

Gerzer-Sass, Annemarie

Der Beitrag der Wirtschaft zum Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung

Diskurs 12 (2002) 1, S. 17-23



Quellenangabe/ Reference:

Gerzer-Sass, Annemarie: Der Beitrag der Wirtschaft zum Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung - In: Diskurs 12 (2002) 1, S. 17-23 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-106979 - DOI: 10.25656/01:10697

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-106979>

<https://doi.org/10.25656/01:10697>

in Kooperation mit / in cooperation with:
Deutsches Jugendinstitut <https://www.dji.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

DISKURS

Thema

Öffentliche Verantwortung und soziale Gerechtigkeit – Verhandlungen um das Gemeinwohl

Spektrum

- Mediale Großereignisse als kulturelle Sozialisation
- Die Karriere des Gender Mainstreaming in Politik und Wissenschaft
- Junge Lesben und Schwule – zwischen Heteronormativität und posttraditioneller Vergesellschaftung

Trends

- Die Bürgergesellschaft – auch ein Forschungsprogramm?

Öffentliche Verantwortung und soziale Gerechtigkeit – Verhandlungen um das Gemeinwohl

Jutta Müller-Stackebrandt / Christian Lüders
**Öffentliche Verantwortung und Gerechtigkeit – zwei
Leitbegriffe des Elften Kinder- und Jugendberichts** 6

Ingo Richter
**Öffentliche Verantwortung für das Aufwachsen
von Kindern und Jugendlichen** 11

Trotz allen Geredes von der »Entstaatlichung des Staates« ist daran festzuhalten, dass der Staat die öffentliche Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen zu gewährleisten hat. Im traditionellen Sozialstaat musste der Staat das sogenannte Existenzminimum der Menschen garantieren. Öffentliche Verantwortung heißt dagegen, dass der Staat eine Selbsthilfefähigkeit sicherstellen – und schlimmstenfalls zahlen – muss.

Annemarie Gerzer-Sass
**Der Beitrag der Wirtschaft zum Aufwachsen
in öffentlicher Verantwortung** 17

In Deutschland wird eine familienfreundliche Arbeitswelt in weiten Kreisen der Bevölkerung und der Öffentlichkeit immer noch als Teil der Sozial- und Frauenpolitik begriffen. Die Frage der Verbindung von Familie und Beruf ist aber komplexer: So geht es vor allem auch darum, wie die Rolle des Mannes aus ihrer funktional einseitigen Definition als Haupternährer und »Berufsmensch« herausgelöst werden kann. Dazu bedarf es nicht nur eines individuellen »Umerziehungsprozesses«, sondern vielmehr eines kulturellen Wandels, der vor allem auch von Unternehmen getragen werden muss.

Holger Lengfeld
Soziale Gerechtigkeit und politische Entscheidungen
Perspektiven der interdisziplinären
Gerechtigkeitsforschung 24

Soziale Gerechtigkeit ist ein Begriff, der im politischen Alltag zwar häufig bemüht wird, aber leicht in den Geruch politischer Rhetorik gerät. Soziale Gerechtigkeit – mithin nichts anderes als ein schmückendes Beiwerk politischer Entscheidungen, das der Politik deshalb keinen verlässlichen Maßstab bereitstellen kann, weil ein jeder darunter etwas anderes versteht? Befunde der empirischen Gerechtigkeitsforschung lassen erkennen, dass Gerechtigkeitsabwägungen durchaus zur Qualifizierung politischer Entscheidungen beitragen könnten.

Jürgen Zinnecker

**Mediale Großereignisse als kulturelle Sozialisation –
das Beispiel des 11. Septembers**

33

Eine aktuelle Befragungsstudie des Siegener Zentrums für Kindheit-, Jugend- und Biografieforschung bietet Gelegenheit, die Verarbeitung medialer Großereignisse durch Heranwachsende mit Mitteln der empirischen Sozialforschung nachzuzeichnen. Während die Kinder und Jugendlichen befragt wurden, ereigneten sich die Terroranschläge in den USA. Wie würde sich die Stimmungslage der Kinder und Jugendlichen durch dieses Großereignis verändern, das sie fast alle live am Fernseher zu Hause verfolgt hatten?

Sigrid Metz-Göckel

**Die Karriere des Gender Mainstreaming in Politik
und Wissenschaft**

Etikettenschwindel oder neuer Schritt im Geschlechter-
und Generationenverhältnis?

40

In den letzten Jahren hat sich in Politik und Wissenschaft eine neue Begrifflichkeit breit gemacht, die Frauen sprachlich wieder unsichtbar macht: Gender Mainstreaming. Was ist dran an der rasanten Karriere dieser Begriffsbildung – was ist Sache, was Problem, was nur Etikettenschwindel? Anhand von Befunden zweier empirischer Studien zur Umsetzung des Gender Mainstreaming werden Chancen und Gefahren dieses Konzepts abgewogen.

Sabine Hark

**Junge Lesben und Schwule – zwischen Heteronormativität
und posttraditionaler Vergesellschaftung**

50

»Ich habe nichts gegen Lesben und Schwule – solange sie mir nicht zu nahe treten, solange sie nicht öffentlich auftreten.« Unterliegen junge Lesben und Schwule dem »heimlichen« Gebot, heimlich zu bleiben? Es scheint, dass nicht so sehr die Differenz in der sexuellen Objektwahl oder vermeintlich andere sexuelle Praktiken die Ursache für die Diskriminierung von Schwulen und Lesben darstellen, sondern die unterstellte Abweichung von den akzeptierten Formen von Männlich- und Weiblichkeit.

Thomas Rauschenbach

Die Bürgergesellschaft – auch ein Forschungsprogramm?

Anmerkungen zum Projekt der Bürgergesellschaft
und zum Bedarf an Forschung

59

Warum bedarf eigentlich ein so dezidiert politisches Projekt wie das der Bürgergesellschaft vermehrter Forschung? Der Hauptgrund liegt darin, dass dieses Vorhaben so anspruchsvoll ist, dass es entweder nur ständig gefordert, erwünscht, erdacht werden kann, oder aber in seinen Prämissen und seinen Effekten genauer geklärt und geprüft werden muss. Empirische Forschung kann eine Brücke sein, um auch theoretisch gehaltvoller über mögliche Chancen, Risiken und Nebenwirkungen der Bürgergesellschaft diskutieren zu können.

Der Beitrag der Wirtschaft zum Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung

Annemarie Gerzer-Sass, geb. 1948, Historikerin und Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut in der familienpolitischen Abteilung. Langjährige Forschungen

zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere zu Arbeitszeitmodellen und Anpassung der Kinderbetreuung an veränderte familiäre Strukturen, sowie Projekte zur Geschlechterdemokratie durch Entwicklung von Bindegliedern zwischen Beruf und Familie, wie z. B. Entwicklung von Instrumenten zur Nutzung von Familienkompetenzen in der Arbeitswelt sowie zur Stärkung der Eigenressourcen von Familien jenseits sozialstaatlicher Regelungen in Rahmen von Praxisprojekten und Evaluationen.

Deutsches Jugendinstitut e. V.
Nockherstraße 2
D-81541 München
E-Mail: gerzer@dji.de

Der rasante Wandel in der Arbeitswelt und in Folge auch der Wandel der Rollen in der Familie haben bewirkt, dass sich private wie öffentliche Arbeitgeber schon seit über 10 Jahren mit Fragen einer nachhaltigen Personalentwicklung beschäftigen und dabei immer auch das Spannungsfeld Elternrolle – Arbeitnehmerrolle berühren. Deshalb baut der Beitrag auf der These auf, dass gerade der Wandel in der Arbeitsgesellschaft zwangsläufig eine starke öffentliche Verantwortung der Wirtschaft für das Aufwachsen nach sich gezogen hat, auch wenn dies in der öffentlichen Diskussion bisher nicht so zur Kenntnis genommen wurde und erst einen Einstieg in diese Problematik darstellt. Die Autorin zeigt anhand von Beispielen aus den klassischen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe wie Elternbildung und -beratung sowie Kinderbetreuung auf, wie diese Verantwortung – wenn auch oft erst im Modellcharakter – wahrgenommen wird. Dies ist immer noch ungewöhnlich, da gerade die Systeme Familie und Wirtschaft auch gegenwärtig noch weithin als diametral entgegengesetzte Bereiche wahrgenommen werden.

»Die Bedingungen des Aufwachsens in dieser Gesellschaft verlangen ein verändertes Ineinandergreifen von privater und öffentlicher Verantwortung« (Elfter Kinder- und Jugendbericht, S. 42). Die Berichtskommission will damit anregen, zu einem neuen Verständnis der Aufgaben zu kommen, die Eltern und Kinder, die Staat und Gesellschaft heute wahrzunehmen haben. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass durch veränderte Bedingungen des Aufwachsens die als privat definierte Verantwortung der Eltern für ihre Kinder heute zu einer strukturellen Überforderung geführt hat (Elfter Kinder- und Jugendbericht, S. 58). Unbeschadet der Tatsache, dass insbesondere die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe die öffentliche Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen tragen, macht der Bericht aber auch darauf

aufmerksam, dass die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ganz wesentlich zu einer familienunfreundlichen und kinderfeindlichen Gesellschaft beitragen, die Wirtschaft als Taktgeber auch von Rahmenbedingungen mit hin ein zentraler Partner bei der Wahrnehmung einer gemeinsamen öffentlichen Verantwortung ist. Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung heißt: »Die Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen so zu gestalten, dass Eltern und junge Menschen für sich selbst und füreinander Verantwortung tragen können« (Elfter Kinder- und Jugendbericht, S. 59).

Zwei bisher getrennte Bereiche nähern sich an: Familie und Wirtschaft

Ein Grundprinzip der Industriegesellschaft noch bis Anfang der 70er-Jahre war das der funktionalen Transparenz (J. Scott). Dieses Prinzip hatte z. B. im Taylorismus seinen Ausdruck gefunden, bei der Stadtplanung in der Trennung von Arbeiten und Wohnen und in der Familie in der klaren Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau. In der Familie war der männliche Haushaltsvorstand für die ökonomische Sicherheit zuständig und von den häuslichen Pflichten und Aufgaben weitgehend freigestellt. Diese funktionale Arbeitsteilung ermöglichte eine ununterbrochene Verfügbarkeit des Mannes in der Arbeitswelt. Dieses Prinzip hat sich allerdings nicht allein dadurch durchgesetzt, dass es sich unter ökonomischen Kategorien als effizient erwiesen hat, damit waren auch bestimmte Wertvorstellungen verbunden. Eine dieser zentralen Wertvorstellungen sah die mütterliche Erziehung gegenüber allen anderen Erziehungsformen als überlegen an und ordnete alle anderen Formen der Erziehung dieser nach. Die Sozial- und Familienpolitik mit ihren verschiedenen Unterstützungsleistungen hat sich diesem Prinzip angepasst.

Aufgrund der strukturellen Wandlungstendenzen in der Volkswirtschaft wurden in nur einer Generation die Industriearbeitsplätze von 50 auf 33 Prozent abgebaut – einhergehend mit einer Ausweitung des Dienstleistungssektors sowie der Entwicklung des so genannten High-techarbeitsmarktes (Bertram 1997). Kennzeichen dieses Wandels sind nicht nur flexiblere Arbeitszeiten, kurzfristige Beschäftigungen und Patch-Work-Biografien, sondern auch ein größeres Interesse an höher qualifizierten Frauen. Die Knappheit an qualifizierten Kräften, die aufgrund der demographischen Entwicklungstendenzen sich in den nächsten Jahren noch verstärken wird (Enquete-Kommission Demographischer Wandel, 1999), weist auf eine paradoxe Situation hin. Einerseits wird den qualifizierten Kräften ein noch größeres Arbeitsvolumen abverlangt, andererseits wird die private Lebenswelt für den Arbeitgeber immer wichtiger: Insbesondere durch eine mangelnde Balance zwischen Privatleben und Beruf können Krisen und Motivationsblockaden entstehen und da-

mit mitunter Fehlleistungen oder (Flucht in die) Krankheit produziert werden. Eine stark wachsende »Work-Life-Industrie«, die vielfältigen Service für eine bessere Ausbalancierung anbietet, spiegelt dies wider (Erler, G. 2002). Mit dieser Entwicklung sind zwei zentrale gesellschaftspolitische Fragestellungen verbunden: wie die Gleichwertigkeit der Geschlechter hergestellt werden kann und mit dieser gleichzeitig positive Entwicklungschancen der Kinder in Einklang zu bringen sind.

In den USA hat man – auch vor dem Hintergrund einer dort fast völlig fehlenden sozialstaatlichen Infrastruktur für die Kinderbetreuung und eines insgesamt deutlich »härteren« Arbeitsklimas – schon vor Jahren erkannt, dass die rigorose Trennung von Arbeitswelt und Familie – als Ergebnis des Industriezeitalters – keine Zukunft mehr hat. Eine familienfreundliche Arbeitswelt wird sogar als Vorteil im internationalen Wettbewerb angesehen. So berichtet z. B. die Business Week (9/1996), dass immerhin 37 der tausend größten Aktiengesellschaften bereits eine Politik familienfreundlicher Arbeitswelt verfolgen. Es handelt sich hierbei vor allem um Unternehmen aus dem Hightechbereich, den Finanzdienstleistungen und der Freizeitindustrie. Die Untersuchungsergebnisse bei diesen wie auch bei anderen Unternehmen zeigen immer wieder, dass solche Maßnahmen in der Regel von den Unternehmen wie von den Angestellten als »win-win-Situation« interpretiert werden. In die gleiche Richtung zielte eine breit angelegte Initiative des amerikanischen Präsidenten Clinton, bei der es darum ging, in etwa 60 staatlichen Einrichtungen familienfreundliche Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen (Report Office of Personnel Management 1998).

Trotz Annäherung bleiben strukturelle Widersprüche

In Deutschland wird eine familienfreundliche Arbeitswelt in weiten Kreisen der Bevölkerung und der Öffentlichkeit immer noch als Teil der Sozial- und Frauenpolitik begriffen. Eine familienfreundliche Arbeitswelt wird in der Regel nur deswegen als erforderlich erachtet, weil Frauen heute in gleicher Weise wie Männer am Beruf partizipieren wollen. Die in den letzten Jahrzehnten vermehrte Teilhabe der Frauen an Bildung und am Berufsleben hat ihnen ein nicht vorhergesehenes Ausmaß an ökonomischer Selbstständigkeit und Gleichberechtigung gebracht, wobei die Bedeutung, die der Mutter-Kind-Dyade zugemessen wird, gleich geblieben ist bzw. sogar eher noch zugenommen hat. Diese Konzentration der Diskussion auf die Bedürfnisse von Frauen als Mütter im Rahmen einer familienfreundlichen Arbeitswelt hat aber sowohl von den strukturellen Wandlungstendenzen moderner Volkswirtschaften als auch von den Änderungen der Familie selbst abgelenkt.

Da aber gerade die Zeit zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr, also der Zeit der Familiengründung und des Familienaufbaus, auch die Zeit ist, in der von dieser Alters-

gruppe aus betrieblicher Sicht besonders hohe Flexibilität, Mobilität und ein verstärktes berufliches Engagement gefordert wird, produziert diese Zerreißprobe partnerschaftliche Konflikte, die mehrheitlich dadurch gelöst werden, dass Frauen die Verbindung von Beruf und Familie entweder »individualistisch« mit hohen Belastungen zu bewältigen versuchen oder ganz auf Kinder verzichten. Der hohe Scheidungsberg bei Eltern mit Kindern zwischen drei und vier Jahren ebenso wie die hohe Kinderlosigkeit bei Hochschulabsolventinnen sind ein Indiz für dieses Spannungsfeld (Bien 1996). Dazu gehört auch, dass das traditionelle »Drei-Phasen-Modell« (Berufstätigkeit, Aufgabe des Berufs bei Geburt eines Kindes für eine längere Zeit, spätere Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit) weiter an Bedeutung verliert, wie eine 1977, 1985 und 1996 durchgeführte Vergleichsuntersuchung zum Berufsverlauf von Frauen zeigt (Engelbrech 1997). Der verbesserte Zugang von Frauen zu qualifizierter Bildung hat sich auch als strukturierendes Element für ihre weitere Lebensplanung erwiesen: Je höher die Bildung, desto später eine Ehe und Kinder und desto häufiger der Wunsch einer kürzeren Berufsunterbrechung bzw. der Wunsch nach einer Gleichzeitigkeit von Erwerbstätigkeit und Familie (Bien 1996, Seidenspinner et al. 1996). Nicht zuletzt auch unter dem Einfluss der Frauenbewegung hat ein Wertewandel stattgefunden. Familie ist nicht mehr der alleinige Bezugspunkt im Leben von Frauen, sondern der Beruf hat inzwischen die gleiche Bedeutung für sie (Seidenspinner et al. 1996).

Dabei wurde von Seiten der Frauen gleichzeitig ein verstärktes männliches Engagement in der Familie gefordert, was spürbar einen Einstellungswandel bei der jüngeren Männer- und Vätergeneration bewirkt hat. Dieser Wandel lässt sich u. a. am verstärkten Engagement der Väter bei der Betreuung und im Umgang mit ihren Kindern beobachten und an der öffentlichen Forderung – wenn auch bislang nur von einer kleinen Minderheit vertreten – nach »aktiver Vaterschaft« und nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Vaterschaft.

Somit ist die Frage der Verbindung von Beruf und Familie nicht nur eine Frage von Rahmenbedingungen, wie z. B. flexibleren Arbeitszeiten und bedarfsgerechter Kinderbetreuung, sondern sie zielt vor allem darauf ab zu klären, wie die Rolle des Mannes aus ihrer funktional einseitigen Definition als Haupternährer und »Berufsmensch« herausgelöst werden kann. Dazu bedarf es mehr als nur eines individuellen »Umerziehungsprozesses«, notwendig ist vielmehr ein kultureller Wandel, der vor allem auch von Unternehmen getragen werden muss. Der Wunsch, »mehr Vater sein zu können«, zeigt sich in allen neueren Studien. Allerdings stößt seine Realisierung schnell an Grenzen: Neben finanziellen Gründen wird vor allem die Unwilligkeit der Arbeitgeber genannt, Vätern z. B. einen Teil des Erziehungsurlaubs zu gewähren (Vaskovics/Rost 1999).

Gerade aber die beidseitige Rollenzufriedenheit hat entscheidenden Einfluss auf das Familienklima und damit

verbunden auf eine positive Entwicklung der Kinder. Forschungen aus den USA zeigen, dass eine familienfreundlichere Arbeitskultur bei erwerbstätigen Paaren auch eine zufriedenerere Partnerschaft ermöglicht, deutlich Stress reduziert und damit zu einem guten Familienklima beiträgt (Fuligini et al. 1995). Damit konnte empirisch nachgewiesen werden, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation mehr Einfluss auf die Beziehungen in der Familie hat als bisher angenommen – insbesondere auf den Umgang mit den Kindern. Aber auch umgekehrt, dass ein positives Familienklima die Arbeitsmotivation und das Arbeitsklima in den Betrieben fördert (Fuligini et al. 1995). Auch wenn aufgrund der unterschiedlichen sozialstaatlichen Zuschnitte die USA nicht mit Deutschland eins zu eins zu vergleichen ist, sind diese Ergebnisse für die bundesrepublikanische Debatte von großer Bedeutung.

Welche Lösungen haben private und öffentliche Arbeitgeber in Deutschland als Antwort auf die bisher scheinbar strukturelle Unvereinbarkeit von Familie und Beruf gefunden, und welchen Beitrag haben sie damit zu der gesamtgesellschaftlichen Frage des Aufwachsens in öffentlicher Verantwortung geleistet?

Elternschaft leben – ein Thema in der betrieblichen Ausbildung und im Unternehmensalltag

Die Entscheidung für oder gegen ein Kind ist in der Partnerschaft – zumindest idealiter – immer eine gemeinsame. 80 % der Frauen entscheiden sich nach der Geburt, kurzfristig aus dem Erwerbsleben auszusteigen, um in der Anfangsphase beim Kind zu sein. Der Wiedereinstieg ins

Berufsleben hängt – neben einer guten Kinderbetreuung – ganz wesentlich davon ab, ob der Partner diese Entscheidung nicht nur mitträgt, sondern auch aktiv unterstützt. Die bei diesen Aushandlungsprozessen vorhandenen Konfliktpotentiale, wie etwa die Ressource Zeit untereinander aufgeteilt wird, wie die (Haupt-)Ernährerrolle definiert wird, wie sich die Geschlechtsrollen generell strukturieren und ob es zu einer Retraditionalisierung der weiblichen Rolle als Mutter kommt, interessieren mittlerweile auch die Arbeitgeber – einerseits, weil ein zu geringer Teil von qualifizierten Frauen nach der Erziehungszeit wieder in den Beruf zurückkehrt, andererseits, weil bekannt ist, dass Blockaden im Privaten auch zu Blockaden in Arbeitsabläufen führen können und jede Störung im partnerschaftlichen und kollegialen Umgang am Arbeitsplatz enorme Kosten verursacht.

Das Modellprojekt: »Partnerschaftlich handeln«, das von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) mithilfe eines Teams der Pro Familia in Freiburg durchgeführt wurde, hatte zum Ziel, Familien- und Berufsplanung schon in der Ausbildung zu verankern, um junge Frauen und Männer rechtzeitig für das Thema empfänglich zu machen. Hierzu wurde im ersten Schritt mit den Auszubildenden selbst gearbeitet, in einem zweiten Schritt wurden innerbetriebliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewonnen, um das Thema in Unternehmen längerfristig zu integrieren. Begleitet wurden diese Schritte zudem mit einer Sensibilisierung gegenüber »sexueller Belästigung am Arbeitsplatz«. Damit sollte insgesamt erreicht werden: »Auszubildende in einem eigenverantwortlichen und gesundheitsfördernden Umgang mit der eigenen Berufs- und Familienplanung und einem partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz zu stärken« (Pro Familia Freiburg 1998). Pro Familia Freiburg konnte für diese Thematik Unternehmen wie die Volkswagen AG, die Deutsche Bahn AG und die AG Reise und Touristik sowie die Telekom AG, die Flughafen AG Frankfurt u. a. gewinnen. Zwar gab es unterschiedliche Kooperationsverläufe, und es konnte von der Kontaktaufnahme bis zur Durchführung der Seminare schon mal bis zu eineinhalb Jahren dauern – dennoch konnten in 147 Kick-off-Veranstaltungen 646 Auszubildende erreicht werden (Fichtner 2001).

Aus diesen Seminarerfahrungen wurde ein Manual angefertigt, das vertiefende Hintergrundinformationen zu vier Themenblöcken gibt. So beschäftigt sich der erste Themenblock »Frauen und Männer im Betrieb« mit der Veränderung der Rollen von Frauen und Männern, den geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Potentialen, der Verbesserung gleichberechtigter Ausbildungs- und Berufschancen. Der Themenblock zwei behandelt »grenzverletzendes Verhalten am Arbeitsplatz« und bietet Hilfsangebote und präventive Maßnahmen an. Der Themenblock »Vereinbarkeit von Familie und Beruf« setzt sich mit der persönlichen Lebens- und Berufsplanung auseinander, und der vierte Themenblock »kommunikatives Handeln«

unterstützt die Nutzerinnen und Nutzer des Manuals bei Beratungssituationen sowie der Ausrichtung von Veranstaltungen (Domschat 2001).

Dieses Informationsmaterial dürfte umso hilfreicher sein, als Untersuchungen bei Mädchen und jungen Frauen kurz vor Beendigung ihrer Schullaufbahn zeigen, dass in diesem Alter kaum Vorstellungen darüber vorhanden sind, wie Beruf und Familie miteinander vereinbart werden könnten; insbesondere, dass Widersprüche zwischen den als selbstverständlich erlebten Berufswünschen und dem Wunsch nach Familie und Mutterschaft gerade von Hauptschülerinnen kaum gesehen werden – auch dass Hauptschülerinnen und Hauptschüler rollenstereotype Selbstkonzepte aufweisen, aber gerade die Mädchen die traditionelle Frauenrolle als soziale Ungleichheit empfinden (Lemmermöle-Thüsing et al. 1997).

Wenn jungen Frauen und Männern bereits in ihrer Ausbildung deutlich gemacht werden kann, dass Fragen nicht nur zu dieser Thematik keine Privatprobleme sind und Betriebe dafür einen institutionellen Rahmen schaffen, ist das ein Schritt in Richtung Übernahme von Verantwortung für das Aufwachsen in unserer Gesellschaft und zwar im präventiven Sinne.

Diesem Ziel, Familienbildung in den Unternehmen zu verankern, tragen auch die katholischen Familienbildungsstätten Dortmund und Lüdenscheid Rechnung. Sie arbeiten mit mehreren Unternehmen in NRW unter dem Projektthema »Betrieb und Familie – Familienbildung als Bestandteil arbeitsorientierter Modernisierung im Betrieb« zusammen. Die Angebote werden betriebspezifisch und beteiligungsorientiert entwickelt. Auftaktveranstaltungen befassen sich allgemein mit den Wechselwirkungen betrieblicher und familiärer Anforderungsstrukturen, im weiteren Verlauf differenzieren sich meist die spezifischen Bedarfe heraus (Hilf 2002). Dass gerade Themen wie »Partnerschaft«, »Leben in der Familie« neben den »Eltern-Kind-Gruppen« sog. Wachstumsthemen für Familienbildungsstätten sind, zeigt die Aktualität dieser Fragen in unserer Gesellschaft.

Dass die Behandlung dieser Themen keine Einzelfälle sind, zeigen die schon seit einigen Jahren laufenden Arbeitskreise in Unternehmen wie Commerzbank, Deutsche Bank, Lufthansa, Flughafen Frankfurt Main AG zu Themen wie Erziehungsverantwortung von Vätern, Veränderung der Geschlechterrollen usw. Hierbei werden insbesondere auch Väter auf die Widersprüchlichkeit der Anforderungen in Bezug auf Familien- und Unternehmensverantwortung angesprochen, aber auch generell Elternschaft und Erziehungskompetenzen von Müttern und Vätern behandelt.

Dies ist insofern eine neue Entwicklung, da anhand der hier vorgestellten Beispiele spezifische Aufgaben aus dem Kinder- und Jugendhilfereich von Unternehmen mit aufgegriffen werden, wie z. B. Aufgaben, die sich aus dem § 16 ergeben. Dieser bezieht sich auf die allgemeine För-

derung der Erziehung in der Familie, insbesondere wie Mütter und Väter ihre Erziehungsverantwortung besser wahrnehmen können (Kinder- und Jugendhilfegesetz, Sozialgesetzbuch (SGB) VIII). Dass die Unternehmen dafür Räume, Zeit und Geld zur Verfügung stellen, signalisiert auch, dass sie ihre jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den »privaten« Entscheidungen für Familie nicht alleine lassen. Dass sich dies mit der Politik für Chancengleichheit verbinden lässt und auch Wettbewerbsvorteile bringt, zeigt die Commerzbank: »Vorteile im Wettbewerb hängen in jedem Dienstleistungsunternehmen von der Ressource Mensch ab. Die Motivation zu hoher Leistungsbereitschaft wird durch Vergütung und betriebliche Zusatzleistung beeinflusst. Kreativität und Innovation – wichtige Voraussetzungen für wirtschaftlichen Erfolg – entstehen jedoch in aller Regel dort, wo Menschen sich wertgeschätzt fühlen« (David 2002).

Steigendes Engagement der Unternehmen für flexiblere Formen der Kinderbetreuung

Zwar ist in die Landschaft der Kinderbetreuung in den vergangenen Jahren Bewegung gekommen – aber das öffentliche Angebot reicht bisher nicht aus, um eine angemessene Infrastruktur für Familien mit Kindern sicherzustellen (Deutsches Jugendinstitut 1998). Impulse für bedarfsorientiertere Angebote kommen nicht nur von den Eltern selbst – dies zeigt die steigende Zahl von Elterninitiativen in Großstädten –, sondern auch von Unternehmen zur Schaffung bedarfsgerechterer Plätze. Diese engagieren sich entweder als Träger von betriebseigenen

Einrichtungen, kaufen Betreuungsplätze in Einrichtungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder aber beteiligen sich an neuen Finanzierungsmodellen wie z. B. dem »Public-private-Partnership«.

Dies bedeutet, Unternehmen tragen mit Kommunen und Eltern zusammen die Kosten von Einrichtungen, wie z. B. in dem in München dafür neu geschaffenen Förderinstrument der betrieblich geförderten Elterninitiativen. Hierbei stellen Unternehmen Räume zur Verfügung bzw. finanzieren die Raumkosten und die Erstausrüstung für die Betreuung – was aufgrund der hohen Mietkosten nicht unbedeutend ist. Mittlerweile gibt es im Rahmen dieses Fördermodells mehr als 11 betrieblich geförderte Elterninitiativen mit mehrgruppigen Einrichtungen für 294 Plätze, die vorwiegend eine Altersmischung von 0 bis 7 Jahren aufweisen und flexibel in ihren Öffnungszeiten sind.

Dass die Zahl der Plätze, an denen sich Unternehmen beteiligen, im Vergleich zu Plätzen, die von kommunalen oder freien Trägern geschaffen wurden, prozentual gesehen gering sind – so werden in der BRD ca. 56 000 Plätze durch Unternehmen mitfinanziert –, sagt nichts über das steigende Engagement in diesem Bereich aus. Bei genauerer Betrachtung engagieren sich Unternehmen vor allem für Betreuungsformen, die sich den variablen Arbeitszeiten besser anpassen und damit auch flexiblere Teilzeitarbeit ermöglichen. Zudem wird versucht, Notsituationen durch die Förderung von »Back-up-Plätzen« Rechnung zu tragen. Diese werden gebraucht, wenn die Betreuungseinrichtungen Schließzeiten haben, wenn kurzfristig eine Tagesmutter krank ist, wenn Weiterbildungsangebote auch in den Abendstunden anstehen. Somit setzen die von den Unternehmen mitgetragenen Einrich-

tungen auch neue Standards und beeinflussen mithin die Weiterentwicklung und Gestaltungsräume von Kindertageseinrichtungen in der Region.

Dieses Engagement ist seit den letzten 10 Jahren verstärkt zu beobachten, und schon in den frühen 90er-Jahren war damit das Interesse an der Rückkehr insbesondere von höher qualifizierten Frauen verbunden. Dabei liegt die Kosten-Nutzen-Rechnung für Unternehmen damals wie heute neben den intrinsischen Effekten wie mehr Mitarbeitermotivation, weniger Krankmeldungen, höhere Unternehmensidentität vor allem auf der damit verbundenen zukunftsfähigeren Personalpolitik. Kinderbetreuung wird heute mehr denn je als fester Bestandteil der Chancengleichheit in Betrieben gesehen.

Daneben streben etwa seit Mitte der 90er-Jahre mehr als 150 größere und kleinere Betriebe bundesweit eine bessere Verbindung von Familie und Beruf an, indem sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen entsprechenden Dienstleistungsservice kostenlos zur Verfügung stellen. Eine Hauptaufgabe des von den Unternehmen genutzten Dienstleistungsservice »pme Familienservice GmbH« besteht darin, maßgeschneiderte Lösungen für eine Kinderbetreuung zu finden. Im Rahmen dieser Angebote wurde aber schnell deutlich, dass die Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung nur einen Aspekt, wenn auch einen zentralen, bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen. Ebenso wichtig ist auch die Unterstützung bei pflegebedürftigen oder behinderten Familienangehörigen sowie Hilfestellung bei Konflikten und Krisen.

Diese Beispiele zeigen, dass immer mehr Firmen erkennen, dass sie ihre Firmenkultur ändern müssen, um zwischen Privatleben und Beruf bzw. Familie und Beruf eine bessere Balance als bisher herzustellen – dies auch vor dem Hintergrund des »War of Talents«, wonach eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik für die Rekrutierung von Nachwuchskräften immer wichtiger wird: Viele junge gut ausgebildete Menschen berücksichtigen bei ihrer Entscheidung für ein bestimmtes Unternehmen zunehmend den Grad der Partnerschaftlichkeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Die Akzeptanz des Miteinanders von Familie und Beruf spielt in diesem Zusammenhang eine immer größere Rolle (David 2002). Das bedeutet, dass immer mehr Unternehmen im klassischen Bereich der Kinder- und Jugendhilfe zu Kooperationspartnern werden und somit auch Verantwortung bei der Erfüllung einer Pflichtaufgabe der Kommunen mitübernehmen.

Familienfreundlichkeit als integraler Bestandteil betrieblicher Aufgabenfelder

Mit dem von der Hertie-Stiftung geförderten Audit »Beruf & Familie« (Gemeinnützige Hertie-Stiftung 1999) wird erst-

mals der Versuch unternommen, in einer umfassenden und systematischen Weise die Verbindung von Beruf und Familie als ein wichtiges betriebliches Aufgabenfeld einzuführen. Das Entscheidende dabei ist, dass bei den beteiligten Unternehmen, die sich einer Auditierung unterziehen, ein Bewusstseinsprozess in Gang gesetzt wird, »Familie« z. B. nicht mehr als Ziel einzelner oder flankierender betrieblicher Sozialmaßnahmen zu sehen, sondern sie als integralen Bestandteil betrieblicher Aufgabenfelder und Handlungsstrategien zu begreifen. Dabei verfolgt die Auditierung zwei Zielsetzungen: als Erstes, in den Betrieben überhaupt erst einen Bewusstseinsprozess über die »Vereinbarkeit von Familie und Beruf« in Gang zu setzen und als Zweites, die Konflikte zwischen Familie und Beruf zu reduzieren. Dafür wird ein Kriterienkatalog mit 10 Handlungsfeldern erstellt, in denen das Unternehmen im Sinne von mehr Familienfreundlichkeit aktiv werden kann. Diese Handlungsfelder beziehen sich auf die Arbeitszeit als eine der wichtigsten Dimensionen zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt, auf Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte, auf Informations- und Kommunikationspolitik, auf flankierende Serviceangebote für Familien und ein personalpolitisches Datenmodell, in dem familienrelevante oder familienstrukturelle Daten aufgenommen sind.

Bisher haben sich von ausgebildeten Auditoren in der Bundesrepublik 60 Unternehmen – von Großunternehmen bis zum Mittel- und Kleinunternehmen – auditieren lassen, ebenso Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst.

Wenn dieser Prozess auch erst am Anfang steht, so bedeutet dies dennoch einen Paradigmenwechsel in der bisherigen am Markt wie an innerbetrieblichen Leistungskriterien orientierten Unternehmenspolitik, in der Familie als Ressource und Innovationspotential nicht oder kaum vorkam. Um diesen Wandel zu unterstützen, versucht das Forschungsvorhaben des DJI – »Familienkompetenzen als Potential einer innovativen Personalpolitik« – ein Instrument zu liefern, das Erziehungszeit und Familienarbeit als Qualifizierungszeit bewertet und nicht mehr als eine »Fehlzeit« in der beruflichen Biografie.

Fazit

Wir plädieren dafür, nicht nur die traditionelle Aufgabenteilung der Industriegesellschaft zwischen Männern und Frauen neu zu gestalten, sondern auch die Erziehung der Kinder in ein neues Modell zu integrieren. In einer demokratischen Gesellschaft kann eine solche Neukonzeption aber nur auf der Basis der Gleichheit der Geschlechter aufgebaut sein. Die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt, die in eine Gleichstellungspolitik eingebettet ist, übernimmt dabei eine zentrale Aufgabe. Dazu gehört auch eine entsprechende Aufklärungs- und Lobbyarbeit bei Verbänden, Parteien, Gewerkschaften und Regierungen, die Grundprämissen der letzten Kinder- und Jugend-

berichte zu übernehmen – nämlich nicht nur für eine neue Kultur des Aufwachsens der Kinder zu sorgen, sondern auch für eine öffentliche Verantwortung, die alle gesellschaftlich relevanten Gruppen, also auch Unternehmen, mit einbezieht. Dies liefert der betrieblichen Personalarbeit ein Instrument, um die gerade auch in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen und als Leistungspotential zu erschließen (Erlter/Gerzer-Sass/Nusshart/Sass 2002). Dass einige Unternehmen schon einen Anfang gemacht haben, ermutigt, macht aber auch deutlich, dass noch ein immenser Aufklärungsbedarf besteht, sich dieser Verantwortung auf breiterer Ebene zu stellen.

Literatur

- A Review of Federal Family-Friendly Workplace Arrangements.**
A Report to Congress by the U.S. Office of Personnel Management. Washington D.C. U.S. August 1998
- Bertram, Hans:** Familienleben – Neue Wege zur flexiblen Gestaltung von Lebenszeit, Arbeitszeit und Familienzeit. Gütersloh 1997
- Bien, Walter (Hrsg.):** Familie an der Schwelle zum neuen Jahrtausend. Familien Survey 6. Opladen 1996
- David, Barbara:** Wettbewerbsfähigkeit durch Chancengleichheit – das Projekt consens der Commerzbank. In: Partnerschaftlich handeln: »pro business, pro family«. Dokumentation. Erscheint in Kürze. Pro-Familia. Freiburg 2002
- Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.):** Tageseinrichtungen für Kinder. Pluralisierung von Angeboten. Zahlenspiegel. München 1998
- Domschat, René:** Partnerschaftlich handeln – Ein Bausteinmanual für den betrieblichen Ausbildungsbereich. Sinus Büro für Kommunikation. Köln 2001
- Elfter Kinder- und Jugendbericht.** Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin, Bonn 2002
- Engelbrech Gerhard:** Erziehungsurlaub – und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt – Ein Ost-/West-Vergleich. IAB-Kurzbericht Nr. 8. Nürnberg 1997
- Enquete Kommission des Deutschen Bundestags, 14. Wahlperiode:** Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik, 1996
- Erlter, Gisela:** Neue Märkte, neue Herausforderungen, neue Möglichkeiten. In: BMFSFJ (Hrsg.): Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalpolitik. Dokumentation. Erscheint in Kürze. Bonn 2002
- Erlter, Wolfgang et al.:** Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalpolitik – BMFSFJ (Hrsg.) Dokumentation zweier Fachsymposien, erscheint in Kürze
- Fichtner, Jörg:** Von den offenen Türen am Ende langer Flure – Familienplanung und Geschlechterverhältnis als Themen der Berufsausbildung. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Forum 3, 2001
- Fuligini, Allison S. / Galinsky, Ellen / Poris, Michelle:** The Impact of Parental Employment on Children. Families and Work Institut. New York 1995
- Gemeinnützige Hertie-Stiftung:** Unternehmensziel: Familienbewusste Personalpolitik – Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie. Bachem 1999
- Hagemann, Ulrich / Kress, Brigitta / Seehausen, Harald:** Betrieb und Kinderbetreuung – Kooperation zwischen Wirtschaft und Jugendhilfe. Opladen 1999
- Hilf, Elke:** Betrieb und Familie – Familienbildung als Bestandteil arbeitsorientierter Modernisierung im Betrieb. Laufendes Projekt der Sozialforschungsstelle Dortmund, 2002
- Lemmermöhle-Thüsing, Doris et al:** Meine Zukunft? Kinder und Beruf. Aber das ist eben fast unmöglich – Berufsorientierung im Spannungsfeld widersprüchlicher Lebenswürfe. In: Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg): Wir werden was wir wollen. Schulische Berufsorientierung (nicht nur) für Mädchen, Bd. 6. Düsseldorf 1997
- Pro Familia Freiburg:** Partnerschaftlich handeln. Broschüre. Freiburg 1998
- Sass, Jürgen / Jaeckel, Monika:** Leben mit Kindern in einer veränderten Welt. Einstellungen und Lebensplanung von Eltern im Ost-West-Vergleich. München 1996
- Seidenspinner, Gerlinde et al:** »Junge Frauen heute – wie sie leben, was sie anders machen«. Opladen 1996
- Vaskovics, Laslo A. / Rost, Harald:** Väter und Erziehungsurlaub, Schriftenreihe des BMFSFJ, Band 179, 1999