen Durchschnitt wird 1% des Bruttosozialprodukts für die Bildung und Betreuung der Kinder ausgegeben, in Deutschland ist es nicht einmal die Hälfte: 0,4%.

Was ExpertInnen schon lange verzweifeln lässt, spricht mittlerweile auch die deutsche Familienministerin aus: „Wir sind dreißig Jahre hinterher.“ Die Sozialpädagogin ILSE WEHRMANN, Chefin der Bundesvereinigung Evangelischer Kindertageseinrichtungen, beklagt vor allem, dass Betreuung und Bildung „nicht als Investitionsausgaben, sondern als Konsumausgaben wahrgenommen werden“. Die Stadt Zürich hätte einmal errechnet, dass eine Investition von einem Franken in ein Kind drei Franken an Einnahmen erbringe.

Das Grundproblem in Deutschland sei nun, so fasst es der Sozialökonom STEFAN SELL von der Fachhochschule Konstanz zusammen, dass der „Ertrag“ der Kinder in Form späterer Steuern und Sozialversicherungseinnahmen vor allem Bund und Ländern zugute komme, die Kosten aber bei den Kommunen hängen bleiben. Er schlägt deshalb ein Modell vor, bei dem Kommunen und Eltern weiterhin eigene Beiträge leisten, Bund und Länder aber den Eltern mit einer gewissen Summe unter die Arme greifen, die sie in Form von Kita-Gutscheinen ausgeben könnten.

Von einer derart raffinierten Reform ist die bundesdeutsche Politik meilenweit entfernt. Sie hat einen sehr indirekten Weg gewählt. Die Kommunen werden auf dem Papier um jährlich 1,5 Milliarden Euro entlastet und sollen deshalb vor Freude die Kinderbetreuung ausbauen. Doch gezwungen hat der Bund sie dazu nicht. Dies wäre nur mit einem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz möglich. Der ist im neuen Betreuungsgesetz, das im Kabinett im Juli verabschiedet wurde, nicht vorgesehen.

Es scheint, dass die Regierung eher den Weg der konservativen französischen Regierung gehen möchte. In Frankreich haben die Kinder unter drei Jahren keinen Rechtsanspruch auf einen Platz. Doch über zahlreiche Vergünstigungen ist eine halbwegs zufrieden stellende Betreuungssituation geschaffen worden – obwohl auch dort immer noch Betreuungsplätze fehlen.

Auch Konzepte für mehr Qualität in der Erziehung sind bereits da – auf einem bescheidenen Niveau: Es gibt nicht nur ein Aufbaustudium für ErzieherInnen in Bremen, es gibt auch seit diesem Sommer den ersten grundständigen Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ an

der Berliner Alice-Salomon-Fachhochschule für Sozialpädagogik. Darüber hinaus arbeitet seit 2000 auch eine groß angelegte „Nationale Qualitätsinitiative“ des Familienministeriums, bei der WissenschaftlerInnen zusammen mit den PädagogInnen Kriterien für die Qualität ihrer Arbeit entwickeln und sich Gedanken machen, wie man diese umsetzen könnte.

Eine der Arbeitsgruppen entwickelte konkrete Kataloge dafür, was „gute Pädagogik“ sein kann. In Fortbildungen für ErzieherInnen werden diese Kataloge schon jetzt angewandt: „Sie werden als sehr hilfreich empfunden“, bilanziert WOLFGANG TIETZE, Professor für Kleinkindpädagogik von der Freien Universität Berlin, der an dem Projekt beteiligt ist.

Und was ist gute Pädagogik, Herr TIETZE? Der Professor wählt ein sinnliches Beispiel: „Sie können das Essen in der Kita als Abfütterung gestalten. Dann bekommt jeder eine Alufolie voll Essen und es heißt ‚nun futtert mal‘. Oder sie überlegen, was die Kinder essen könnten, versuchen, gesundes Essen zu bekommen. Sie lassen die Kinder selbst ihre Portion nehmen und sprechen mit ihnen über das Essen.“ Ein einleuchtendes Beispiel. Und es klingt – fast wie aus Schweden.

Heide Oestreich

Literatur

ELSCHENBROICH, DONATA/SCHWEITZER, OTTO: *Erzieherportraits. Profile von Erziehern in Frankreich, Italien, Schweden, USA. Berufsbiographien und Berufsverständnis, Lebensstile*. Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): (Film) 60 Minuten, Begleitheft. Frankfurt/M.: 2002

FIX, BIRGIT: *Familienpolitik im internationalen Vergleich: von Europa lernen*, Quelle: www.familienhandbuch.de

FTHENAKIS, WASSILIOS E.: *Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems der Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland*. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Oktober 2003, Quelle: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie.did=11414.html>

HENRY-HUTHMACHER, CHRISTINE (Hrsg.): *Jedes Kind zählt: Neue Wege der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung*. Konrad-Adenauer-Stiftung: Zukunftsforum Politik Nr. 58. Sankt Augustin: 2004

REUTER, SILKE: „Frankreich: Die vollzeitberufstätige Mutter als Auslaufmodell.“ In: BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (Hrsg.): *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 44/2003. Bonn: 2003

SCHWEDEN-INSTITUT (Hrsg.): „Childcare in Sweden“. In: *factsheets*. Quelle: www.sweden.se/templates/FactSheet4132.asp

SELL, STEFAN: „Neue Finanzierungsmodelle der Kinderbetreuung“. In: CHRISTINE HENRY-HUTHMACHER (Hrsg.): *Jedes Kind zählt: Neue Wege der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung*. Konrad-Adenauer-Stiftung: Zukunftsforum Politik Nr. 58. Sankt Augustin: 2004

TEXTOR, MARTIN R.: *Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch*. Quelle: www.kindergartenpaedagogik.de

VEIL, MECHTILD: „Kinderbetreuungskulturen in Europa: Schweden, Frankreich, Deutschland.“ In: BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (Hrsg.): *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 44/2003. Bonn: 2003

WEHRMANN, ILSE: „Orte für Kinder und Familien – flexible und bedarfsgerechte Modelle“. In: CHRISTINE HENRY-HUTHMACHER (Hrsg.): *Jedes Kind zählt: Neue Wege der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung*. Konrad-Adenauer-Stiftung: Zukunftsforum Politik Nr. 58. Sankt Augustin: 2004



Heide Oestreich ist Politologin und Publizistin. Seit 1999 arbeitet sie als Redakteurin der tageszeitung (taz) im Ressort Inland. Ihre Spezialgebiete sind Geschlechter- und Gesellschaftspolitik, insbesondere Frauen- und Familienpolitik.

Kontakt:

Heide Oestreich
Redaktion Inland
taz, die tageszeitung
Kochstraße 18
10969 Berlin
Telefon (030) 25902 264
Telefax (030) 25902 664
oes@taz.de

Büro & Klammern

Im Beruf nicht mehr hinter den Männern zurückstehen!
 Und immer um die lieben Kleinen kümmern!
 Wie wir – Superfrauen und Übermütter – uns systematisch unglücklich machen

Was ist eine gute Mutter? Die meisten beantworten diese Frage so: Ausgeglichen und glücklich – das überträgt sich aufs Kind. Was einfach klingt, scheint jedoch den wenigsten zu gelingen. Die berufstätige Mutter scheitert heute vorzugsweise an den eigenen hohen Ansprüchen: Sie fühlt sich mal unzulänglich im Job, mal unzulänglich oder unterfordert zu Hause. Die Vollzeitmutter schämt sich ihrer vermeintlich langweiligen Hausfrauenrolle. Die Teilzeitmutter kann die Zeit mit den Kindern nicht genießen, weil sie mit schlechtem Gewissen an die aufgegebenen Karriere denkt. Gründe für das Unbehagen einer neugeborenen Mutter gibt es genug. Und alle hätten sie ein leichteres Leben, wären sie nicht so versessen darauf, eine „gute Mutter“ zu sein.

Heute stehen die Frauen aller westlichen Länder unter dem Druck, die schönen Feminismus-Theorien der siebziger Jahre endlich mit Leben zu füllen. In Deutschland jedoch scheinen der Anspruch der Frauenbewegung und das tatsächliche Selbstverständnis der Frau besonders weit auseinander zu klaffen. Wie sonst wäre es zu erklären, dass die Frage geeigneter Kinderbetreuung in Deutschland noch immer ideologisch aufgeladen ist und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr als in anderen europäischen Ländern diskutiert wird? Warum nur kommen andere Sprachen ohne das Wort „Rabenmutter“ aus, das in Deutschland regelmäßig die Schlagzeilen bestimmt? Warum bloß ist die deutsche Mutter nur im Schuldbewusstsein Spitze?

In den USA und Großbritannien wird mittlerweile gegen die Idee rebelliert, eine Frau könne heutzutage alles gleichzeitig haben – Job, Kinder und ein funktionierendes soziales Leben –, ohne den Verstand zu verlieren. Zahlreiche Autorinnen entlarven diese Vorstellung als bloße Theorie. Ihre Bücher sind Bestseller – außer in Deutschland. Denn deutsche Mütter haben eine Abwehrschwäche: Sie suchen Fehler immer zuerst bei sich selbst und halten unverändert an einer Rolle fest, die ihnen über lange Zeit hinweg anezogen wurde: der Rolle der Übermutter.

Eine Mutter gehört zu ihrem Kind. Dieser Kernsatz aus den Pädagogikbüchern der fünfziger Jahre hält sich hartnäckig in den Köpfen deutscher Frauen. Denen, die nach ihm leben, beschert er Frustration; denen, die es nicht tun, Schuldgefühle. Natürlich gibt es die Studien, die belegen, dass Kinder in den ersten Lebensjahren konstante Bezugspersonen haben sollten. Doch auch als es noch keine Studien gab, ist über Jahrhunderte in Deutschland die Rolle der Mutter mythisch überhöht worden. Die Folge ist eine Symbiose von Mutter und Kind, eine exklusive Mutterbindung, die anderen Aspekten im Leben der Frau, etwa dem Beruf, im Weg steht. Da leugnet deshalb die Karrierefrau schon am Telefon mit einer Freundin, dass sie im Büro sei. „Nein, nein – ich bin bei den Kindern. Die schlafen gerade.“ Die Autorin BARBARA VINKEN spricht in ihrem Buch *Die deutsche Mutter* von einem „deutschen Sonderweg“, der von Luther über Pestalozzi bis hin zu den Nazis einen Mutterkult gefördert habe: „Das Kind wird in Deutschland nicht in das Leben integriert, sondern es wird zum Sinn und Zweck des Lebens der Mutter – eine religiös anmutende Verkehrung.“

Man muss nicht bis zu den Nazis zurückgehen, um dem deutschen Mütter-Mythos nachzuspüren. Nur etwa jede fünfte Frau entscheidet sich in Deutschland heute für

schmerzlindernde Maßnahmen wie eine Periduralanästhesie unter der Geburt. Die Leidensbereitschaft ist hoch, denn vielen gilt eine schwere Geburt als erstes Indiz dafür, eine gute Mutter zu sein. Auf der Entbindungsstation findet die Wöchnerin dann auf ihrem Nachtkästchen haufenweise Material der Leche-Liga, einem Verein zur Förderung des Stillens. Sowie Broschüren darüber, wie man Gehörlosigkeit und andere Krankheiten seiner Kinder früh erkennen kann. Es gibt ja so viel falsch zu machen! Legionen von „Still-Beraterinnen“ weisen den Müttern unaufgefordert den Weg zur Brustnahrung – während etwa die Informationsbroschüren französischer Krankenhäuser auch daran erinnern, wie man den Busen in Form hält. Hier wird ausschließlich die Mutter angesprochen, dort auch die Frau.

Kein Wunder, dass die meisten Frauen das Krankenhaus mit einem Gefühl von Unzulänglichkeit verlassen. Die Unsicherheit bekämpfend, müht sich die deutsche Mutter um ständige Übererfüllung des Plans: Unermüdlich wacht sie an der Seite des Säuglings, reagiert pflichtschuldig auf jede Regung des Kleinen – und gibt die eigenen Bedürfnisse komplett auf.

Weil ihre Rolle kulturell und gesellschaftlich mit einem (unnatürlich) hohen Anspruch verbunden ist, es aber keine klaren Qualifikationsmerkmale gibt, flüchtet sich die Mutter in messianischen Eifer. Um die Routine-Untersuchung beim Kinderarzt maximal zu nutzen, faxt sie vorab einen Fragenkatalog in die Praxis, damit ganz sicher kein Thema zu kurz kommt. Ihre knapp bemessene Freizeit investiert sie in die Lektüre von Ratgebern. Die Psychoanalytikerin NADJA BRUSCHWEILER-STERN, Autorin des Buches *Geburt einer Mutter*, beklagt: „Heutzutage haben Mütter das Gefühl, überhaupt nichts im Umgang mit Kindern zu wissen und hören deshalb nicht mehr auf ihre Intuition.“

Unbefangenheit, Leichtigkeit und Selbstverständlichkeit sind Qualitäten, die Müttern abhanden gekommen sind. Stattdessen dominieren Opfermentalität, Pflichtgefühl und verbissener Ehrgeiz. Zwar hört man häufig den Satz „Ich fühle mich als gute Mutter“ (alles andere wäre bei dem Einsatz auch das Eingeständnis einer Niederlage), viel seltener jedoch: „Ich fühle mich gut als Mutter“. Mit irgendetwas lässt sich immer hadern. Sei es die Furcht, das Kind zu früh in die Krippe gegeben zu haben oder die Furcht, die ersten Jahre mit dem Kind nicht genug genossen zu haben. Die deutsche Mutter fühlt sich vorzugsweise schlecht.

Und sie macht es sich besonders schwer. Das Gefühl, den eigenen Wert zu steigern, indem sie sich aufopfern, lässt Frauen an der falschen Stelle sparen. Eher wird auf Putzfrau oder Babysitter verzichtet als auf die Vollkaskoversicherung oder den Fitness-Club. Die Übermutter tut sich schwer, zu delegieren. Ihre Leitsätze heißen „Man muss es auch alleine schaffen!“ und „Ich kann es sowieso am besten selbst!“

In Frankreich und England ist es dagegen nicht nur in der Oberschicht üblich, sich in der verflixten ersten Zeit von Nachtschwestern, Haushälterinnen und nannies helfen zu lassen. Es gibt dort ein großes Angebot an Agenturen, die Hilfe vermitteln. Und sie in Anspruch zu nehmen ist völlig normal, sofern man, jedenfalls bei regelmäßiger Beanspruchung, über ein überdurchschnittliches Gehalt verfügt. Wer in Deutschland aber legal professionellen Beistand engagieren will, kann lange suchen. Fast nur soziale Dienste bieten sich als „Familienhilfe“ an. Zwar kostet eine Stunde bei solchen, meist gemeinnützigen Organisationen ähnlich viel (etwa 20 Euro für Selbstzahler) wie die nanny aus England oder die assistante maternelle aus Frankreich, beide

staatlich geprüft. Doch die Leistung ist so grundverschieden wie Sozialdienst und bezahlter Service es eben sind.

Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern liegt in Deutschland der private Dienstleistungssektor für professionelle Kinderbetreuung brach. Wo keine Hilfe beansprucht wird, wo keine Nachfrage besteht, entwickelt sich auch kein Angebot. Und natürlich spielt es auch eine Rolle, dass Kinderfrauen – anders als etwa in Frankreich, Belgien und Schweden – in Deutschland nicht von der Steuer abgesetzt werden können. Stattdessen belohnt es das deutsche Steuerrecht, wenn verheiratete Mütter zu Hause bleiben. So tragen sowohl die gesellschaftlichen Bedingungen als auch die kulturelle Norm dazu bei, dass Frauen die Mutterrolle mit Selbstaufgabe gleichsetzen.

Jede Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mündet in Deutschland in die Forderung nach einem umfassenderen Angebot staatlicher Kinderbetreuung – jedoch ist zu bezweifeln, dass diese Betreuung tatsächlich gewünscht ist. Einerseits ist die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen in den letzten Jahren weiter gestiegen. Andererseits nehmen die wenigsten Frauen ihren Beruf in der Form wieder auf, in der sie ihn ausübten, bevor sie Mutter wurden. Nur rund fünf Prozent kehren nach dem dreimonatigen Mutterschutz auf ihre volle Stelle zurück – in Frankreich sind es 70 Prozent! Rund zwei Drittel der berufstätigen Mütter arbeiten Teilzeit. Nicht, was ihren Anteil an den Erwerbstätigen betrifft, wohl aber bei der Arbeitszeit belegen die deutschen Frauen im Europa-Vergleich einen der unteren Plätze. Die überaus angenehme und luxuriöse Möglichkeit, drei Jahre Elternzeit zu nehmen, ist vordergründig zwar ein großer Gewinn, katapultiert Frauen jedoch nachhaltig aus dem Berufsleben heraus. Und wer draußen ist, braucht keine staatliche Ganztagsbetreuung für seine Kinder.

Das immense Bedürfnis nach Teilzeitarbeit, so argumentiert Mütter-Autorin BARBARA VINKEN, ist ein Indiz dafür, wie sehr Frauen in Deutschland noch an ihrer traditionellen Rolle hängen, allein für alle Familienbelange zuständig zu sein. Tief sitzt die Berufung zum Bemuttern. So gesehen schaden Teilzeitmodelle den Frauen mehr als sie nützen. Und so gesehen verspricht volle Berufstätigkeit – sofern Haushalt und Kinderbetreuung an Dienstleister delegiert werden können – Erleichterung.

Nur beim Joggen fühlt sie sich zehn Minuten bei sich selbst

Schauen wir uns jene zwei Drittel berufstätiger Teilzeitmütter genauer an. Wie sieht die Managerin oder die freischaffende Künstlerin ihre Situation? Allen beiden sind Schuldgefühle und schlechtes Gewissen wohlvertraut. Die Künstlerin fährt ihre elfjährige Tochter jeden Tag zur Schule und holt sie dort auch wieder ab. „Irgendeinen Grund, sich Vorwürfe zu machen, gibt es doch immer“, sagt die Alleinerziehende. „Mal hat man zu wenig Zeit, die Hausaufgaben zu überwachen, dann gibt's tagelang nur vitaminarme Tiefkühlkost, oder der Fernseher läuft auch zu Zeiten, an denen er eigentlich aus sein sollte.“

Die Managerin, deren Mann Vollzeit arbeitet, fühlt sich schlecht, wenn sie ihren Kindern nach dem Job nicht „quality time“ geben kann, sondern insgeheim erschöpft darauf wartet, dass die lieben Kleinen müde werden. Sie redet von „teilweise grotesker Überforderung“, obwohl (oder weil?) sie ihre volle Stelle in eine Teilzeitstelle umgewandelt hat. Sie

erzählt von Phantomgeräuschen wie dem vermeintlichen Klingeln eines Handys, das sie hört, und davon, wie private Post ungeöffnet liegen bleibt. Oft tagelang, manchmal Wochen. Sie hetzt vom Büro in den Kindergarten, vom Supermarkt nach Hause, sitzt dort spätabends am Computer, um E-Mails aus dem Büro aufzuarbeiten und fühlt sich nur morgens beim Joggen zehn Minuten lang mal richtig bei sich selbst. Friseurbesuche, Fußpflege, Massagen, Konzertbesuche – all die Dinge, die sie sich als berufstätige Frau ohne Kinder regelmäßig geleistet hat, bleiben heute auf der Strecke.

Die größte Schwierigkeit, heutzutage Mutter zu sein, liegt in der vermeintlichen Wahlfreiheit. Alles geht, nur eines nicht: beiläufig seine Kinder großzuziehen. Kindererziehung ist – zumindest im Milieu großstädtischer Mittelschichten – zu einem ehrgeizigen Unternehmen geworden, dem alles andere untergeordnet wird. Wohlsein und gutes Gelingen des Nachwuchses, für den man ja schließlich Freiheit und Ambitionen aufgegeben hat, werden zur bestimmenden Größe. Dreijährige lernen Englisch im Kindergarten, Vorschulkinder sind Mitglieder im Schachclub, man kennt das.

Alles ist möglich – Vollmutter, Teilzeitmutter, Karriere-mutter –, und alles wird untereinander kritisch beobachtet. Es gibt keine Solidarität in der Generation von Frauen, deren Mütter mehrheitlich als Hausfrau unbekümmert dem Ehemann den Rücken freihielten (oder vereinzelt aktiv den Feminismus vorantrieben). Was früher die gemeinschaftliche Aufgabe von Großfamilie oder Kirchengemeinde war, ist heute Einzelkampf: Mütter begeben sich zur Aufzucht des Nachwuchses in den ersten Jahren vorzugsweise in die Isolation und erledigen ihre Arbeit allein. Dabei widmen sie sich ihrer Aufgabe mit derselben Systematik, Disziplin und Intensität, die es zur Vorbereitung eines Marathons bedarf.

Die heutige Generation berufstätiger Mütter kennt kaum Vorbilder: Nur wenige Frauen vor ihnen konnten scheinbar unbegrenzte berufliche Möglichkeiten mit dem Wunsch nach Kindern kombinieren. Vielmehr sind sie größtenteils geprägt von den eigenen Müttern, die ihrerseits im Geiste von JOHANNA HAARERS Standardwerk aus der Nazizeit „Die deutsche Mutter und ihr erstes Kind“ erzogen wurden. Zitat: „... es gilt, die eine größte, vom Schöpfer gestellte Aufgabe zu bewältigen und das Mutterschicksal zu erfüllen.“

Das Kleben von Fotoalben gilt als Zeitkiller

In ihren Entscheidungen fühlt sich jedoch kaum eine Frau sicher – zumal Emanzipation nur am Erfolg im Beruf gemessen wird. Zu schwer lastet die unausgesprochene Erwartung, dass eine moderne Frau sich auch beruflich verwirklicht, auf denen, die zu Hause bleiben – denn was von den Frauenrechtlerinnen mühsam erkämpft wurde, soll nicht umsonst gewesen sein. Aber ist es wirklich eine Errungenschaft, wenn eine Frau sich schuldig fühlt, weil sie die ersten Jahre beim Kind bleibt und den Beruf auf Eis legt? Ist es tatsächlich ein Fortschritt, wenn Frauen zwar Kinder und Karriere stemmen, dabei aber vor Erschöpfung die eigene Post nicht mehr öffnen können? Spricht es für unsere Zeit, wenn das Kleben von Fotoalben in einem Ratgeberbuch für Mütter als „Zeitkiller“ abgelehnt wird? Ist es ein Gewinn, immer müde zu sein und gehetzt?

Nur Mutter zu sein ist ein verlorenes Ideal. Was an seine Stelle tritt, ist unklar. Die Familienmanagerin? Der Kindercoach? *The Bitch in the House*? Letzteres ist der Titel eines

Sammelbandes, der unlängst in den USA Furore machte. „26 Frauen erzählen die Wahrheit über Sex, Einsamkeit, Arbeit, Muttersein und Ehe“, so der Untertitel des Buches, das 26 autobiografische Geschichten wütender Frauen vereint. Wütend sind die Frauen auf ihre Männer, Mütter, Kinder, Liebhaber, Lehrer und Kollegen, auf GLORIA STEINEM und NANCY FRIEDAN – und auf sich selbst. Weil es ihnen verdammt noch mal nicht gelingt, das Ideal der modernen Frau, die alles haben kann und dabei auch noch zufrieden ist, zu verwirklichen.

The Bitch in the House wurde im Mutterland der Frauenbewegung überraschend ein Bestseller. Der Erfolg oder allein schon die Existenz von Büchern, die ebenfalls damit hadern, dass die moderne Frau vermeintlich alles haben kann und obendrein noch glücklich zu sein hat (*What Our Mothers Didn't Tell Us. Why Happiness Eludes the Modern Woman; Life's Work. Confessions of an Unbalanced Mom; I Don't Know How She Does It*), geben ihr Recht. Schon fürchten manche einen Rückfall in vorfeministische Zeiten. Andere wie ANN CRITTENDEN oder SYLVIA ANN HEWITT rufen den maternal feminism aus – einen Feminismus, der den Mutterinstinkt als etwas Einzigartiges, Unschätzbares und vor allem nicht zu Delegierendes oder nicht Erlernbares feiert. Was aber kann schon passieren, wenn endlich offen über den hohen Preis geredet wird, den das Ideal der berufstätigen Mutter kostet? Das Wahlrecht wird uns Frauen mit Sicherheit nicht aberkannt, ganz gleich ob an der Urne oder im persönlichen Bereich.

Wenn die Zerrissenheit heutiger Frauen als Freiheit gefeiert wird, müssen die Zustände früher wahrlich unerträglich gewesen sein. Die durchschnittlich getriebene, von schlechtem Gewissen geplagte, alles perfekt machen wollende berufstätige Mutter überzeugt als neues Ideal jedoch nur wenig. Dabei geht es nicht darum, sich Zeiten zurückzuwünschen, in denen es die Qual der Wahl noch nicht gab. Schlimmstenfalls erledigt sich das Dilemma ohnehin von selbst: Die wirtschaftliche Krise beendet für viele zwangsläufig das Paradies der freien Entscheidung und zwingt Frauen entweder in die Arbeitslosigkeit oder zur Erwerbstätigkeit.

Frauen müssen wohl – um an den eigenen unbegrenzten Möglichkeiten nicht zu scheitern – ihren Anspruch an sich selbst zurückfahren. Vielleicht hilft es, von allem etwas weniger haben zu wollen, um das Ganze zu retten: Nicht alles selbst machen wollen. Nicht alles perfekt machen wollen. So viel Distanz zum Kinderzimmer herstellen, wie sie längst schon zur Küche besteht.

Ilka Piepgras



Ilka Piepgras ist Redakteurin im Ressort LEBEN der ZEIT und Mutter von Zwillingen, die jetzt eineinhalb Jahre alt sind.

Kontakt:
ipiepgras@yahoo.de

BROSCHÜREN

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

Mehrere 100 000 Euro können mittelgroße Unternehmen letztlich einsparen, wenn sie in familienfreundliche Maßnahmen wie Beratung, individuelle Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und Kinderbetreuung investieren. Dies ist das Ergebnis einer Studie, die die Prognos-AG im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt hat.

Auf der Grundlage von Controlling-Daten aus zehn mittelgroßen, deutschen Unternehmen wurden die Wirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen auf die MitarbeiterInnen mit Betreuungsaufgaben analysiert sowie relevante Kosten für Fluktuation und längerfristige Betriebsabwesenheit ermittelt. Anhand dieser Daten wurde ein Einsparpotenzial durch familienfreundliche Maßnahmen errechnet. Auf der anderen Seite wurden die Kosten für ein familienfreundliches Grundprogramm erhoben, wie oben genannt.

Eine modellhaft abgeleitete Kosten-Nutzen-Rechnung weist nach, dass sich Familienfreundlichkeit im Betrieb grundsätzlich rechnet. Damit ist diese Broschüre eine wertvolle Arbeitshilfe für all diejenigen, die sich vor Ort in Lokalen Bündnissen für Familie engagieren und Unternehmen zur Kooperation gewinnen wollen.

Die 37-seitige Broschüre (DIN A4) ist 2003 erschienen und kostenlos anzufordern.

Bestelladresse:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Postfach 20 15 51
53145 Bonn
Telefon (0180) 532 93 29
broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de
www.bmfsfj.de

Familienorientierte Personalpolitik

Das Bundesfamilienministerium hat zusammen mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und mit Unterstützung der gemeinnützigen Hertie-Stiftung einen Leitfaden für die betriebliche Praxis erstellt, der, wie die oben genannte Broschüre, auch für MultiplikatorInnen in der Familienarbeit eine Arbeitshilfe bei der Bündnisarbeit sein kann: „Familienorien-

tierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“.

Er bietet praxisnahe Empfehlungen, wie Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen aussehen kann, ohne dass hohe finanzielle und personelle Mittel aufgebracht werden müssen.

Bestelladresse:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Postfach 20 15 51
53145 Bonn
Telefon (0180) 532 93 29
broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de
www.bmfsfj.de

Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb

Eine repräsentative Befragung von 2 000 ArbeitnehmerInnen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen hat ergeben, dass diese Männer und Frauen den größten Handlungsbedarf im Betrieb bei familienfreundlichen Arbeitszeiten sehen.

Mütter und Väter in Elternzeit erwarten, dass sie weiterhin als zugehörig betrachtet werden, dass etwa Personalentwicklungsgespräche geführt oder Angebote zur Weiterbildung und zur vertretungsweisen Tätigkeit gemacht werden.

Knapp 40% der ArbeitnehmerInnen ohne Kinder, die Pflegeaufgaben übernehmen, wünschen sich Freistellmöglichkeiten für diese Tätigkeit – ein Aspekt, der bislang in der Debatte um Vereinbarkeit von Familie und Beruf wenig beachtet wurde.

Wie es um die Wünsche zur Arbeitszeitflexibilität, zu den Arbeitsbedingungen und dem Bedarf an betrieblichen Sozialleistungen bestellt ist, kann in einer 42-seitigen Broschüre (DIN A4) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nachgelesen werden.

Bestelladresse:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Postfach 20 15 51
53145 Bonn
Telefon (0180) 532 93 29
broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de
www.bmfsfj.de

Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland

In 2003 ist eine Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu den Perspektiven der Kindertageseinrichtungen erschienen (38 Seiten, DIN A4). Sie enthält die Ergebnisse eines Gutachtens zur quantitativen und qualitativen Weiterentwicklung der Tageseinrichtungen für Kinder zwischen einem und sechs Jahren sowie Empfehlungen an die Politik zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen.

Auf der Basis europäischer Vergleichszahlen zur Betreuungssituation und Ergebnissen der Pisa-Studie wird die Notwendigkeit einer Modernisierung und Neugewichtung der frühkindlichen Förderung, Bildung und Erziehung in Deutschland dargelegt.

Unter anderem gehen die Gutachter auf die Förderung von Kindern aus Migrantenfamilien ein, auf den wichtigen Aspekt der Vernetzung der Wege und Einrichtungen im Bildungsverlauf sowie auf die erforderliche Reform der Professionalisierung der Fachkräfte für den Elementarbereich.

Bestelladresse:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Postfach 20 15 51
53145 Bonn
Telefon (0180) 532 93 29
broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de
www.bmfsfj.de

„Pille danach“

Der Bundesverband der pro familia hat für ÄrztInnen und BeraterInnen unter dem Titel „Postkoitalverhütung“ ein vierseitiges Faltblatt zur „Pille danach“ mit allen wichtigen Informationen herausgegeben. Es informiert kurz und bündig über die in Deutschland zugelassenen Präparate, die Anwendung, Wirkungsweise, Erfolgsrate, Nebenwirkungen und einiges mehr.

Bestelladresse:

pro familia Bundesverband
Stresemannallee 3
60596 Frankfurt
Telefon (069) 63 90 02
info@profamilia.de
www.profamilia.de

Mamma mia

„Mamma mia“ heißt eine neue Broschüre des Sozialdienstes Katholischer Frauen für Jugendliche, die Eltern werden. Sie gibt Auskunft über die Bereiche Körper und Gesundheit, Schule und Ausbildung, Lebenssicherung, zu rechtlichen Aspekten und auch Ratschläge zur Gestaltung der sozialen Beziehungen.

Ziel ist es, betroffene Jugendliche zu motivieren, umfassende Beratung, Begleitung und Hilfe, während der Schwangerschaft wie nach der Geburt, in Anspruch zu nehmen.

Die Publikation umfasst 32 Seiten (DIN-A5-Querformat) und wird zum Selbstkostenpreis abgegeben: bis 100 Stück 0,20 Euro pro Exemplar, bis 250 Stück 0,15 Euro und ab 250 Stück 0,10 Euro zzgl. Versand und Verpackungskosten.

Bestelladresse:

Sozialdienst Katholischer Frauen
Zentrale e.V.
Agnes-Neuhaus-Straße 5
44135 Dortmund

Sexualerziehung ist (k)ein Kinderspiel

In der Reihe „Bergedorfer Unterrichtsideen“ ist eine 138 Seiten starke Arbeitshilfe für den Sexualkundeunterricht an Grundschulen erschienen. Sie enthält eine Fülle von Arbeitsblättern für einen fächerübergreifenden Unterricht, die Ingrid Maurer, eine ehemalige Volks- und Grundschullehrerin und Mitarbeiterin des Deutschen Kinderschutzbundes, aus ihrer schulischen Erfahrung heraus erarbeitet hat. Die Zusammenstellung ist ideenreich, stellt Bezüge zum Biologie-, Deutsch-, Sport- und Kunstunterricht her und setzt einen Schwerpunkt beim Thema „Missbrauchsprävention“.

„Sexualerziehung ist (k)ein Kinderspiel“ ist in dritter Auflage 2002 im Persen Verlag Horneburg erschienen und kostet 18,80 Euro.

Bezug:

Im Buchhandel

Gender Mainstreaming

Der Fachverband FUMA (Frauen unterstützen Mädchen e.V., Fachstelle Mädchenarbeit NRW) hat ein Leporello herausgegeben, in dem in Kürze das Projekt Gender Mainstreaming bei

Trägern der Jugendhilfe in NRW vorgestellt wird.

Es informiert über Ziele, Angebote und ProjektträgerInnen. Ansprechpartnerinnen für das Modellprojekt sind Cäcilia Debbing und Marita Ingenfeld.

Bestelladresse:

Fachstelle Mädchenarbeit NRW
Landstraße 164
45968 Gladbeck
Telefon (02043) 30959
Telefax (02043) 27 51 57
fachstelle@fumanrw.de
www.fumanrw.de

BÜCHER

Familienhandbuch

Das Online-Familienhandbuch des Staatsinstituts für Frühpädagogik ist jetzt auch als Buch unter dem Titel „Knaurs Handbuch Familie. Alles was Eltern wissen müssen“ erschienen. Es wurde als Sammelband nach der Online-Version konzipiert und beantwortet viele Fragen zu Erziehung, Gesundheit, Förderung, Schule, Beruf und Freizeit. Zusätzliche Beiträge informieren über Zusammenleben mit behinderten Kindern, Verhalten bei Trennung und Scheidung und Leben in anderen Familienformen.

Das Handbuch aus dem Knauer Verlag hat einen Umfang von 544 Seiten und kostet 29,90 Euro.

Bezug:

Im Buchhandel
www.familienhandbuch.de

Psyhyrembel Wörterbuch Sexualität

„Dieser Psyhyrembel bietet die erste ebenso aktuelle wie verlässliche Erklärung praktisch aller Ausdrücke und Begriffe, die sich im weitesten Sinn auf die sexuelle Sphäre beziehen.“

Dieses Fazit einer Rezension in der Zeitschrift für Sexualforschung stammt von einem, der es wissen muss und der das Werk eingehend „getestet“ hat: dem Sexualwissenschaftler Volkmar Sigusch.

Auf über 600 Seiten mit rund 260 farbigen Abbildungen und 55 Tabellen können sich Fachleute wie Laien über eher exotische Phänomene wie den „Nasengruß“ der Inuit ebenso informieren wie etwa über „SUZI“, die „subzonale Insemination“ (eine ältere Form der In-vitro-Fertilisation), und alle

anderen Begriffe im Bereich der neuen reproduktionsmedizinischen Verfahren. Berühmte Persönlichkeiten, die die Sexualwissenschaft geprägt haben, sexuelle Spielarten wie „rubber sex“, kulturhistorische Phänomene wie der im Nationalsozialismus verwendete „Rosa Winkel“ zur Kennzeichnung von Homosexuellen – selbst Professionen, die nur am Rande mit Sexualwissenschaft befasst sind, können aus dem Band Gewinn ziehen.

Dieses von Stephan Dressler und Christoph Zink bearbeitete Wörterbuch aus dem de Gruyter Verlag ist 2003 erschienen und kostet 29,95 Euro.

Bezug:

Im Buchhandel

Selbstbestimmung für Mädchen

Das Prinzip Selbstbestimmung und der Ansatz, „Mädchen so zu nehmen, wie sie sind“, stellen grundlegende Anliegen feministischer Mädchenpädagogik dar. Welche besonderen Leistungen, aber auch welche Probleme aus diesem Selbstverständnis resultieren, erforscht Ulrike Graff anhand einer geschlechts-homogenen Einrichtung: dem Mädchentreff Bielefeld. Dabei vergleicht sie die Perspektiven beider Akteurinnen-gruppen: Mädchen und Pädagoginnen.

Ein wesentliches Ergebnis ist, dass Mädchen sich von den Pädagoginnen tatsächlich so akzeptiert fühlen, wie sie sind. Im Mädchentreff entkommen sie der kulturellen Erwartungshaltung, als Mädchen „nett“ sein zu müssen. Doch die pädagogischen Geschichten verraten auch die Schattenseite eines Aspektes von Parteilichkeit im Konzept feministischer Pädagogik: Den Pädagoginnen fällt es oft schwer, die Mädchen zu kritisieren. Es gilt also, sich stärker mit den notwendig konfliktreichen Phasen und Anteilen in der Beziehung zwischen Mädchen und Pädagogin auseinander zu setzen.

„Selbstbestimmung für Mädchen – Theorie und Praxis feministischer Pädagogik“ umfasst 260 Seiten und kostet 24,90 Euro.

Bezug:

Im Buchhandel

ZEITSCHRIFTEN

Psychosozial 95

Im Juni 2004 ist die Zeitschrift „Psychosozial“ mit dem Schwerpunktthema: „Demographischer und sozialer Wandel“ erschienen.

Der demographische Wandel einer Gesellschaft ist durch verschiedene Entwicklungsprozesse charakterisiert; die bekanntesten hiervon sind Geburten- und Sterblichkeitsentwicklung sowie Migration. Weitere Aspekte betreffen die Bereiche Wirtschaft und Arbeit, Gesundheit und Pflege, Familien, soziale Netzwerke und soziale Dienste.

Das Psychosozial-Heft hat die Hauptaspekte des demographischen Wandels zum Thema. Die HerausgeberInnen haben Beiträge zusammengestellt, die nicht nur die Entwicklungsprozesse selbst, sondern auch die kurz- und langfristigen Konsequenzen thematisieren.

Psychosozial 95 umfasst 142 Seiten und kostet 16 Euro.

Bezug:

Psychosozial-Verlag
www.psychosozial-verlag.de

Dr. med. Mabuse Nr. 150 mit dem Schwerpunkt „Sexualität“

Der Mabuse-Verlag hat in seinem aktuellen Schwerpunktheft „Sexualität“ wie gewohnt viele bemerkenswerte Beiträge publiziert. Hier ein Überblick: „Krebs und Sexualität. Wie können Pflegenden und Ärzte Auswirkungen auf die Sexualität von Patienten ansprechen?“; „Intimpflege. Das unterschiedliche Erleben von PatientInnen und Pflegenden“; „Selbstbestimmt lieben. Sexuelle Emanzipation am Beispiel Querschnittlähmung“; „Lesben, Schwule und die Altenhilfe“; „Sexuelle Traumatisierungen und traumatisierte Sexualität“.

Weitere Beiträge gibt es zu den Themen „Die Entmachtung der Kassenärztlichen Vereinigung. Sinnvolle Strukturinnovation oder Beginn des Chaos?“; „Wie können Ärzte lernen, schlechte Nachrichten zu übermitteln?“; „Was ist Hebammenkunst? Bericht vom 10. Deutschen Hebammenkongress“; „Freiberuflich oder angestellt? Die Hebammenarbeit von morgen“; „Viele schöne Worte. Bericht vom Ärztetag“; „Das Neuste von der

Gesundheitspolitik“; „Demografie-Hysterie. Deutschland im ‚Krieg der Generationen?‘“

Der Einzelpreis für Dr. med. Mabuse Nr. 150 beträgt 6 Euro.

Bestelladresse:

buchversand@mabuse-verlag.de

Kinder kranker und behinderter Eltern

Zum Themenschwerpunkt „Kinder kranker und behinderter Eltern“ ist die neue Ausgabe der Zeitschrift „Frühe Kindheit“ erschienen. Die Beiträge darin befassen sich mit den Themen „Kinder körperlich kranker Eltern“, „Die schwere Last psychischer Erkrankungen“, „Säuglinge und Kleinkinder psychisch kranker Eltern“ und „Die vernachlässigten Kinder von Drogenabhängigen“.

Das Heft enthält auch einen Bericht über die Beobachtungen des UN-Ausschusses zum Stand der Umsetzung der Kinderrechte in Deutschland.

Der Einzelpreis für ein Heft beträgt 4,50 Euro zzgl. Versandkosten.

Bestelladresse:

Deutsche Liga für das Kind
Chausseestraße 17
10115 Berlin
Telefon (030) 28 59 99 70
Telefax (030) 28 59 99 71
post@liga-kind.de
www.liga-kind.de

STUDIEN

Jedes Kind zählt!

Die Konrad-Adenauer-Stiftung hat kürzlich die Studie „Jedes Kind zählt: Neue Wege der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung“ veröffentlicht. Die Publikation skizziert nicht nur das deutsche Betreuungspuzzle vor allem im Westen und die Betreuungslandschaft im Osten mit den dortigen Problemen, sondern zeigt auch Lösungsansätze auf, wie eine frühkindliche Bildung im Kindergarten aussehen kann – ohne verschult zu sein. Dabei kam es den Autoren auch darauf an, neue Betreuungsformen zu finden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen und neue Finanzierungsmodelle in den Mittelpunkt rücken.

Deutschland, so die Herausgeberin, brauche grundlegende Reformen in der

frühkindlichen Bildung und Betreuung. PISA, der zweite Weltbericht „Bildung für alle“ der UNESCO, aber auch die Unzufriedenheit der Mehrheit der Eltern mit der unzureichenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland machten ein Umdenken in der frühkindlichen Bildung und Betreuung erforderlich.

Wenn Deutschland, so die Meinung der Autoren, im globalen Wettbewerb bestehen wolle, bräuchten wir einen Paradigmenwechsel, der Kinder als wesentlichen Zukunftsfaktor wieder in den Mittelpunkt stelle und Eltern ermögliche, Familie und Beruf miteinander zu verbinden. Wirtschaftswachstum sei nur mit Bildungswachstum möglich. Von Bildung und Erziehung werde es wesentlich abhängen, wie die Kinder von heute mit den Herausforderungen und Belastungen von morgen umgehen werden.

„Jedes Kind zählt: Neue Wege der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung“ wurde von Christine Henry-Huthmacher herausgegeben (Zukunftsforum Politik, Heft 58). Die Studie kann bei der Pressestelle bestellt werden oder auf der Homepage <http://www.kas.de> heruntergeladen werden.

Kontakt:

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.
Rathausallee 12
53757 Sankt Augustin
Telefon (0 22 41) 24 6-0
Telefax (0 22 41) 24 6-5 91
zentrale@kas.de

Lebenswelten behinderter Kinder und Jugendlicher in Sachsen

Das Institut für Arbeits- und Sozialmedizin der Universität Leipzig hat im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales eine über 200-seitige Studie erstellt, die Einblick in den Alltag von jungen Menschen mit Behinderung und ihren Familien gibt. Grundlage ist eine schriftliche und mündliche Befragung von mehr als 2 400 (behinderten und nichtbehinderten) Kindern und Jugendlichen und 800 Eltern behinderter Kinder.

Die Daten lassen Aussagen über die Bereiche Familie und soziale Netze, Schule, Ausbildung, Freizeit und Versorgungssituation zu. Auch nach be- und entlastenden Erfahrungen, Zukunftsorientierung und Wünschen an die Politik wurde gefragt.

An dieser Stelle ist es nicht möglich,

all die interessanten Ergebnisse und Teilaspekte der Auswertung – wie etwa Stadt-Land-Unterschiede – zu nennen, aber es lohnt für alle MultiplikatorInnen, die sich mit dem Themenfeld befassen, die facettenreiche Studie mit ihren gut verständlichen und aussagekräftigen Grafiken zu lesen.

Insbesondere die Differenzierung nach verschiedenen Typen von Behinderung und Nichtbehinderung ist immer wieder aufschlussreich, etwa wenn es um das Glücklichein aus der Sicht der Kinder und Jugendlichen geht: Behindert sein, wird deutlich, heißt nicht gleich unglücklich sein, aber beispielsweise körper-, seh- und hörbehinderte Mädchen und Jungen, die im besonderen Maß Ausgrenzung und mangelnde Teilhabe erfahren, brauchen besondere Unterstützung bei der Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben.

Am Ende der kostenlosen Publikation, die auch als Download zur Verfügung steht, stehen Empfehlungen für Familie, Pädagogik, Politik und Wissenschaft und eine achtseitige Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

Bestelladresse:

Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung
 Hammerweg 30
 01127 Dresden
 Telefon (0351) 210 36 71
 Telefax (0351) 210 36 81
 Publikationen@sachsen.de
 www.sms.sachsen.de

Kinderlose Männer in Deutschland

Für Männer scheint eine Familiengründung erst dann in Betracht zu kommen, wenn die ökonomische Absicherung der Familie gewährleistet werden kann. Es gibt erste Anzeichen dafür, dass der Anteil dauerhaft kinderloser Männer in Deutschland ansteigt. Welche Männer kinderlos bleiben, welche Motive und soziokulturellen Umstände dahinter stehen, erkundet das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin – im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – im Rahmen einer 20-seitigen Kurzexperte. Die Ergebnisse basieren auf repräsentativen sozioökonomischen Daten für die Bundesrepublik (SOEP). Konkret liegen die Daten von 8 600 Männern aus dem Jahr 2001 zugrunde.

Unter anderem zeigt sich, dass, wie bei den Frauen auch, Kinderlosigkeit

mit dem Bildungsniveau zusammenhängt und unter den höher qualifizierten Männern der Anteil der Kinderlosen ansteigt. Männer mit sehr hohem, aber auch mit besonders niedrigem Einkommen sind häufiger kinderlos als Männer der mittleren Einkommensklassen.

Welchen Einfluss regionale Aspekte (Ost- und Westdeutschland, Stadt und Land) haben, auch hierauf geben die Ergebnisse, die im Internet nachzulesen sind, erste Antworten.

Download:

www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/materialien/docs/papers/duw-rn04-01-34.pdf

DOKUMENTATIONEN

Gutachten der Rürup-Kommission

Bundesministerin Renate Schmidt, der Wirtschaftssachverständige Bert Rürup und die Diplomvolkswirtin Sanda Gruescu haben Ende 2003 das Gutachten „Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungspolitik“ vorgestellt.

Darin werden, auf Grundlage der demographischen Entwicklung in Deutschland, Vorschläge einer aktiven Familienpolitik gemacht, die kinderfreundliche Strukturen in vielfacher Hinsicht zu fördern vermag.

Statt der in der Bundesrepublik (im europäischen Vergleich) sehr hohen finanziellen „Transferleistungen“ in die Familien sollte dieses Geld künftig vermehrt in Infrastrukturen in den Bereichen Erziehung, Bildung und Betreuung investiert werden, damit vor allem Mütter bessere Voraussetzungen für Erwerbstätigkeit erhalten. So könnte das Armutsrisiko durch Kinder gemindert werden, wenn etwa ein Verdienst plötzlich entfällt, und hoch qualifizierten Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird. Eine gut bezahlte, aber kürzere Elternzeit, verbunden mit guten Betreuungsangeboten schon für die Ein- bis Dreijährigen, würde dies entscheidend unterstützen. So könnte eine unter wirtschaftspolitischer Perspektive dringend erforderliche höhere Frauenerwerbstätigkeit und eine erhöhte Geburtenrate in Übereinstimmung gebracht werden.

Die Unternehmen spielen als Arbeitgeber eine wesentliche Rolle, allerdings ist die Nachfrage nach flexiblen Lösun-

gen, die, wie Untersuchungen zeigen, durchaus zu beiderseitigem Vorteil sein können, noch deutlich größer als das Angebot.

Für eine nachhaltige Familienpolitik und eine positive Entwicklung der Bevölkerungsstruktur ist ein breiter gesellschaftlicher Konsens unabdingbar, wie das Gutachten zeigt.

Download:

www.bmfsfj/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/broschuere-nachhaltige-familienpolitik-r_C3_Bcrup.property-pdf.pdf

INTERNET

Website des Bundesministeriums für Familie

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet auf seiner Website zahlreiche aktuelle Informationen zur Lage der Familien in Deutschland und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So wird etwa das Projekt „Lokale Bündnisse für Familie“ vorgestellt, über das wir auch in diesem Heft ausführlich berichten.

Unter dem Titel „Zukunft Familie“ erscheint seit April 2004 zweimonatlich ein Newsletter, der Interessenten über Familienpolitik informiert. Dieser Informationsdienst enthält unter anderem Nachrichten, Veranstaltungshinweise und Service-Angebote. Inhaltlich geht es um Schwerpunkte der neuen Familienpolitik wie etwa eine bessere Balance von Familie und Arbeit, Verbesserung der frühkindlichen Förderung, die Ausgestaltung bedarfsgerechter Leistungen für Familien und aktuelle Forschungsergebnisse und Statistiken.

Kontakt:

www.bmfsfj.de
 www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
 info@bmfsfj-service.bund.de
 Telefon (0180) 190 70 50
 Telefax (01888) 555 44 00

Website des Fachbereichs für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Der Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Berlin, hat seine Website überarbeitet und bietet mehr, nach Themen geordnete, Informationen und Hinweise: Ständig aktualisiert werden die Felder Alter, Arbeitsplatz, Bildung, Familie, Jugend, Gewalt und Lebenspartnerschaften.

Kontakt:

Gleichgeschlechtliche@SENBJ.S.
Verwalt-Berlin.de

Deutsche Liga für das Kind

In einem Newsletter informiert die Deutsche Liga für das Kind mit Sitz in Berlin regelmäßig über aktuelle familienpolitische Nachrichten, neu erschienene Bücher, Broschüren, Filme und vieles mehr.

Kontakt:

Deutsche Liga für das Kind
Chausseestraße 17
10115 Berlin
Telefon (030) 28 59 99 70
Telefax (030) 28 59 99 71
post@liga-kind.de
www.liga-kind.de

Statistische Daten zur Erwerbstätigkeit von Müttern

Die Erwerbstätigenquote von deutschen Müttern liegt etwa um 25% höher als die der ausländischen Mütter, das zeigen die Ergebnisse des Mikrozensus 2002, der größten jährlichen Haushaltsbefragung in Europa. Danach waren im April 2002 63% der deutschen und 38% der ausländischen Mütter erwerbstätig.

Die Teilzeitbeschäftigung gewinnt immer mehr an Bedeutung: 2002 stufen sich 61% der Deutschen und 60% der Ausländerinnen als teilzeitbeschäftigt ein. 1996 hatte die Mütterteilzeitquote noch um rund 10% beziehungsweise 15% darunter gelegen.

Viele Mütter geben ihren Beruf mit einer Familiengründung vorübergehend auf. Mit zunehmendem Alter der Kinder steigt die Erwerbsbeteiligung der Mütter kontinuierlich an. So waren beispielsweise 76% der deutschen und 55% der ausländischen Mütter mit Kindern im Alter zwischen 15 und 18 Jahren wieder berufstätig,

jeweils rund die Hälfte der Gruppen als Vollzeitbeschäftigte

Die vollständigen Daten zu diesem Thema einschließlich Tabellen sind in einer Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 8. März nachzulesen.

Kontakt:

www.destatis.de

Gewaltfreie Erziehung – eine Bilanz ...

Eine Bilanz nach Einführung des gesetzlichen Rechts auf gewaltfreie Erziehung zieht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit der Justiz auf Basis einer repräsentativen Befragung von rund 6 000 Eltern, Jugendlichen und MultiplikatorInnen.

Danach spricht sich die überwiegende Mehrheit der Eltern für eine gewaltfreie Erziehung aus und setzt das Verbot von Gewalt im Alltag um. Ein nachhaltiger Rückgang von Gewalt in der Familie zeichnet sich ab. Kinder und Jugendliche, die selbst gewaltfrei erzogen wurden, neigen seltener dazu, ihrerseits Gewalt auszuüben. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich Unterschiede in der Gewalterfahrung: Jungen erfahren häufiger Gewalt als Mädchen.

Hinweise zu diversen Publikationen zum Thema Gewalt und eine Pressemitteilung hat das Bundesfamilienministerium im Internet veröffentlicht.

Kontakt:

www.bmfsfj.de

FILME

Faszination Liebe – Das Wunder des Lebens

Der renommierte schwedische Wissenschaftsjournalist und Filmemacher Lennart Nilsson hat die abenteuerliche Entstehung eines Menschen dokumentiert. Sie fängt an mit dem Wettlauf der 500 Millionen Samenzellen um die Eizelle, bei dem nur eine gewinnt. Danach beginnt die faszinierende Entwicklung eines menschlichen Embryos. Wie kann aus einer einzigen Eizelle ein solch differenziertes Lebewesen wie ein Mensch entstehen? Auf welches Signal hin suchen plötzlich bestimmte Zellen den Kontakt zueinander, um sich zu verbinden? Wie entwickeln sich Fettzellen, Energiespeicher des Orga-

nismus, oder Bindegewebszellen, etwa für die Wundheilung? Wie wissen die Zellen, dass es ihre Aufgabe ist, Blutgefäße zu bilden, andere wiederum die inneren Organe oder das Knochengüst? In einzigartigen Aufnahmen zeigt der Film diese spannenden Vorgänge.

Die DVD-educativ mit DVD-ROM und DVD-Video bietet 10 Filmkapitel, dazu didaktisch aufbereitete Materialien wie Texte, Fragen und Antwortmöglichkeiten, Einsatzmöglichkeiten, Unterrichtsvorschläge, Arbeitsblätter, Literatur und Internet-Links.

Dieser Dokumentarfilm von 2001 ist im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen entstanden, hat eine Länge von 43 Minuten und ist ohne Altersbeschränkung freigegeben. Bayerische Schulen und Beratungsstellen können den Film für 10 Euro beziehen, der reguläre Preis liegt (leider sehr hoch) bei 250 Euro.

Bestelladresse:

Matthias-Film
Gemeinnützige GmbH
Gänsheidestraße 67
70184 Stuttgart
Telefon (0711) 24 34 56
Telefax (0711) 236 12 54
vertrieb@matthias-film.de
www.dvd-educativ.de

Schwanger mit 16

Das Thema dieses 15-minütigen Kurzfilms von Gerhard Thiel (BRD 1998) ist Schwangerschaft und Schwangerschaftsabbruch. Wie der zuvor beschriebene Film ist auch dieser im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen entstanden.

Der 16-jährigen Julia geht es nicht besonders gut. Sie ist durch einen One-Night-Stand im Trainingslager schwanger und völlig verunsichert, was sie jetzt tun soll. Ihr Frauenarzt reagiert verständnisvoll, sie informiert sich bei pro familia wegen einer möglichen Abtreibung. Aber zum Unverständnis ihrer Freundin ist sie gar nicht so sicher, ob sie das Kind nicht lieber bekommen soll. Der Film zeigt, welche persönlichen Erfahrungen, Hoffnungen und Befürchtungen Julia bei der Frage, ob sie das Kind bekommen soll, beschäftigen. Schließlich trifft sie ihre Entscheidung und es geht ihr gut damit – der Zuschauer allerdings erfährt sie nicht.

Die DVD bietet ebenfalls viel Begleitmaterial, ist ab 12 Jahren freigegeben und kostet regulär 260 Euro. Auf der Website finden sich viele weitere Filme zum Bereich Sexuaufklärung/Familienplanung, die für den Einsatz an Schulen und in Beratungsstellen konzipiert sind.

Bestelladresse:

Matthias-Film
Gemeinnützige GmbH
Gänsheidestraße 67
70184 Stuttgart
Telefon (0711) 24 34 56
Telefax (0711) 236 12 54
vertrieb@matthias-film.de
www.dvd-educativ.de

TAGUNGEN

Trans- und Intergeschlechtlichkeit

Am 18. und 19. November findet im Haus der Kirche in Berlin die Fachtagung „männlich – weiblich – menschlich?“ zum Thema Trans- und Intergeschlechtlichkeit statt, die für MitarbeiterInnen aus pädagogischen und psychologischen Arbeitsfeldern und dem Gesundheitswesen konzipiert ist.

Die Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport informiert gern auf Anfrage; ab September steht das genaue Programm im Internet.

Kontakt:

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, III B 5
Beuthstraße 6-8
10117 Berlin
gleichgeschlechtliche@senbjs.verwaltungs-berlin.de
www.senbjs.berlin.de/gleichgeschlechtliche
Anmeldung: info@sonntags-club.de

FORTBILDUNGEN

Weiterbildungsangebote des ISP

Das Institut für Sexualpädagogik bietet auch 2005 wieder zwei Weiterbildungen im Bereich Sexualpädagogik an.

Die Zusatzausbildung „Sexualpädagogik“ richtet sich an haupt- und ehrenamtlich in Erziehung, Betreuung, Beratung und im pflegerischen Bereich Tätige, die sich für den alltäglichen Umgang mit Sexualität in ihren Institutionen und für geplante sexualpädagogische Arbeit qualifizieren möchten.

Die Zusatzausbildung „Sexualität und Behinderung“ wendet sich speziell an MitarbeiterInnen der Behindertenhilfe und wird in Kooperation mit der Ev. Fachhochschule Freiburg und der Bundesvereinigung Lebenshilfe veranstaltet.

Die Weiterbildungen sind berufsbegeleitend angelegt, finden in einem Tagungshaus in NRW statt und umfassen zehn beziehungsweise acht Seminare. Die erfolgreiche Teilnahme wird mit einem Zertifikat bescheinigt.

Anmeldeschluss ist der 15. Dezember 2004.

Nähere Angaben über Termine, Inhalte und Preise sowie Prospekte erhalten InteressentInnen auf Anfrage.

Kontakt:

Institut für Sexualpädagogik
Telefon (02 31) 14 44 22
i-s-p@gmx.de
www.isp-dortmund.de.

„Meine Eltern tun das nicht.“

Zum Umgang mit Sexualität in der Generationenfolge.

FORUM 1–2/2003

Diskriminierung auf leisen (wissenschaftlichen) Sohlen

Wie Kinder und Jugendliche über die Sexualität ihrer Eltern denken, ist eine interessante Frage. In unserer Arbeit beobachten wir, dass Kinder selten über die Sexualität der Eltern nachdenken. Eltern haben auch in diesem Bereich Vorbildfunktion.

Zur Beantwortung dieser Frage psychoanalytische Theorien zu bemühen, kann erhellend sein, muss aber verworfen werden, wenn dabei auf subtile Weise ein heteronormatives Wertesystem tradiert wird, wenn traditionelle Geschlechterrollenzuschreibungen benutzt und, indem eine gegengeschlechtliche Partnerwahl vorausgesetzt wird, andere sexuelle Orientierungen und Lebensformen diskriminiert werden.

Der Artikel „Meine Eltern tun das nicht.“ ist ein Musterbeispiel, wie auf „leisen Sohlen“ „wissenschaftlich fundiert“ Theorien verwendet werden, die inhaltlich nicht haltbar sind und somit als ein Ausdruck struktureller Gewaltausübung angesehen werden können. Vorneweg: Es gibt derzeit keine schlüssigen Erklärungen für die heterosexuelle, homosexuelle oder bisexuelle Partnerwahl eines Menschen. Das ändert auch das Rezitieren einer uralten Theorie nicht.

Anhand des folgenden Zitates soll die subtile Art dieser einseitigen Darstellung aufgezeigt werden. „Die so gewonnene Möglichkeit oder auch Verwirklichung einer eigenen Beziehung zum Gegengeschlecht dürfte (...) heilsam sein“ (Seite 36). Mit dieser Setzung wird die Wahl eines Geschlechtspartners des eigenen Geschlechts als Möglichkeit einer Beziehungskonstellation ausgeschlossen. Offen bliebe dann die Frage, was mit der Kränkung aus der ödipalen Phase wird?! Und wie steht es dabei um lesbische und schwule Kinder?

Die zitierte Aussage unterstützt die (immer noch) nicht überwundene (historische) These, dass Homosexualität eine Krankheit, eine Störung darstellt. Wir wollen jedoch nicht eine dichotome Kategorisierung (an dieser Stelle die gleich- und gegengeschlechtliche Partnerwahl) fortführen, da selbst eine Dreiteilung in „Lesben/Schwule“, „Bisexuelle“ und „Heterosexuelle“ der Vielfalt (sexueller) Lebens- und Liebesformen nicht gerecht wird (vgl. RAUCHFLEISCH 1996, S. 50).

Wir verwehren uns gegen eine Verwendung von Theorien, die die Vielfalt von Lebens- und Liebesformen ausblendet und damit diskriminiert. (...) Wir wünschen uns, vor allem auch in sexualpädagogischen und therapeutischen Arbeitsfeldern, eine reflektierte und kritische Auseinandersetzung.

Kontakt:

Thomas Rattay
Informations- und Beratungsstelle
NaSowas
Jugendnetzwerk Lambda Nord e.V.
Berliner Ring 12
23843 Bad Oldesloe
Telefon (04531) 885878
Telefax (04531) 885859
nasowas@lambda-online.de

Dipl. Psych. Antje Doll
Psychologische Psychotherapeutin
(Vorstand im Verband lesbischer Psychologinnen und schwuler Psychologen in Deutschland e.V.)
Lohmühlenweg 79 c
24211 Preetz

Literatur

- MERTENS, W. (1997): *Entwicklungen der Psychosexualität und der Geschlechtsidentität*. Band 1: Geburt bis 4. Lebensjahr. 3. Aufl. Stuttgart.
RAUCHFLEISCH, U. (1996): *Schwule, Lesben, Bisexuelle: Lebensweisen, Vorurteile, Einsichten*. Göttingen.

Ein Aufruf in eigener Sache: Wegweiser „Sexualpädagogische Aus- und Fortbildung“ wird aktualisiert

Der Wegweiser „Sexualpädagogische Aus- und Fortbildung in der Bundesrepublik Deutschland“ der BZgA, der zuletzt 1997 in zweiter Auflage erschienen ist, wird derzeit überarbeitet und aktualisiert.

Wie schon in den beiden vorangegangenen Versionen sollen Interessierte einen Überblick gewinnen über kontinuierliche Aus- und Fortbildungsangebote der verschiedenen Hochschulen, Träger und Institute, und zwar sowohl über kleinere einführende Qualifizierungsangebote (zu denen auch regelmäßig stattfindende Fachtagungen gehören können) als auch über längere berufsbegleitende Lehrgänge, die möglicherweise mit einem Zertifikat abschließen. Auch (vertiefende) Angebote, die sich mit ganz spezifischen Themen innerhalb von Sexualpädagogik oder Sexualberatung beschäftigen, wie etwa zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen, Gender-Fragen, Transsexualität, sexualpädagogische Arbeit in multikulturellen Gruppen oder mit Menschen mit Behinderung, sollen aufgeführt werden.

Als Erweiterung des Überblicks ist vorgesehen, dass sich die Fachgesellschaften mit ihren Zielen und Angeboten vorstellen können und dass die Lehrerfortbildungsinstitute mit ihren sexualpädagogischen Qualifizierungsmaßnahmen vertreten sind. Schließlich erweitert sich insgesamt der Fokus auf Sexualität in Pädagogik und Beratung, um dem Wandel in der Nachfrage Rechnung zu tragen.

Aus diesem Anlass hat Ina-Maria Philipps im Auftrag der BZgA im Mai und Juni 2004 zahlreiche Institutionen angeschrieben und, anhand eines Rasters, um Angaben zu ihren sexualpädagogischen Qualifizierungsangeboten gebeten.

Wir möchten die Verantwortlichen all derjenigen Institutionen, Universitäten und Fachhochschulen, die bislang nicht angeschrieben wurden, bitten, sich mit Frau Philipps in Verbindung zu setzen und danken Ihnen schon im Voraus herzlich für Ihre Unterstützung.

Ihre Redaktion

Kontakt:

Ina-Maria Philipps
Beerenheide 16
40882 Ratingen
Telefon/Fax (02102) 889650
Ina-Maria.Philipps@t-online.de

Berichte

- 3 Familie bringt Gewinn!
Renate Schmidt
- 7 Ford-Werke AG: Diversity als Stärke
Hans W. Jablonski, Nicolai Fischer
- 11 Lust auf Kind und Job – ist das vereinbar?
Ergebnisse der LBS-Familien-Studie
Brigitte Niemer
- 15 Familiengründung im Studium – eine Panelstudie
in Baden-Württemberg
Anneliese Hendel-Kramer
Cornelia Helfferich
Nina Wehner
- 19 Im Westen nichts Neues – und im Osten?
Ergebnisse der Studie „männer leben“ zur Koordination
von Beruf und Familie
Holger Wunderlich
Cornelia Helfferich
Heike Klindworth
- 26 Karrierist oder Softie?
Väter im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie
Harald Seehausen
Kerstin Uhrig

Dialog

- 31 Das Ende der Zöglinge:
„Educare“ in Europa
Heide Oestreich

- 35 Büro & Klammern
Ilka Piepgras

Infothek

- 38 Broschüren, Bücher, Zeitschriften, Studien,
Dokumentationen, Internet, Filme, Tagungen,
Fortbildungen
- 44 Leserbriefe

FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung

Eine Schriftenreihe der Bundeszentrale
für gesundheitliche Aufklärung (BZgA),
Abteilung Sexualaufklärung, Verhütung
und Familienplanung
Ostmerheimer Straße 220
51109 Köln

<http://www.sexualaufklaerung.de>

Die Deutsche Bibliothek – CIP Einheitsaufnahme
Forum Sexualaufklärung: Informationsdienst
der Bundeszentrale für gesundheitliche
Aufklärung/BZgA
Bundeszentrale für gesundheitliche
Aufklärung, Abteilung Sexualaufklärung,
Verhütung und Familienplanung – Köln: BZgA
Erscheint jährlich viermal.
Aufnahme nach 1996,1
ISSN 1431-4282

Konzeption:
Abteilung Sexualaufklärung, Verhütung
und Familienplanung
Verantwortlich:
Stefanie Amann
Text und Redaktion:
Heike Lauer, Frankfurt
Layout und Satz:
Dietmar Burger, Berlin
Druck: Moeker/Merkur, Köln
Auflage: 1./13./9.04

FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung
3–2004 ist kostenlos erhältlich unter der
Bestelladresse
BZgA, 51101 Köln
Best.-Nr. 13 32 91 70
order@bzga.de
Alle Rechte vorbehalten.
Namentlich gekennzeichnete oder mit einem
Kürzel versehene Artikel geben nicht in jedem
Fall die Meinung der Herausgeberin wieder.

