

Hans – Georg Nelles¹

Projektmanagement

IMBSE e.V.

Gender Mainstreaming als Strategie zur Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Handlungsansätze in der Equal Developmentpartnerschaft gendernet

Die sektorale Entwicklungspartnerschaft (EP) gendernet ist im Handlungsfeld Vereinbarkeit Familie und Beruf engagiert, Gender Mainstreaming wird daher nicht nur als Querschnittsthema berücksichtigt, sondern als Kernanliegen und Strategie des gesamten Projektes betrachtet.

Anliegen des Projektes ist, die Beschäftigungsfähigkeit von Müttern und Vätern durch Beratung und Qualifizierung während der Elternzeit zu erhöhen. Eine mit den betrieblichen Bedarfen und den individuellen Voraussetzungen abgestimmte Qualifizierung soll die Elternzeit aufwerten. Die Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse und die Stützung von Kontinuität in der Berufsbiographie - trotz der Inanspruchnahme der Elternzeit - ist das arbeitsmarktpolitische Kernanliegen der EP. Dabei zielen die Qualifizierungsaktivitäten nicht (nur) auf den Erhalt des Status Quo, sondern auch auf eine Verbesserung von Aufstiegsoptionen und einer Berufsfelderweiterung für Frauen und Männer nach der Elternzeit.

Im Besonderen sollen Väter bei ihrem Vorhaben, sich an der Familienarbeit zu beteiligen, unterstützt werden. Das Anliegen der Erhöhung des Anteils männlicher Elternzeitler und Teilzeitarbeiter auf allen Hierarchieebenen ist arbeitsmarktpolitisch interessant und stellt gleichzeitig einen Beitrag zur Erhöhung der Aufgeschlossenheit von Betrieben, mit den individuellen biografischen Friktionen während der Elternzeit konstruktiv und produktiv umzugehen, dar.

Durch ein gezieltes „Aufspüren“ und Präsentieren von betrieblichen Beispielen mit Vorbildcharakter sollen – auch für KMU – praktikable Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter aufgezeigt werden. Darunter verstehen wir nicht nur flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitangebote, sondern (auch) eine aktive Ermutigung und Förderung von Männern, die ihre Vaterrolle wahrnehmen wollen.

Mit dieser Strategie, Fragen der Chancengleichheit in Unternehmen und Organisationen mit den Ansätzen des Human - Resources - Managements zu verbinden, soll das Anliegen der Entwicklungspartnerschaft zu einem

integralen Ziel der Organisations- und Personalentwicklung der Betriebe gemacht werden.

Die Vereinbarkeitsfrage stellt in der Bundesrepublik ein Spannungsfeld dar, in dem sich fast ausschließlich Mütter befinden. In dem seit 1992 geltenden Bundeserziehungsgeldgesetz haben sich die rechtlichen Bedingungen für Eltern zwar verbessert, es sind im Durchschnitt aber mehr als 98 % Frauen, die Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit in Anspruch genommen haben und weiterhin nehmen. Obwohl dieses Gesetz eine Wiedereinstellungsgarantie verbindlich regelt, ist mit einem dreijährigen Berufsausstieg für viele Mütter ein Beschäftigungsrisiko verbunden.

Die Ursachen dafür sind vielschichtig: Um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können – unter anderem angesichts der immer noch unzureichenden öffentlichen Betreuungssituation -, äußern viele Frauen den Wunsch nach einer Teilzeitarbeit, dem der Betrieb nicht in jedem Fall entsprechen kann. Aus Sicht der Betriebe stellt eine mehrjährige Berufsunterbrechung auch einen Qualifikationsverlust dar, der eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz erschwert. In einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung² im Jahr 2000 wurde eine Erwerbsquote von Müttern mit Kindern im Kindergartenalter - d. h. im Anschluss an den Erziehungsurlaub- von 53% in den alten Bundesländern bzw. 65% in den neuen Bundesländern ermittelt.

Das seit 2001 geltende Erziehungsgeldgesetz ermöglicht jetzt unter anderem eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternzeit und beide - Mütter als auch Väter - können während der Elternzeit im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich arbeiten. Diese neuen gesetzlichen Regelungen sollten bessere Voraussetzungen für eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Erziehungsarbeit herstellen. In der Praxis zeigen diese Regelungen jedoch (bisher) keine Wirkung. Die Quote von Männern in der Elternzeit hat sich nicht erhöht.

Die Erhebung der Ist - Situation bei den TeilnehmerInnen und ihren Betrieben stellt für gendernet die Grundlage zur Entwicklung von Handlungsansätzen und einer daraus abgeleiteten Strategie zur Umsetzung der oben skizzierten Ziele dar. Werkzeuge dazu sind Leitfaden gestützte Gespräche, die bei Teilnahmebeginn geführt werden und in festgelegten Abständen fortgeführt werden. Diese „Interviews“ werden durch ein umfangreiches Beratungs- bzw. Coaching - Angebot ergänzt.

Die systematische Analyse, wie viele Frauen bzw. Männer Elternzeit in Anspruch nehmen und welche Faktoren ausschlaggebend für die Entscheidung in der

Beziehung/ Familie waren. Die Frage also, welche Auswirkungen die geltenden gesetzlichen Regelungen und gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen aber auch private Optionen auf die Inanspruchnahme von Elternzeit, die Beteiligung an familiären Aufgaben und die Gestaltung des Lebens im Sinne einer Work Life Balance haben.

Im Kontext der finanziellen und zeitlichen Ressourcen wird gefragt, wie die Zahlung von Erziehungsgeld und/ oder Gehältern bzw. Sozialhilfe, zwischen den Geschlechtern verteilt werden. Wie die Verteilung von Arbeitszeiten, die Verfügung von flexiblen Arbeitszeitangeboten und Teilzeit aussieht und welche Auswirkungen die (zumindest in den alten Bundesländern) nach wie vor ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern für gleiche Tätigkeiten hat.

Darüber hinaus spielen qualitative Fragen, Normen und Werte, Wünsche und Realitäten, die bezogen auf familiäre Aufgabenteilung sowie in der Arbeitswelt bzw. am konkreten Arbeitsplatz gelten, eine herausragende Rolle. Die tatsächlichen Wünsche und Bedürfnisse von Frauen und Männern sowie ihre Erfüllung durch staatliche und gesellschaftliche Angebote werden überprüft. Wer ist in der Lage seine Optionen zu welchem Preis umzusetzen?³

Bei der Frage der Repräsentation und der „Verteilung der Ressourcen“ kann die EP gendern neben den eigenen Erhebungen auf einige Studien und Befragungen von Vätern (und Müttern) zurückgreifen:

Eine Studie der Uni Bamberg⁴ gibt Hinweise auf die Motive von Vätern, warum sie sich nicht am Erziehungsurlaub bzw. der Elternzeit beteiligen. Neben finanziellen Motiven sind es meist arbeitsplatz- und berufsbezogene Ängste, aber auch Einstellungen zur Aufgabenteilung in der Familie, die als häufigste Nennungen erfolgt sind. Interessant ist, dass die Mütter teilweise die Einstellungen der Männer, z.B. in Bezug auf vermutete Karrierefraktionen signifikant bestätigen bzw. deren Vermutungen bestärken.

In der Studie wird allerdings auch deutlich, dass 20 % der Väter gerne Erziehungsurlaub nehmen würden; das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kommt in einer Umfrage sogar zu dem Ergebnis, dass sich nur noch 29% der Väter ausschließlich in der Rolle des Familienernährers fühlen.⁵

Mit der Zielsetzung, die Beteiligung von Männern an Elternzeit bzw. Beteiligung an Familienaufgaben zu erhöhen, zielen die Aktivitäten der EP auf diesen Anteil von Männern, die bereits mit dem Gedanken spielen ih-

re Rolle als Vater verstärkt wahrzunehmen.

Neben den in der Bamberger Studie genannten individuellen Einstellungen werden durch die Einbeziehung der Betriebe auch die am Arbeitsplatz geltenden Bedingungen in den Blick genommen. Die Projektaktivitäten, Beratung und Qualifizierung von TeilnehmerInnen und Betrieben, zielen dabei einerseits auf die Stärkung der Väter und Mütter und andererseits auf die Unterstützung der Betriebe in Fragen ihres Personalmanagements und einer Unternehmenskultur, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten ermöglicht. Dass dies in Zeiten einer schwachen Konjunktur, in Branchen, in denen Arbeitsplatzabbau vollzogen wird und Beschäftigte Angst um ihren Arbeitsplatz haben, ein schwieriges Geschäft ist, ist den Akteuren der EP bewusst. Demgegenüber stellt eine Unternehmenskultur, die den Wünschen von Männern und Frauen, Familie und Beruf zu vereinbaren, entgegenkommt, für die Betriebe eine gute Chance dar, qualifizierte Beschäftigte an das Unternehmen zu binden und die mit dem demographischen Wandel verbundenen Auswirkungen besser bewältigen zu können.

Jenseits der in den Studien genannten repräsentativen Zahlen werden in den Teilprojekten in individuellen Gesprächen und Erhebungen die Motive und Rahmenbedingungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen erhoben und entsprechende Muster identifiziert. Aus dieser subjektiven Bestandsaufnahme heraus werden Ansätze entwickelt, Alternativen aufgezeigt und Beispiele guter Praxis identifiziert und verbreitet. Dabei ist es wichtig, auch die Partner der Elternzeitlerinnen in die Beratung mit einzubeziehen, um Entscheidungsprozesse hinterfragen und mögliche Alternativen gemeinsam entstehen lassen zu können. Dass dies eine schwierige Aufgabe ist machen neuere Forschungen deutlich.

In jüngsten Untersuchungen werden weitere Dilemmata in dieser Frage offenbart: Daten aus verschiedenen europäischen Ländern, die in einer Studie von Rainer Volz und Peter Döge analysiert wurden, zeigen eine Reihe von Widersprüchlichkeiten auf: „Nicht nur bei Männern, auch bei Frauen findet sich ‚verbale Aufgeschlossenheit bei bestehender Verhaltensstarre‘ - um die Lieblingsbeschreibung der ehemaligen Frauenministerin Bergmann zu gebrauchen. So schätzen sich Frauen noch immer als kompetenter in Haushaltsfragen ein. Einige der befragten Frauen begegnen einem größerem Engagement ihrer Männer im Haushalt gar mit Unbehagen. Zudem ist auch die Einstellung zum aktiven Vater ambivalent: Diesen Typus, verkörpert durch den viel ge-

prieseenen ‚neuen Mann‘, finden Frauen zwar ‚sympathisch‘. Doch gleichzeitig sind erschreckend viele von ihnen der Ansicht, dass diese Rolle nicht ‚wirklich‘ zu einem Mann passe. Sie empfinden sie als unmännlich.“⁶ Damit Geschlechterpolitik nicht den tradierten stereotypen Vorstellungen oder Wunschbildern von Männern und Frauen aufsitzt, muss sie sich diesen, empirisch nachgewiesenen, Ambivalenzen und Widersprüchen stellen. Ihr Ziel muss sein, im Sinne des Gender Mainstreaming in allen gesellschaftlichen Bereichen herkömmliche und einengende Geschlechterbilder in Frage zu stellen.⁷

So bejahen auch im Jahr 2000 noch 71% der Westdeutschen die Aussage: „Ein Kleinkind wird sicherlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist.“ In den neuen Bundesländern sind es immerhin noch 41%.⁸ Mit ihren (Beratungs-) Aktivitäten in den Teilprojekten wird die EP versuchen diese Muster offen zu legen und geeignete Strategien zu entwickeln, um neue Bilder von Wirklichkeiten und Wirklichkeiten zu konstruieren.

Ein wichtiger Ansatzpunkt sind hier die signifikanten Unterschiede in den Einstellungen zwischen den alten und den neuen Bundesländern.

Im Rahmen des Mainstreaming spielt die Vernetzung mit relevanten Akteuren in diesem Themenfeld eine wichtige Rolle. Das sind bei den strategischen PartnerInnen vor allem die zuständigen Ministerien und die Sozialpartner, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Dazu kommen der kontinuierliche Austausch mit anderen Projekten und Aktivitäten, wie zum Beispiel dem bundesweiten Väterexpertenetzwerk (VEND) oder dem ver.di Projekt Väter und Beruf.

Im Bereich der Projektaktivitäten vor Ort werden spezielle Angebote für Väter und Männer das Qualifizierungs- und Beratungsangebot ergänzen. Diese Angebote werden durch eine gezielte Ansprache von Männern und Vätern in Zeitschriften, Verbänden und Internet (Communities) verbreitet, um eine überregionale Wirkung zu erzielen und gute Beispiele einer größeren Öffentlichkeit zugänglich machen zu können. Durch eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit gerade auch in Richtung Betriebe soll erreicht werden, dass Männer, die sich zu ihrer Vaterrolle bekennen, nicht mehr den Exotenstatus genießen, belächelt oder im schlimmsten Fall sogar der Lächerlichkeit preisgegeben werden.

Eine Gender Sensibilisierung bei den Personalverantwortlichen in den Kooperationsbetrieben im Hinblick zum Beispiel auf Geschlechterverteilung in den verschiedenen Hierarchieebenen, Inanspruchnahme von

Teilzeit und Rollenerwartungen an männliche und weibliche Mitarbeiter, spielt auch in den Beratungsgesprächen mit den Betrieben eine elementare Rolle. Hier sollen Denk- und Einstellungsmuster aufgedeckt und Strategien zu ihrer Beeinflussung, zumindest im Sinne einer kritischen Verstörung, entwickelt werden.

¹ Hans-Georg Nelles/nelles@imbse.de ist für das Teilprojekt des IMBSE e. V. in Moers verantwortlich

² Vgl. IAB Kurzbericht 7/2002; Nürnberg 2002

³ Vgl. Witte, Agnes; Gender Mainstreaming – Einführung in ein politisches Konzept; www.agneswitte.de/gender/gm_einfuehrung.htm

⁴ Vgl. Vaskovics; Lazlo, Rost: Väter und erziehungsurlaub; Schriftreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Band 179, Stuttgart 1999

⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Die Rolle des Vaters in der Familie; Berlin 2001

⁶ Volz, Rainer, Döge, Peter, Wollen Frauen den „Neuen Mann“? Traditionelle Geschlechterbilder als Blockaden von Geschlechterpolitik; Sankt Augustin 2002

⁷ Angst vorm neuen Mann? TAZ 21.2.2003

⁸ Statistisches Bundesamt; Datenreport 2002; Bonn 2002; S. 533ff