

Partnerschaftlich handeln : Die Balance von Beruf und Privatleben als Thema junger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen: Ein Projekt von pro familia Freiburg

Tschöpe, Gerhard

2006

<https://doi.org/10.25595/1781>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Tschöpe, Gerhard: *Partnerschaftlich handeln : Die Balance von Beruf und Privatleben als Thema junger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen: Ein Projekt von pro familia Freiburg*, in: *Freiburger FrauenStudien : Zeitschrift für interdisziplinäre Frauenforschung*, Jg. 12 (2006) Nr. 18, 253-259. DOI: <https://doi.org/10.25595/1781>.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Verlag Barbara Budrich.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

Partnerschaftlich handeln

Die Balance von Beruf und Privatleben als Thema junger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen: Ein Projekt von *pro familia* Freiburg

Die Beratungsstelle der *pro familia* in Freiburg feierte im Jahr 2004 bereits ihr 30jähriges Bestehen, dennoch ist nur wenigen das gesamte Leistungsspektrum der Einrichtung bekannt. Soziale Beziehungen und sexuelle Lebensweisen von Frauen und Männern sind bestimmende Faktoren der Familienplanung, ein besonderer Schwerpunkt ist zudem die Sexualpädagogik. Hier spielen neben dem präventiven Ansatz die geschlechtsspezifischen und genderorientierten Aspekte eine zentrale Rolle.

Bereits seit 1994 führt die Freiburger Beratungsstelle im Auftrag der *Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA)* Seminare zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben durch. Im ersten Projekt („Geschlechtsspezifische Sexualpädagogik in Betrieben“, 1994-1997) wurden die Schulungsmaßnahmen direkt mit Auszubildenden in Betrieben und öffentlichen Ausbildungseinrichtungen durchgeführt. Das Modellprojekt sollte evaluieren, ob Familienplanung und Geschlechterkompetenz Themen junger Azubis in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen sind. Zusätzlich sollten diese informiert und gestärkt werden, um sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr setzen zu können. Dieses im ersten Projekt erworbene Grundlagenwissen wurde dann im zweiten Projekt („Partnerschaftlich handeln“, 1998-2002) an betriebliche MultiplikatorInnen in Seminaren weitergegeben. „Partnerschaftlich handeln“ behandelte die Themen

- Vereinbarkeit Familie, Privatleben und Beruf,
- Frauen und Männer im Betrieb (Genderkompetenztraining) und
- Gewalt am Arbeitsplatz (Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung).

Im Mittelpunkt standen dabei die unterschiedlichen Betrachtungsweisen und Erfahrungen von Frauen und Männern. Das Programm unterstützte damit den Prozess der Integration der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Verhinderung von Gewalt

am Arbeitsplatz und forcierte einen partnerschaftlichen Umgang mit Familienarbeit und Erwerbsarbeit.

Es zeigte sich ein entsprechender Bedarf. Deutlich wurde:

1. Die bearbeiteten Themen werden in den Ausbildungsstätten der Betriebe diskutiert.
2. Junge Frauen und Männer beschäftigen sich bereits in der Ausbildung mit ihrer Familien- und Lebensplanung.
3. In der Ausbildung findet sexuelle Belästigung statt. Opfer sind meistens die weiblichen Auszubildenden.

Beide Projekte wurden vom Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut *SoF-FiK* wissenschaftlich begleitet.¹

Ergebnisse der Begleitforschung

Im ersten Projekt (1994-1997) wurde direkt mit Auszubildenden in Freiburg und dem Landkreis Breisgau Hochschwarzwald gearbeitet. „Partnerschaftlich handeln“, das zweite Modellprojekt, richtete sich an betriebliche MultiplikatorInnen, die dann in ihren Betrieben die Auszubildenden schulen sollten. Die Schulungen fanden in der gesamten Bundesrepublik von Freiburg bis Emden und von Wuppertal bis Neustrelitz statt.² Zu den Kunden zählten namhafte Unternehmen wie die Deutsche Telekom, Deutsche Bahn AG, Volkswagen, BMW, Fraport, Stuttgarter Straßenbahnen AG, Münchener Stadtwerke und öffentliche Einrichtungen wie das Bundesamt für Zivildienst und das Bundesgesundheitsamt.

In den 31 Veranstaltungen wurden

- 18 Seminare zum Thema sexuelle Belästigung,
- 9 zusätzlich mit dem Thema „Familien- und Berufsplanung“ und
- 4 zusätzlich mit dem Thema „Frauen und Männer im Betrieb“ durchgeführt.

Die Befragung der SeminarteilnehmerInnen ergab, dass 70% der Meinung waren, dass sich die Azubis mit dem Thema Vereinbarkeit und mit sexueller Belästigung beschäftigen. Über 70% waren sogar der Meinung, dass Azubis in der Ausbildung sexuell belästigt werden, lediglich eine Minderheit von unter 7% fand eine Fortbildung zu diesen Themen nicht sinnvoll. Fast ein Drittel der Teilnehmenden fühlte sich im Umgang mit den Themen nicht sicher, allerdings wurden über 60% schon mindestens einmal angesprochen. Bei allen Seminaren stieg die Handlungssicherheit der TeilnehmerInnen messbar an. Die Seminare wurden durchweg mit gut bis sehr gut bewertet.

In der zweiten Projektphase führten die MultiplikatorInnen Seminare, die vom Projektteam der *pro familia* ausgebildet wurden, durch. Somit konnte die Arbeit der *pro familia*-MitarbeiterInnen mit der der ausgebildeten, betrieblichen MultiplikatorInnen verglichen werden.³ Hierbei wurde die Kompetenz der betrieblichen TrainerInnen nur gering schlechter eingeschätzt, in bestimmten Bereichen schnitten die betrieblichen MultiplikatorInnen gegenüber den *pro familia* - MitarbeiterInnen sogar besser ab. Dies könnte erklärt werden durch die Tatsache, dass die betrieblichen MultiplikatorInnen vermutlich über firmenspezifisches Wissen verfügen. Bei der Frage, ob die Azubis wieder teilnehmen würden bzw. gerne alleine mit jemandem (Wem?) sprechen würden, wurden wiederum die MitarbeiterInnen der *pro familia* besser bewertet. Ihnen wurde ein fundiertes Wissen sowie ein höheres Vertrauen im Punkt Schweigepflicht zugetraut.

Zum Thema „Frauen und Männer“ gaben 46% der Azubis an, wichtige Anregungen und 65% neue Informationen erhalten zu haben. Fast die Hälfte, nämlich 47%, fühlte sich nach dem Seminar sicherer. Noch eindrucksvoller ist die Bewertung beim Thema sexuelle Belästigung: 72% gaben an, wichtige Anregungen, und 76% neue Informationen bekommen zu haben. Demzufolge war auch die Bewertung sehr positiv: Die Gesamtnote lag bei 2,25, wobei die Stimmung mit 2,0 am besten bewertet wurde.

Erfahrungen der Trainerinnen und Trainer während der Seminare

Auch wenn die Betriebsleitungen die in den Seminaren behandelten Themen offensiv in der Ausbildung ansprechen, muss mit einem Traditionalisierungseffekt bei den Azubis gerechnet werden. Den Erfahrungen der TrainerInnen nach waren die Rollenvorstellungen der Azubis überwiegend eher traditionell. Die familiäre Aufgabenteilung war zwar noch nicht festgelegt, doch tendierten die weiblichen Azubis dazu, nach der Ausbildung Berufserfahrung sammeln zu wollen, um dann eine Familie zu gründen. Die männlichen Azubis wiederum sahen sich mit der Aufgabe konfrontiert, möglichst bald das Einkommen zu verbessern, um eine Familie ernähren zu können.

Diese Einstellungen entsprechen auch wissenschaftlichen Untersuchungen. 95% aller Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren wollen später heiraten und Kinder haben.⁴ Nach einer Studie der *BZgA* aus dem Jahr 2000⁵ sind 93% der befragten Frauen bereit, ihr Arbeitsleben den familiären Umständen anzupassen und den „Beruf aufzugeben“, die „Tätigkeit zu unterbrechen“ bzw. „in Teilzeit zu arbeiten“ wenn die Kinder klein sind. Eine knappe Mehrheit von 39% der 17-jährigen Frauen findet allerdings „Arbeit ist das Wichtigste“ im Vergleich zu 32%, die „beides realisieren“ möchten. Allerdings halten wiederum, wie eine Studie von Fthenakis

ergab, 55% der Frauen Männer für nicht geeignet, Kinder zu erziehen.⁶ Sollten die jungen Auszubildenden eine betriebliche Karriere anstreben, so werden sie mit der Kinderlosigkeit der Führungsschichten konfrontiert und müssen sich zwischen Familie oder beruflichen Aufstieg entscheiden. 75% aller Frauen, aber auch 45% aller Männer in Führungspositionen sind kinderlos.⁷

Widerstand

Bevor es zur Durchführung der Seminare kam, mussten die Betriebe und Verwaltungen akquiriert werden. Diese Akquise dauerte bei manchen Kunden bis zu einem Jahr. Neben den Kosten, die auf die Ausbildungsverantwortlichen zukam, mussten die Ausbilder und Ausbilderinnen 3-5 Tage freigestellt werden. Um diesen Aufwand zu genehmigen, bedurfte es einer hohen Bereitschaft der Vorgesetzten. Die Themen waren für viele Verantwortliche aber noch immer nicht selbstverständlich in der beruflichen Praxis verankert. Fast immer wurden sie als frauenspezifische Themen behandelt, obwohl auf die Notwendigkeit für beide Geschlechter hingewiesen wurde.

In der Praxis der Modellprojekte und auch in der jetzigen Arbeit, wurden die TrainerInnen zu Beginn der Seminare häufig ablehnend empfangen.

Ein Grund hierfür könnte sein, dass ein großer Anteil der betrieblichen MultiplikatorInnen zum Seminar verpflichtet wurde, was im Vorfeld bereits Widerstand produzierte.

Im Verlauf des/der Projekte/s konnten zwei mögliche Widerstandsmodelle identifiziert werden.

- Tokenismus⁸
- Abwehrroutine⁹

Der *Tokenismus* beschreibt subtile Widerstandformen gegenüber Minderheiten in sozialen Gemeinschaften, also auch in Betrieben. Solange der Anteil einer spezifischen Gruppe unter 15% liegt, kann von einer Minderheit gesprochen werden, gegen die sich Tokenismus richten kann. Tokenismus beschreibt eine symbolische Geste, die dazu dient, die Kritik an diskriminierenden oder ausgrenzenden Verhältnissen abzuwehren. Es kann sich um öffentlich wirksame Maßnahmen handeln, die die bestehenden Verhältnisse aber nicht weiter erschüttern. In vielen Betrieben war das Frauen gegenüber der Fall, da in vielen Abteilungen Frauen nach wie vor eine Minderheit darstellen. Da die geschulten Inhalte fast immer als „Frauthemen“ behandelt wurden, kann davon ausgegangen werden, dass sich der Widerstand gegen Frauen im beruflichen Alltag richtete. Sollten MitarbeiterInnen ihrer stereotypen Rolle als Mann bzw. Frau nicht entsprechen, so wurden diese Leistungen individu-

alisiert. Das bedeutet, dass die erlebte Erfahrung mit dieser Person die Einstellung gegenüber Männern und Frauen im Allgemeinen nicht verändert. Individualisierungen finden v.a. immer dann statt, wenn bereits eine lange geschlechterrollenkonforme Tradition bestand, und die ‚neuen‘ Frauen bzw. Männer vereinzelt auftreten. Geschlechterrollenkonforme Traditionen von Männlichkeit befinden sich z.B. in der Automobilindustrie und der Bundeswehr, während z.B. im Kindergarten und in der Grundschule eine weibliche Tradition besteht.

Als *Abwehrroutine oder defensive Routine* beschreibt Chris Argyris gewohnheitsgemäße Interaktionsweisen, die vor Peinlichkeiten oder Bedrohungen schützen, aber auch Lernen verhindern. Es ist der Mangel einer Organisation, sich neuen Entwicklungen anzupassen. Dieser aus der Organisationsentwicklung stammende Begriff beschreibt Widerstandsformen, die schwer zu erfassen, deren Wirkungen jedoch deutlich spürbar sind. Dies kann sich äußern durch schwierige administrative Wege in der Akquise bei den Entscheidungsträgern, in der Terminfindung, der Ausstattung der Räume oder im Seminarpreis, terminliche Doppelbelegung der TeilnehmerInnen oder zeitweises Ausscheiden aus dem Seminar etc.

Abschließende Bewertung

Die Ergebnisse der Modellprojekte von 1994 bis 2002 sind noch heute aktuell. Obwohl seit Beginn der Projekte inzwischen mehr als 10 Jahre vergangen sind, hat sich in diesem Zeitraum in der genderspezifischen Einstellung in Betrieben und öffentlichen Einrichtungen wenig verändert. Lediglich in der Offenheit gegenüber der Thematik Familien- und Berufsplanung sind einige Schritte getan worden. Die aktuelle Diskussion unterstreicht einmal mehr die Notwendigkeit der Schulungen. Ein Erfolg dieser Projekte ist nicht nur die Nachhaltigkeit durch die feste Implementierung der Themen in die Ausbildung einiger teilnehmender Betriebe, sondern auch die Gründung des Institutes *Pro Phila*. 2002 bis 2005 führte *Pro Phila* bei der Bundeswehr „Partnerschaftlich handeln“ in der Offizier- und Unteroffiziersausbildung ein.

Anmerkungen

- 1 Sämtliche Projektzahlen stammen aus: Jörg Fichtner: „Geschlechterkompetenz als Entwicklungsaufgabe“, in: *BZgA: Dokumentation der Fachtagung „Partnerschaftlich handeln“*, Mannheim 2002.
- 2 Die Gruppengrößen schwankten von 5 bis 45 TeilnehmerInnen (durchschnittlich 11,7 Personen). Insgesamt nahmen 407 TeilnehmerInnen, 273 Männer und 234 Frauen, teil. Das Alter schwankte zwischen 19 und 60 Jahren (durchschnittlich 39 Jahre). Ihre Funktionen als AusbilderInnen (205), TrainerInnen (143), MitarbeiterInnen im betrieblichen Gesundheitsdienst (37) und Betriebsratsmitglied (22) hatten sie im Schnitt 8 Jahre inne.
- 3 Die Dauer der Seminare schwankte zwischen 1,5 Stunden und 2 Tagen, im Durchschnitt betrug sie 3,5 Stunden. 6 Mal wurden sie von einem gemischten Team geleitet, 17 Mal von einer Frau und 16 Mal von einem Mann. Das Alter der TeilnehmerInnen betrug im Durchschnitt 18,3 Jahre (15 bis 25 Jahre).
- 4 *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik*, Berlin 2003.
- 5 Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: *Frauenleben: Studie zu Lebensläufen und Familienplanung*, Köln 2000.
- 6 Wassilios Ftheniakis, zitiert in: Renate Schmidt: *SOS Familie*, Berlin 2002.
- 7 *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienleben und Arbeitswelt*, Berlin 2002.
- 8 Judith Long Laws: „The Psychology of Tokenism: An Analysis“, in: *Sex Roles* 1, March 1975, und Rosabeth Moss-Kanter: „Some Effects of Proportions of Group Life: Responses to Token Women“, in: *American Journal of Sociology* 82-5/1977, jeweils zitiert in: Christine Gnossen: „Frauen in Kampftruppen: Ein Beispiel von Tokenisierung“, in: Christine Eifler/Ruth Seifert: *Soziale Konstruktionen – Militär und Geschlechterverhältnis*, Münster 1999.
- 9 Siehe Peter M. Senge: *Die fünfte Disziplin*, Freiburg 2001, S. 289.

Literatur

- BMFSFJ:** *Familienleben und Arbeitswelt*, Berlin 2002.
- BMFSFJ:** *Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik*, Berlin 2003.
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung:** *Frauenleben: Studie zu Lebensläufen und Familienplanung*, Köln 2000.
- Fichtner, Jörg:** „Geschlechterkompetenz als Entwicklungsaufgabe“, in: *BZgA: Dokumentation der Fachtagung „Partnerschaftlich handeln“*, Köln 2002.
- Ftheniakis, Wassilios:** zitiert in: Renate Schmidt: *SOS Familie*, Berlin 2002.
- Long Laws:** „The Psychology of Tokenism: An Analysis“, in: *Sex Roles* 1, March 1975, zitiert in: Christine Gnossen: „Frauen in Kampftruppen: Ein Beispiel von Tokenisierung“, in: Christine Eifler/Ruth Seifert: *Soziale Konstruktionen – Militär und Geschlechterverhältnis*, Münster 1999.
- Moss-Kanter, Rosabeth:** „Some Effects of Proportions of Group Life: Responses to Token Women“, in: *American Journal of Sociology* 82-5/1977, zitiert in: Christine Gnossen: „Frauen in Kampftruppen: Ein Beispiel von Tokenisierung“, in: Christine Eifler/Ruth Seifert: *Soziale Konstruktionen – Militär und Geschlechterverhältnis*, Münster 1999.
- Senge, Peter M.:** *Die fünfte Disziplin*, Freiburg 2001, S. 289.

