

Christine Thon, Margarete Menz (Hg.)

Elternschaft und Berufstätigkeit an Hochschulen

Konzepte für Beratungsangebote und Unterstützungsstrukturen

Projekt KarriereFamiliePLUS

Europa-Universität Flensburg
Institut für Erziehungswissenschaften
Prof. Dr. Christine Thon
Auf dem Campus 1
D-24943 Flensburg

Das Projekt wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ (www.bundesinitiative-gleichstellen.de). Entwickelt wurde das Programm vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Das Programm wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Flensburg 2014

Lektorat und Satz: Christine Berberich

Inhalt

Einleitung: Zur Problematik der Relationierung von Beruf und Familie	5
1: Zur Situation von an Hochschulen beschäftigten Eltern	11
<i>Margarete Menz</i>	
Elternschaft und Hochschulkarriere – unvereinbar?	12
<i>Britta Buth</i>	
Begleitforschung I: Zur Ausgangssituation der Teilnehmerinnen	20
2: Eine Workshopreihe als Beratungsangebot	24
<i>Alexandra Lübcke</i>	
„Karriere und Familie – (wie) geht das?“ 1. Workshop	27
<i>Margarete Menz, Britta Buth</i>	
„Familie, Beruf oder beides? Biographische Arbeit zum eigenen Werdegang“ 2. Workshop	39
<i>Miriam Baghai-Thordsen</i>	
„Beruf & Karriere, Familie oder Beides? Und wie realisiere ich es?“ 3. Workshop	45
3: Bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote	54
<i>Tanja Haß</i>	
Flexibilisierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten	57

<i>Jessica Blömeke</i> „ZeitRaum für Familie“. Ein Experiment zur Einrichtung und Nutzung eines Eltern-Kind-Raumes	68
4: Fazit und Perspektiven	77
<i>Britta Buth</i> Begleitforschung II: Bewertung der Angebote	78
<i>Christine Thon</i> Postvereinbarkeit. Perspektiven der Umverteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit	85
Die Autorinnen	92

Einleitung

Zur Problematik der Relationierung von Beruf und Familie

„Die Zeit des Entweder-Oder ist vorbei. Jetzt zählt das Und.“ Diese pointierte Formulierung der Soziologin Jutta Allmendinger (2009) charakterisiert die Einstellung der heutigen jungen Frauengeneration zur Frage des Verhältnisses von Familie und Beruf. Weder der Verzicht auf eine Berufstätigkeit zugunsten der Familie noch der Verzicht auf Kinder zugunsten der Karriere sind heute noch eine Option für die überwältigende Mehrzahl der jungen Männer und Frauen (vgl. Brigitte-Studie 2009). Auf der Ebene von Einstellungen lässt sich die Absage an ein „Entweder-Oder“ heute sicherlich auch auf die junge Männergeneration übertragen, für die das Leitbild einer aktiven Vaterschaft zur Norm geworden ist (vgl. Brigitte-Studie 2008).

Wie viele andere Hochschulen auch sind die Europa-Universität und die Fachhochschule Flensburg Orte, an denen das „Und“, von dem Allmendinger spricht, gelebt wird. Im wissenschaftlichen wie auch im technisch-administrativen Dienst realisieren Frauen und Männer den Anspruch auf ein Berufs- und ein Familienleben. Obwohl jedoch eine Familiengründung die Karriere bzw. eine Karriere die Familiengründung nicht mehr grundsätzlich in Frage stellt, geht nach wie vor häufig das eine zu Lasten des anderen. Insbesondere Frauen erfahren nach der Familiengründung Karriereeinbußen. So kam der Monitor Familienleben 2010 zu dem Ergebnis, dass 60% der berufstätigen Väter mit Kindern unter 18 Jahren gerne zugunsten der Familie weniger arbeiten würden, 41% der Mütter, von denen die meisten lediglich einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, dagegen mehr (Monitor Familienleben 2010). Dennoch wirkt sich bei jungen Frauen – auch wenn sie hoch qualifiziert sind – die Geburt eines Kindes nach wie vor mit großer Wahrscheinlichkeit nachteilig auf Beruf und Karriere aus, v. a. durch Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit, Beschäftigung unterhalb der Qualifikation und weniger Weiterbildung.

Auch was die Verteilung von Aufgaben im Bereich der Familienarbeit angeht, hinkt die Realität den Ansprüchen hinterher: Viele Paare haben den Anspruch, Hausarbeit und Kindererziehung partnerschaftlich zu teilen. Doch spätestens die Familiengründung hat für Frauen i. d. R. zur Folge, dass ihnen selbst im Falle einer zuvor egalitären Arbeitsteilung mit dem Partner nach und nach die Hauptlast der Familienarbeit zufällt, dies auch relativ unabhängig von ihrer Arbeitsbelastung durch die Erwerbsarbeit (vgl. Monitor Familienleben 2012).

Der Anspruch, berufliches Engagement und Familienleben zu vereinbaren, bringt eine erhöhte Belastung mit sich, die, obwohl sie zunehmend auch von Männern wahrgenommen wird, ebenfalls nach wie vor stärker auf der Seite der Frauen zu verzeichnen ist.

Die beobachtbare Diskrepanz zwischen dem Wunsch nach einer egalitären Partnerschaft und einer entsprechenden Arbeitsteilung und der ernüchternden Wirklichkeit ist sozialwissenschaftlich nicht monokausal zu erklären. Auf der individuellen Ebene zeigen Studien über Aushandlungsprozesse in Partnerschaften (z. B. Nentwich 2000), dass Paare die Aufteilung der Zuständigkeiten durchaus diskutieren. Die selbstverständliche Aufteilung in klassische Bereiche erfolgt nicht mehr unhinterfragt. Andererseits zeigt sich in den Ergebnissen die Reproduktion der klassischen Arbeitsteilung, diesmal aber legitimiert durch die Aushandlung. So wirken hegemoniale Normen auf die biographischen Praxen der einzelnen Individuen. Diese Normen reproduzieren sich z. B. durch Diskurse um Mütterlichkeit und neue Mütterlichkeit, die den Frauen – trotz aller Individualisierungsanforderungen – die Hauptzuständigkeit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuschreiben (vgl. dazu z. B. Badinter 2010, Vinken 2011). Sie reproduzieren sich aber auch durch institutionelle Vorgaben wie z. B. die Ausformung des Elterngeldes, die Vätern strukturell die Rolle des „Juniorpartners der Mutter“ (Meuser 2009) zuschreibt. Auch können Studien zu Beratungspraxen (z. B. im Kontext der SGB-III Umsetzung) zeigen, wie diese Beratung geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen wiederholt: Frauen wird ein 400-Euro-Job als adäquate Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeraten. Männern hingegen, die aus familiären Gründen eine Arbeitsstelle in Wohnortnähe suchen, wird dieses Argument als Arbeitsverweigerung ausgelegt (IAQ, FIA, GendA, 2010). Kom-

plexe Genderregime wirken insofern – unabhängig und manchmal im Kontrast zu den ursprünglichen Wünschen und Erwartungen der Subjekte – als Weichensteller für die Biographiekonstruktion (zum Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft s. Menz 2011).

Dass die damit verbundenen Benachteiligungen von Frauen mit Kindern und die durch die sog. Vereinbarkeitsproblematik gesteigerten Belastungen an den Flensburger Hochschulen nicht mehr mit einer vermeintlichen Zwangsläufigkeit eintreten müssen, ist das Ziel des Projekts KarriereFamiliePLUS. Die Hintergründe, konkreten Bausteine und Ergebnisse dieses Projekts werden im vorliegenden Band dokumentiert und sollen einen Fundus an Erfahrungen und Anregungen für ähnliche Projekte bereitstellen. Die Zielgruppe der Initiative Gleichstellen, aus der das Projekt KarriereFamiliePLUS gefördert wurde, sind aus Gründen der beschriebenen Benachteiligung ausschließlich Frauen. Die konkreten Unterstützungsangebote von KarriereFamiliePLUS richten sich daher im Projektzeitraum ebenfalls nur an Frauen. Auf der Ebene der Verbesserung von (Infra-)Strukturen und einer familienfreundlicheren Kultur auf dem Flensburger Campus entstehen jedoch Auswirkungen über die Grenzen des Projekts hinaus, von denen auch Männer profitieren.

Den Ausgangspunkt für die Konzipierung der Projektbausteine bildete eine Analyse der Situation von Eltern an Hochschulen allgemein und auf dem Flensburger Campus im Besonderen. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in Kapitel I dieses Bandes dokumentiert (vgl. die Beiträge von Margarete Menz und Britta Buth). Die daraus entwickelten Bausteine des Projekts KarriereFamiliePLUS setzen auf drei Ebenen an: auf der individuellen Ebene, der Ebene der (Infra-)Strukturen und der Ebene einer familienfreundlicheren Kultur auf dem gemeinsamen Campus der beiden Flensburger Hochschulen.

- Auf der individuellen Ebene unterstützt KarriereFamiliePLUS Beschäftigte dabei, für sie zufriedenstellendere Arrangements von beruflichem Engagement und Familienleben zu finden, mit denen auch die Option einer beruflichen Karriere insbesondere für Frauen realisierbar wird. Nicht nur bei einer Familiengründung oder einer beruflichen Umorientierung, sondern immer wieder im Verlauf einer Berufs- und Familienbiographie wird beides zueinander ins Verhältnis

gesetzt und müssen tragfähige Arrangements gefunden werden, wie beides miteinander gelebt werden kann. Dabei gilt es, biographische Ressourcen und Zukunftswünsche zu integrieren, aber auch Verantwortlichkeiten und Arbeitsverteilungen innerhalb der Paarbeziehung und darüber hinaus auszuhandeln. Dazu wurde im Rahmen von KarriereFamiliePLUS ein biographieorientiertes Beratungsmodell entwickelt, das insbesondere in Form einer Workshopreihe die Reflexion der jeweils individuellen Perspektiven für Berufs- und Familienleben ermöglichen konnte (vgl. die Beiträge von Alexandra Lübcke, Margarete Menz / Britta Buth und Miriam Baghai-Thordsen). Entscheidend ist dabei, Karriereplanung und Familienthemen nicht getrennt voneinander zu fokussieren, wie das herkömmliche Beratungsangebote häufig tun, sondern die berufsbiographische und die familienbiographische Perspektive zu integrieren. Zusätzlich zu den Workshops hält KarriereFamiliePLUS ein individuelles Beratungsangebot bereit, in dem ganz konkrete aktuelle Entscheidungen zu Fragen von Elternzeitgestaltung, Weiterbildung oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten besprochen werden können.

- Auf der Ebene der (Infra-)Strukturen hat sich KarriereFamiliePLUS vor allem eine Verbesserung der von vielen beschäftigten Eltern beklagten Kinderbetreuungssituation zum Ziel gesetzt. Hier geht es vor allem um eine Flexibilisierung von Kinderbetreuung und ihre Gewährleistung zu Zeiten, in denen öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen nicht zur Verfügung stehen, die an Hochschulen aber für wichtige Termine wie Gremiensitzungen oder Tagungen genutzt werden. Hierzu wurden eine Kinderbetreuungsborse und ein Ferienbetreuungsangebot entwickelt (vgl. den Beitrag von Tanja Haß). Eine Thematisierung von Infrastrukturen erfolgte zudem durch einen Projektbaustein zur Entwicklung von Eltern-Kind-Räumlichkeiten an der Hochschule (vgl. den Beitrag von Jessica Blömeke).
- Problematiken wie die des institutionellen Umgangs mit Zeiten, die am Beispiel von Abend- und Wochenendterminen deutlich werden, werden auf der Ebene einer familienfreundlicheren Kultur zu einem Thema, dem es nicht nur durch verbesserte Infrastrukturen etwa für Kinderbetreuung zu begegnen gilt. KarriereFamiliePLUS hat einen Prozess angestoßen, entspre-

chende Konventionen am Arbeitsplatz Hochschule zu hinterfragen und auf ihre Familienfreundlichkeit hin zu prüfen. Dieses Anliegen ist eines, das sich nicht in isolierte Maßnahmen gießen lässt, sondern sich vielmehr durch alle Projektbausteine hindurchzieht und durch hochschulöffentliche Präsentation des Projekts KarriereFamiliePLUS und interne und externe Vernetzungen verfolgt wird. Die Ebene der familienfreundlichen Kultur findet daher als eine Art Querschnittsperspektive in den Beiträgen zu den einzelnen Projektbausteinen Berücksichtigung.

Die einzelnen Maßnahmen, die im Zuge des Projekts durchgeführt wurden, wurden sorgfältig dokumentiert und wissenschaftlich begleitet. Insbesondere durch Interviews mit Projektteilnehmer_innen zu Beginn und am Ende des Projekts lassen sich die Projektbausteine evaluieren und weitere Perspektiven für Gleichstellungsarbeit und die Förderung von Familiengerechtigkeit (nicht nur) an Hochschulen entwickeln (vgl. den Beitrag von Britta Buth). Den über das Projekt hinausweisenden Erkenntnissen und Perspektiven, aber auch identifizierbaren Problematiken ist ein abschließendes Kapitel gewidmet (Christine Thon).

Die Herausgeberinnen

Literatur:

Badinter, Elisabeth (2010): *Der Konflikt*. Die Frau und die Mutter. München.

Brigitte Studie 2009, Heft 3 = Brigitte-Studie im Krisenjahr: *Frauen auf dem Sprung*. Das Update. Heft 3 – Bereit zum eigenen Leben: Job muss, Kind auch – Mann kann. Unter: http://www.guj.de/downloads/aktuell/brigitte2009/Studie_Heft_3.pdf.

Brigitte Studie 2008 = Redaktion Brigitte (Hrsg.): *Frauen auf dem Sprung*. Die Brigitte Studie 2008. Bericht und Tabellen. Unter: <http://www.brigitte.de/producing/pdf/brigitte-studie-2008-frauen-auf-dem-sprung.pdf>.

Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen / FIA – Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt / GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg (2010): *Evaluation der Wirkungen der Grundsicherung nach § 55 SGB II*. Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht: Abschlussbericht.

Menz, Margarete (2011): *Paarbeziehungen und Geschlechterverhältnisse*: Konstruktionen von Geschlechterbeziehungen beim Übergang zur Elternschaft. In: Faulstich-Wieland, H. (Hrsg.): *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online (EEO) Fachgebiet: Geschlechterforschung*. Weinheim und München (www.erzwissonline.de) DOI 10.3262/EEO17110180

Meuser, Michael (2009): *Vaterschaft und Männlichkeit*. (Neue) Väterlichkeit in geschlechtersoziologischer Perspektive. In: Jurczyk, K. / Lange, A. (Hrsg.): *Vaterwerden und Vatersein heute*. Gütersloh, S. 79–96.

Monitor Familienleben 2010: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienmonitor-2010,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (letzter Zugriff 19.12.2014).

Monitor Familienleben 2012, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/monitor-familienleben-2012,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (letzter Zugriff 19.12.2014).

Nentwich, Julia C. (2000): *Wie Mütter und Väter gemacht werden* – Konstruktionen von Geschlecht bei der Rollenverteilung in Familien. In: *Zeitschrift für Frauenforschung* 2000, Nr. 3, S. 96–121.

Vinken, Barbara (2011): *Die Deutsche Mutter*. Der lange Schatten eines Mythos. 2. erweiterte und aktualisierte Auflage. Frankfurt am Main.

1

**Zur Situation von
an Hochschulen beschäftigten Eltern**

Elternschaft und Hochschulkarriere – unvereinbar?

Das Projekt KarriereFamiliePlus richtete sich an Frauen in wissenschaftlichen und technisch-administrativen Bereichen der Hochschule und unterstützte diese in ihrer Karriereentwicklung. In diesem Text möchten wir zum Einstieg einen Einblick in die Situation von Eltern an Hochschulen und die Bedeutung von Elternschaft für Hochschulkarrieren geben. Der Schwerpunkt wird – dies ist der vorliegenden Forschung geschuldet – auf wissenschaftlichen Karrieren liegen, es werden jedoch auch, soweit möglich, Ergebnisse zu Karriereverläufen im wissenschaftsunterstützenden Dienst herangezogen.

„Wo sind die Väter und Mütter?“ fragt academics.de 2008 in ihrem Wissenschaftsblog und lässt Wissenschaftler_innen mit Kind zu Wort kommen, die über befristete halbe Stellen, unzureichende Kinderbetreuungszeiten, ‚publish or perish‘-Mentalitäten und die Konfrontation mit traditionellen Geschlechterbildern (der Mann verdiene doch genug) berichten (Wapler 2008). Auch vorliegende Zahlen zur Kinderlosigkeit von Wissenschaftler_innen zeigen eindeutige Tendenzen: 3/4 des akademischen Mittelbaus sind kinderlos (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010), obgleich sich dieser im Alter der durchschnittlichen Familiengründungen befindet. Interessanterweise trifft die hohe Kinderlosigkeit nur auf etwas mehr Frauen als auf Männer zu. Auch Männer stehen im Hinblick auf befristete Stellen und vor dem Hintergrund veränderter Diskurse über Väterlichkeit ‚unter Druck‘ und entscheiden sich – trotz vorhandenem Kinderwunsch – gegen Kinder bzw. schieben den Kinderwunsch auf. Anders sieht dies bei Professorinhaber_innen aus (s. ebd., S. 7). Hier gibt es (noch?) einen deutlichen Unterschied zwischen Professoren und Professorinnen. Während erstere zu 2/3 Väter sind, sind letztere nur zu 1/3 Mütter. Einflussfaktoren auf die Realisierung des Kinderwunsches scheinen insofern auf mehreren Ebenen zu finden zu sein: Neben institutionellen Bedingungen wie befristeten Stellen, Teilzeitbeschäftigung oder Drittmittelstellen spielen hegemoniale Väterlichkeits-

und Mütterlichkeitsdiskurse ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Inverhältnissetzung von Familie und Wissenschaft(s-Karriere). Für Männer bedeutete bislang zumindest – anders als für Frauen – eine Karriereorientierung in weit geringerem Maße die Verzögerung oder Aufgabe eines Kinderwunsches. Dass Fragen der ‚Vereinbarkeit‘ zumindest für die aktuelle Kohorte der Professor_innen Männer und Frauen unterschiedlich betreffen, zeigt auch der neue Gender-Report NRW (Kortendiek 2014). Bei der Frage nach hinderlichen Faktoren für die wissenschaftliche Laufbahn gibt fast ein Drittel der befragten Professorinnen den Topos ‚Vereinbarkeit‘ an (dieser Faktor landet damit im Ranking auf Platz 1), während dies nur für 10% der Professoren gilt (Rang 4) (ebd., S. 17).

Das androzentrische Wissenschaftssystem – wer kommt nach oben?

Das Wissenschaftssystem hat in den letzten Jahren insbesondere durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und durch die starke Zunahme drittmittelfinanzierter (Mittelbau-)Stellen eine deutliche Veränderung erfahren. Immer mehr Wissenschaftler_innen auf Mittelbaustellen konkurrieren im Anschluss um eine fast gleichbleibende Anzahl von Professuren: Während 2003 das Verhältnis Mittelbaustellen – Professuren noch bei 5,71 lag, lag es 2011 bei 7,49. Die Wahrscheinlichkeit, eine Professur zu erhalten, ist damit erheblich gesunken, zudem steigt der Druck für die einzelnen Wissenschaftler_innen. Unterstützt wird diese Entwicklung zum einen durch die erhebliche Reduzierung regulärer unbefristeter Stellen unterhalb der Professur: Hier sank die Quote von 20,2% im Jahr 2003 auf 12,7% im Jahr 2011 (Hecht/Grühn/Rubelt/Schmidt 2009). Zum anderen führt die steigende Zahl an Teilzeitstellen (von den befristet Eingestellten des Mittelbaus haben 40% eine Teilzeitstelle, s. Dörre/Neis 2008) bei gleichbleibend hohem Verfügbarkeitsanspruch der Institution Hochschule zu einer Privatisierung der Karriereentwicklung: Nur ein Bruchteil der tatsächlich notwendigen Arbeits-

zeit wird durch die Hochschule bezahlt, Qualifizierungen (notwendig, um überhaupt weiter an Hochschulen tätig sein zu können), werden in den Privatbereich ‚ausgelagert‘.¹ Ob diese Selektionsmechanismen nun tatsächlich zu einer Auswahl der akademisch am besten Qualifizierten beitragen und die ‚Besten der Besten‘ zu Tage fördern, ist zumindest fraglich. Vielmehr werden sekundäre Qualitäten wie soziale Unterstützungssysteme und finanzielle Ressourcen als relevante Kriterien auf dem Weg zur Professur relevanter. Diese Verschiebung des meritokratischen Prinzips bringt vor dem Hintergrund vergeschlechtlichter Biographiekonstruktionen für Frauen stärkere Spannungsverhältnisse mit sich. „Die faktische Zuständigkeit der Frauen für das Vereinbarkeitsmanagement hat Auswirkungen auf Mobilitätsmuster“ (Meuser 2014, S. 23), gleichwohl Mobilität und eine hohe Flexibilität zentrale Voraussetzung für wissenschaftliche Karrieren sind.

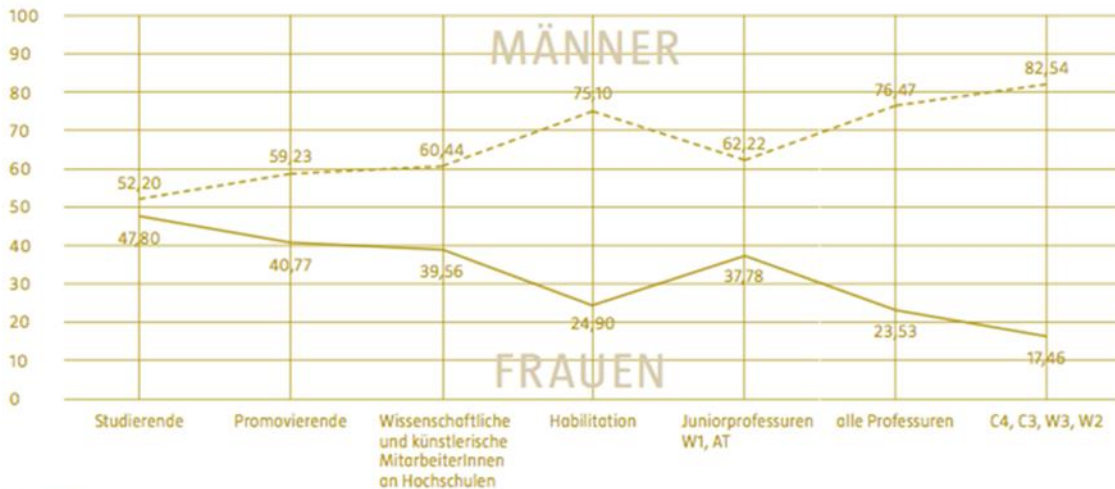
Der Anteil von Professorinnen auf regulären (W2/W3 bzw. C3/C4) Lehrstühlen ist nach wie vor – trotz einer deutlichen Verbesserung in den letzten Jahren – beschämend niedrig.²

¹ Fast unabhängig von der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit arbeitet der wissenschaftliche Mittelbau vollzeitnah bzw. über Vollzeit, s. dazu Hecht/Grün/Rubelt 2009, S. 27).

² In der letzten Zeit finden verstärkt auch andere Differenzkategorien Eingang in die Debatte. So formuliert Michael Hartmann vor dem Hintergrund des hohen Anteils an Professorinnen auf Juniorprofessuren die provokante These: „Wenn man nur die Frauenquote im Auge hat, dann kann und wird das dazu führen, dass eben ‚Bürgertöchter‘ in größerer Zahl höhere Positionen erreichen. Aber eben nicht auf Kosten der Bürger-, sondern auf Kosten der Arbeitersöhne“ (unter: <http://www.nachdenkseiten.de/wp-print.php?p=21047>, vgl. auch Möller 2013. Auch Migration als positionierende Kategorie wird im Kontext Hochschule sichtbar gemacht (vgl. dazu Darowska/Lüttenberg/Machold, 2010).

Abbildung 1

ANTEIL VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN IN PROZENT / 2010



Quellen:
 Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihen 4.1, 4.2, 4.4. / Jahrgang 2012, außerdem Statistisches Bundesamt (2012)
 eigene Berechnungen und Darstellung

(Funken/Hörlin/Rogge 2013, S. 34)

Hindernisse insbesondere von Frauen auf dem Weg zu einer Professur können als Zusammenspiel beruflicher und personaler Faktoren gesehen werden. Auswahlssysteme an Hochschulen sind androzentristisch: Doktorand_innen und Assistent_innen werden nach dem Prinzip der Selbstständigkeit ausgewählt, ebenso sind – das zeigen Untersuchungen – weibliche Netzwerke häufig kleiner und besitzen geringeres soziales Kapital (vgl. dazu im Überblick Lind 2006). Auch das familiäre Umfeld spielt hierbei eine Rolle: Die traditionelle Aufgabenverteilung steht im Kontrast zum Wissenschaftssystem, das den körperlosen, allzeit verfügbaren Geist fordert. Der insgesamt sehr hohe Verfügbarkeitsanspruch der Wissenschaft scheint eine Entscheidung zwischen Familie und Karriere zu erfor-

dern. Zudem leben Wissenschaftlerinnen häufiger in Doppelkarrierebeziehungen, wohingegen Wissenschaftler häufiger jemanden an der Seite haben, die ,ihnen den Rücken freihält‘. Vor die Situation gestellt, unter diesen Bedingungen des Wissenschaftssystems um eine unsichere Zukunft zu spielen, verweigern sich Frauen eher als Männer und steigen trotz hoher intrinsischer Motivation aus.

Für die Verwaltungsebene der Hochschulen gibt es interessanterweise meines Wissens keine Studien, die Spezifika weiblicher Karriereverläufe in den Blick nehmen. Analysen zur Situation im öffentlichen Dienst verweisen aber darauf, dass der öffentliche Dienst insgesamt ein wichtiger Beschäftigungssektor für Frauen ist (mehr als 50% der Beschäftigten sind weiblich, s. bpb 2013). Allerdings zeigt sich auch in diesem Bereich die ,leaky pipeline‘: je höher der Besoldungsgrad und je verantwortungsvoller die Position, umso weniger Frauen sind auf diesen Positionen zu finden. Der Teilzeitanteil z. B. bei den Beschäftigten des Bundes liegt in den letzten Jahren konstant über 11%, davon sind 86,6% Frauen (ohne Altersteilzeit, BMI 2011). Ihr Anteil an den Beschäftigten in Altersteilzeit liegt allerdings deutlich unter 40%, ein Hinweis auf die unterschiedliche Struktur des weiblichen und männlichen Lebenslaufs. Während Frauen während der Erwerbsphase die Arbeitszeit reduzieren und Familienarbeit leisten, reduzieren Männer sie deutlich häufiger erst gegen Ende der Berufstätigkeit, als Vorbereitung auf die Post-Erwerbsphase.

Diskussion

Geschlechtertheoretisch ist die Entwicklung ambivalent zu betrachten: Einerseits verweist, so die Studie „Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010), der steigende Anteil an kinderlosen Männern auf Veränderungen im Geschlechterverhältnis. Zynisch formuliert ließe sich also sagen, dass hegemoniale Vereinbarkeitsdiskurse, die traditionell Frauen betreffen und diese vor ein Dilemma stellen, nun auch Männer betreffen. Diese Entwicklung kann allerdings vor dem Hintergrund des dominanten Geschlechterverhältnisses auf den verschiedenen Karrierestufen der Hochschule auch eher skeptisch betrachtet werden. Immer noch sind vorrangig Frauen vor die Vereinbarkeitsfrage gestellt und gehen anders mit dieser

um, zudem verweist z. B. Schmitt 2004 auch auf andere Begründungen der Kinderlosigkeit von Männern: Nicht eine neue Idee von Väterlichkeit, sondern gerade das traditionelle Modell des Familiennährers erschwere vor dem Hintergrund prekärer Beschäftigungsbedingungen die Entscheidung für eine Familiengründung. Seiner Untersuchung zufolge bedeutet eine unsichere Beschäftigungslage bzw. mangelnde ökonomische Absicherung ein Plus an kinderlosen Männern (vgl. ebd., S. 10).

Insofern stellen die stark wachsenden Möglichkeiten der externen Kinderbetreuungseinrichtungen Eltern unabdingbare Grundlagen für die ‚alltägliche‘ Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familie zur Seite, allemal vor dem Hintergrund wachsender Mobilität und damit oftmals fehlender familiärer oder sozialer Netzwerke. Die Komplexität des Feldes Hochschule geht aber darüber hinaus. In diesem Feld finden sich für Eltern und insbesondere für Mütter widersprüchliche Anforderungslogiken, deren Insverhältnissetzung dem Individuum selbst überantwortet wird. Geschlechterkultur und ganz konkrete fehlende institutionelle Laufbahnen lassen Wissenschaftskarrieren zum Spiel mit höchst ungleich verteiltem Einsatz werden.

Literatur

Bundesministerium des Innern BMI (2011): *Der öffentliche Dienst des Bundes*. Daten zur Personalstruktur. http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2011/personalstruktur.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff 19.12.2014).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): *Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft*. Forschungsergebnisse und Konsequenzen. Bonn/Berlin.

- Bundeszentrale für politische Bildung bpb (2013): *Die soziale Situation in Deutschland*.
<http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61714/oeffentlicher-dienst> (letzter Zugriff 19.12.2014).
- Darowska, Lucyna / Lüttenberg, Thomas / Machold, Claudia (Hrsg.) (2010): *Hochschule als transkultureller Raum? Kultur, Bildung und Differenz in der Universität*. Bielefeld.
- Dörre, Klaus / Neis, Matthias (2008): *Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren*. <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=145> (letzter Zugriff 19.12.2014).
- Funken, Christiane / Hörlin, Sinje / Rogge, Jan-Christoph (2013): *Generation 35Plus*. Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte für Wirtschaft und Wissenschaft. Berlin.
- Hecht, Heidemarie / Grünh, Dieter / Rubelt, Jürgen / Schmidt, Boris (2009): *Der wissenschaftliche ‚Mittelbau‘ an deutschen Hochschulen*. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin.
- Kortendiek, Beate (2014): *Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – der Gender-Report 2013*. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): *Gender-Kongress 2014*. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale und Perspektiven. Düsseldorf, S. 9–19.
- Lind, Inken (2006): *Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung*. Robert Bosch Stiftung, Bonn.
- Meuser, Michael (2014): *Homosoziale Kooptation – berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung*. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): *Gender-Kongress 2014*. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale und Perspektiven. Düsseldorf, S. 20–27.

- Möller, Christina (2013): *Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger?* Explorative Analysen zur sozialen Herkunft der Professorinnen und Professoren an den nordrhein-westfälischen Universitäten. In: *Soziale Welt* 64 (4), S. 341–360.
- Schmitt, Christian (2004): *Kinderlose Männer in Deutschland* – Eine sozialstrukturelle Bestimmung auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP). DIW, Berlin.
- Wapler, Friederike (2008): *Wo sind die Väter und Mütter?* <http://www.academics.de/blog/index.php/aktuelle-themen/vater-und-mutter/> (letzter Zugriff 19.12.2014).

Begleitforschung I: Zur Ausgangssituation der Teilnehmerinnen

Um zu überprüfen, ob die eingangs genannten Ziele des Projektes „KarriereFamiliePLUS“ erreicht wurden, und zur Ermittlung der von Seiten der Teilnehmerinnen formulierten Bedarfe wurden im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitung die Angebote des Projektes dokumentiert und ausgewertet. Dabei wurden insbesondere Eingangs- und Abschlussinterviews mit Teilnehmerinnen durchgeführt und die drei Workshops zu den Themen „Karriere und Familie – (wie) geht das?“, „Familie, Beruf oder beides? Biographische Arbeit zum eigenen Werdegang“ und „Beruf & Karriere, Familie oder beides? Und wie realisiere ich es?“ auf der Basis von Workshopprotokollen bewertet. In diesem Beitrag steht insbesondere die im Rahmen der dort erhobenen Daten formulierte Ausgangssituation der Beschäftigten im Fokus, die an verschiedenen Angeboten des Projektes teilgenommen haben. Dabei wird zunächst ein Einblick in den Ablauf der Erhebung der Daten gegeben, dann die Zusammensetzung der Zielgruppe dargestellt, um abschließend die genannten Bedarfe überblickshaft zusammenzufassen.

Die wissenschaftliche Begleitung des Projektes war in drei Phasen unterteilt: Zunächst wurden Vorab-Interviews durchgeführt, um die Ausgangssituation und die individuellen Themenschwerpunkte herauszuarbeiten, bevor die Frauen in die Angebote eintraten. Aus diesen Interviews wurde ein Überblick über die Themen erarbeitet, mit denen die Mitarbeiterinnen in die einzelnen Angebote des Projektes gingen, und welche Bedarfe sie dort konkret anmeldeten. In einem zweiten Schritt wurden die Workshops protokolliert, um die dort diskutierten Themen ergänzend zur Ausgangslage der Teilnehmerinnen zu sammeln. Abschließend wurde im Anschluss an die Durchführung des letzten Workshops wiederum mit Teilnehmerinnen der Angebote ein Abschlussinterview geführt, in dem zur Einschätzung der aktuellen Situation die Angebote zusammenfassend bewertet werden sollten.

Das Projekt richtete sich sowohl an Frauen mit Kindern als auch an Frauen in der Familienplanungsphase, angenommen wurden die Angebote (insbesondere die Workshops) in erster Linie von

Frauen, die ein oder mehrere Kinder hatten. Nur zwei Mitarbeiterinnen ohne Kinder fühlten sich von den Angeboten angesprochen. Insgesamt war die Gruppe der Teilnehmerinnen jedoch sehr heterogen: Zu etwa gleichen Teilen waren die Frauen alleinerziehend oder lebten in einer Partnerschaft. Sowohl das wissenschaftliche als auch das administrativ-technische Personal war vertreten, die Karriereziele der Teilnehmerinnen unterschieden sich ebenfalls deutlich. Die Frauen befanden sich in unterschiedlichen Phasen ihres Lebens, das Alter variierte von Mitte zwanzig bis Ende vierzig, sowohl die Wohnsituation als auch die Anbindung an die Familie differierte stark. Auffallend war, dass die meisten Frauen aus der Gruppe in Teilzeit berufstätig waren, die Arbeitszeit bewegte sich zwischen 50 und 80 Prozent einer Vollzeitstelle. Nur eine Minderheit war in Vollzeit berufstätig.

Themen und Bedarfe der Teilnehmerinnen

Trotz der Heterogenität der Gruppe überschritten sich die Themen und die Bedarfe der Frauen, sobald es um die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit und der Familie ging. Differenzen basierten weniger auf dem Familienstand der Teilnehmerinnen, sondern fanden sich insbesondere dort, wo sich die Ansprüche an administratives und wissenschaftliches Personal unterschieden (z. B. Erfassung der Arbeitszeit vs. Vertrauensarbeitszeit, festgelegte Arbeitszeiten vs. flexible Arbeitszeiten inklusive Tagungen und Kongresse etc.). Die von der Mehrheit der Frauen als problematisch eingeschätzten Themen setzten sich auf struktureller Ebene folgendermaßen zusammen:

- (1) Betreuung im Rahmen einer Kindertageseinrichtung. Dabei wurden insbesondere vom wissenschaftlichen Personal Öffnungszeiten in den Randzeiten als zu begrenzt wahrgenommen (z. B. wenn Abendtermine oder Tagungen und Konferenzen an Wochenenden besucht werden müssen). Die Nutzung der hochschuleigenen Kita nur für Studierende wurde als problematisch eingestuft.
- (2) Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice: Nur wenigen standen Heimarbeitsmöglichkeiten zur Verfügung, insgesamt wurden diese Möglichkeiten als zu gering und von Vorgesetzten als zu negativ eingeschätzt wahrgenommen.

- (3) Elternfeindliche Umgebung: Schwangerschaften und Elternzeiten wurden teilweise durch Kollegen und Vorgesetzte negativ bewertet. Erkrankungen der Arbeitnehmerinnen oder ihrer Kinder wurden als problematisch eingestuft, die Möglichkeit einer Mitnahme der Kinder an den Arbeitsplatz in Notfällen wurde z. T. als nicht gegeben wahrgenommen.
- (4) Befristung der Arbeitsverhältnisse: Die zuvor genannten Probleme wurden durch die strukturell vorgegebene Unsicherheit des Angestelltenverhältnisses verstärkt. Befürchtungen, die eigene Stelle durch „Fehlverhalten“ zu gefährden, waren die Grundlage für das Nichtdurchsetzen eigener Anforderungen oder Bedürfnisse. Zusätzlich bedeuteten diese Rahmenbedingungen eine Belastung für den privaten Bereich, da zum einen mangelnde berufliche Perspektiven und zum anderen die Bedeutung finanzieller Sicherheit für die Partnerschaft mit Kind diesen Bereich beeinflussten.

In der Auswertung der unterschiedlichen erhobenen Daten stellte sich heraus, dass neben den konkreten Bedarfen auf struktureller Ebene, wie z. B. oben genannt eine zusätzliche Kinderbetreuung und flexiblere Arbeitszeiten, auch auf einer abstrakteren Ebene deutlicher Diskussionsbedarf bestand: Benannt wurden hier Rollenerwartungen und gesellschaftliche Vorgaben, die die Teilnehmerinnen als Belastung wahrnahmen. Dabei standen die Rolle der Mutter und deren gesellschaftlich implizierte Rollenvorgaben im Spannungsverhältnis zu individuellen Vorstellungen im Mittelpunkt der Diskussion.

Zusammenfassend lassen sich die Themen in folgende Kategorien unterteilen:

- (1) Das Leitbild einer „guten“ Mutter und die Erwartungen an diese Rolle; dabei stellten sowohl die von außen herangetragenen Erwartungen als auch die innere Erwartungshaltung Konfliktpotenzial dar. Hier wurde auch klar benannt, dass die Anforderungen an Frauen in Fragen der Kinderbetreuung und der Verantwortlichkeit im Haushalt sich deutlich von denen an Männer unterscheiden. Mit den von außen herangetragenen Erwartungen ging auch die Wahrnehmung einher, von Kollegen und Arbeitgebern als nicht ausreichend belastbar eingeschätzt zu werden.

- (2) Arbeit als individuelle „Selbstverwirklichung“: Die Notwendigkeit einer finanziellen Absicherung durch die Berufstätigkeit beider Elternteile und der eigene Wunsch nach einer erfüllenden Tätigkeit standen häufig konträr zueinander. Die Bewertung der eigenen Ansprüche an sich als Mutter und als berufstätiges Individuum stellten die Frauen vor konflikthafte Situationen.
- (3) Persönliche Entwicklung: Die Teilnehmerinnen formulierten neben der Vereinbarkeit beruflicher Ziele und der Anforderungen der Familie auch den Bedarf, individuelle Bedürfnisse stärker berücksichtigen zu können. Dazu gehörte zum einen Zeit für die Partnerschaft, aber zum anderen auch die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit, sowohl beruflich als auch privat.

Diskussion der Ergebnisse

Abschließend lässt sich sagen, dass Bedarfe auf unterschiedlichen Ebenen identifiziert werden konnten: Zum einen auf konkreter struktureller Ebene in Form von Angeboten und Unterstützung seitens des Arbeitgebers; zum anderen aber auch auf der eigenen Reflexionsebene und den gesellschaftlich geprägten Ansprüchen des Umfeldes, die sich nicht immer vereinbaren ließen. Ziel eines Projektes wie „KarriereFamiliePLUS“ sollte es also sein, zum einen auf der strukturellen Ebene Angebote zu machen, die im Alltag konkrete Erleichterung und Unterstützung verschaffen, gleichzeitig muss es aber auch die Aufgabe sein, den Teilnehmerinnen den Raum zu bieten, eigene Rollenbilder, wie z. B. die Vorstellung von Mütterlichkeit, zu reflektieren und zu hinterfragen. Darauf basierend können die Teilnehmerinnen Handlungsalternativen entwickeln und individuelle Lösungsansätze finden, die mit Pauschalangeboten nicht abgedeckt werden können. Die Heterogenität der Gruppe zeigt, dass der Bedarf bei der Zielgruppe flächendeckend gegeben ist und die Fragestellungen sich trotz unterschiedlicher Voraussetzungen zum größten Teil überschneiden. Gleichzeitig zeigt sich in dieser Auswertung auch, dass der Ansatz des Projektes, nicht nur die Themen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Kindern zu bearbeiten, sondern auch eine Plattform für darüber hinausgehende Fragestellungen zu bieten, den Bedarfen der Zielgruppe gerecht wird.

Eine Workshopreihe als Beratungsangebot

Wenn es um das Verhältnis von Erwerbs- und Familienleben geht, liegen Wunsch und Wirklichkeit bei Frauen und bei Männern häufig weit auseinander. Viele Väter und Mütter möchten beide ihre beruflichen Ambitionen weiterverfolgen und haben den Anspruch, sich die Familien- und Hausarbeit gerecht zu teilen. Doch nach wie vor geht eine Familiengründung bei Frauen weit mehr zu Lasten der Karriere als bei Männern und wird der Hauptteil der Familien- und Hausarbeit von Frauen geleistet. Die Prozesse, die dazu führen, werden von den Beteiligten häufig als rationale Entscheidungen wahrgenommen, die unter den gegebenen Umständen als geradezu unumgänglich erscheinen. Äußere Bedingungen wie die nach wie vor zumeist besseren Verdienst- und Karrierechancen von Männern, unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder geringe Spielräume bei der Gestaltung von Arbeitszeiten scheinen wenig Alternativen zu lassen. Doch sind die Weichenstellungen, die zu einer bestimmten Verteilung von Zuständigkeiten in einer Familie führen, zwar keine beliebigen, aber dennoch aktive biographische Entscheidungen. Sie werden von den Einzelnen im Umgang mit äußeren Strukturen und in Aushandlungen mit ihren Partner_innen und innerhalb der Familie sowie am Arbeitsplatz getroffen.

Dabei spielen normative Anforderungen an Väterlichkeit bzw. Mütterlichkeit und an Praxen der Berufstätigkeit eine zentrale Rolle. Insbesondere vor diesem Hintergrund finden die Verhandlungen zwischen Partner_innen statt und münden in Arrangements, die nicht unbedingt der vormaligen Lebensplanung gerecht werden können. Dies kann in der weiteren Entwicklung zum biographischen Belastungspotential werden. Damit verbundene Aushandlungsprozesse können aber auch Chancen für die Entwicklung von Alternativen sein – und zwar sowohl in Bezug auf die individuelle Lebensführung als auch im Hinblick auf Leitbilder und Praxen von Väterlichkeit oder Mütterlichkeit. Das Beratungsangebot von KarriereFamiliePLUS hat das Ziel, Frauen bei der Entwicklung von mög-

2: Eine Workshopreihe als Beratungsangebot

licherweise neuen biographischen Zukunftsperspektiven und bei der Reflexion und Inverhältnisssetzung von Berufs- und Familienarbeit zu unterstützen. Dazu werden biographische Reflexionen, die sowohl das Berufs-, als auch das Familienleben betreffen, mit der Entwicklung von Zukunftsperspektiven verbunden.

Für das Projekt wurden dazu drei aufeinander aufbauende Workshops konzipiert, die allerdings auch unabhängig voneinander besucht werden konnten. Diese Möglichkeit wurde von den Teilnehmerinnen aufgrund ihrer vielfältigen Arbeitsbelastungen auch überwiegend genutzt. Im ersten Workshop wurden zunächst die bestehenden Arrangements der Teilnehmerinnen thematisiert und auf ihre institutionellen und normativen Bedingungen hin untersucht. Der zweite Workshop diente der Reflexion der bisherigen biographischen Verläufe der Teilnehmerinnen und ihrer Wünsche an ihre berufliche und familiäre Zukunft. Der dritte Workshop griff die Frage auf, wie sich Entwicklungsperspektiven umsetzen und Probleme produktiv bearbeiten lassen. Alle Workshops wurden von speziell in den Bereichen Moderation (Workshop 1), pädagogische Biographiearbeit (Workshop 2) und Theaterpädagogik (Workshop 3) qualifizierten Pädagoginnen durchgeführt.

Das Workshopangebot wurde durch ein individuelles Beratungsangebot flankiert, das sich über den Kreis der Workshopteilnehmerinnen hinaus an alle weiblichen Beschäftigten der Flensburger Hochschulen richtete und von einer pädagogischen Mitarbeiterin regelmäßig angeboten wurde. Es wurde v. a. bei konkreten Informationsbedarfen in Anspruch genommen, die sich zum einen auf Fragen von Elterngeld und Elternzeit, von Arbeitszeitmodellen und von teils hochschulspezifischen Regelungen der Befristung von Arbeitsverhältnissen etwa nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz bezogen. Zum anderen waren Informationen zum Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen in Flensburg und darüber hinaus gefragt, ebenso wie Kontakte zu weitergehenden oder spezifischeren Unterstützungs- und Beratungsangeboten.

Darüber hinaus konnte in der individuellen Beratung aber auch am je individuellen Arrangement einer Relationierung von Beruf und Familie und den persönlichen Karriereperspektiven gearbeitet werden. Dazu gehörte z. B. die Suche nach Möglichkeiten, während einer Elternzeit an beruflicher

2: Eine Workshopreihe als Beratungsangebot

Weiterbildung teilzunehmen oder über ein Stipendium eine Promotion zu finanzieren. Auch Konflikte mit Kolleg_innen oder Vorgesetzten, der Umgang mit den mehr oder weniger expliziten Erwartungen einer möglichst uneingeschränkten Verfügbarkeit v. a. im wissenschaftlichen Dienst und entsprechende Befürchtungen von Beschäftigten, aufgrund von Familiengründungsplänen oder bestehenden familiären Verpflichtungen bei ihrer Karriere ins Hintertreffen zu geraten, waren Gegenstand von Beratungsgesprächen.

So konnte im Rahmen von KarriereFamiliePLUS insgesamt ein Angebot geschaffen werden, das ganz unterschiedliche Perspektiven integriert, um Wünsche nach beruflicher Entwicklung und Wünsche nach einem befriedigenden Familienleben gemeinsam in den Blick zu nehmen. Insbesondere in den Workshops ging es immer wieder darum, dabei ebenso die strukturellen Bedingungen einer Relationierung von beidem zu reflektieren wie die eigenen Spielräume der Gestaltung und Aushandlung wahrzunehmen und zu nutzen.

Die Herausgeberinnen

„Karriere und Familie – (wie) geht das?“

Erster Workshop

Als eine Art Leitmotiv „überschrieb“ diese Frage den ersten von drei Workshops, in dem die Teilnehmerinnen vor allem Raum haben sollten, ihre eigene Lebenssituation zu analysieren und zu reflektieren. Die Matrix für diese individuellen Prozesse bilden jedoch immer strukturelle gesellschaftliche Prozesse und Wirklichkeiten. Dies war eine zentrale methodische Prämisse in der Workshop-Konzeption. Mit dieser Rückbindung des Individuellen an strukturelle Rahmen bzw. Zwänge sollten den Teilnehmerinnen die jeweiligen Möglichkeitsbedingungen des persönlichen Handlungsrahmens transparent bleiben bzw. werden.

Diese Prämisse ging insofern in den Ablauf des Workshops ein, als längere Arbeitsphasen der individuellen Reflexion mit kürzeren Abschnitten, die eher auf konkrete Informationsinhalte ausgerichtet waren, abwechselten. Ebenso gehörte die Heterogenität der Teilnehmerinnen, die dem Projekt entsprechend aus den wissenschaftlichen und administrativen Bereichen von Universität und Fachhochschule kamen, in Partnerschaft mit oder ohne Kinder, alleinstehend oder alleinerziehend leben, zur konzeptionellen Ausrichtung des Workshops. Ihre Motivation zu kommen wurde durch ihre individuelle Lebenssituation bestimmt, in der sich alle täglich durch die Spannungsfelder Berufsleben/Karriere und Familie bzw. Familienplanung bewegen. Die inhaltlichen Implikationen des Projektes KarriereFamiliePlus in Bezug auf das individuelle Leben brachten den Entschluss zur Teilnahme mit sich.

Workshop-Teil 1: „Ins Gespräch kommen“:

Erste Analyse und Reflexion der eigenen Situation im Dialog

Ein Überblick über das Projekt setzte zu Beginn den inhaltlichen Rahmen des Workshops, denn er diente an dieser Stelle nicht nur der allgemeinen Information. Indem die Ziele des Projektes und die einzelnen Maßnahmen präsentiert wurden, rissen über diesen informativen Aspekt hinaus indirekt Themenfelder des Workshops auf. Die aufgeführten Angebote und Ziele von KarriereFamiliePLUS wie Beratungen, Aufbau einer Kinderbetreuungs Börse, Elternzeit-, Patinnen- und Weiterbildungsprogramme sollten indirekt Problemlagen markieren und gleichzeitig Lösungsoptionen bieten.

Eine lange, konzentrierte „Einstiegsphase“, in der die Teilnehmerinnen einander kennenlernen und über ihre individuelle Lebenssituation im Dialog reflektieren konnten, bildete die erste Workshop-Phase.

Mittels eines Rollenspiels (Interviewspiel) kamen immer je zwei bis drei Teilnehmerinnen problemlos ins Gespräch. Sie „interviewten“ sich in diesem kleinen Rahmen gegenseitig; gezielt gefragt werden sollte zum einen zur je individuellen Lebenssituation und zum anderen nach der Motivation zur Workshop-Teilnahme. Angelegt war dieser Frageauftrag darauf, schon zu Beginn des Workshops eine direkte Verbindung zwischen diesen beiden Aspekten herzustellen. Anschließend präsentierten die Teilnehmerinnen sich gegenseitig in der großen Runde und setzten so eigene Akzente.

Mit dieser Einstiegsphase kamen die Teilnehmerinnen zunächst in kleiner Runde ins Gespräch und fanden in einem ersten Kennenlernen Berührungspunkte, Gemeinsamkeiten oder auch Unterschiede heraus. Dies war nicht nur wichtig, um erste Aspekte zur allgemeinen Situation der Teilnehmerinnen markieren zu können, darüber hinaus diente dieser Einstieg vor allem dazu, eine offene, kooperative, produktive und freundliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Diese wiederum sollte den weiteren Verlauf des Workshops, der von weiteren reflexiven Phasen bestimmt war, unterstützen.

Die von den Teilnehmerinnen erfragten Themenfelder wurden im Anschluss für alle visualisiert und strukturiert, indem sie durch die Moderatorin an eine Pinnwand geheftet und dabei gleichzeitig geclustert wurden.

Trotz der unterschiedlichen Lebensphasen, in denen sich die Teilnehmerinnen befanden (Planungsphase für erstes oder weiteres Kind, Elternschaft), kristallisierten sich auf diese Weise für alle zentrale Aspekte heraus: u. a. Kinderbetreuung, insbesondere in sogenannten Rand- und Ferienzeiten, geteilte Erziehungsverantwortung (insbesondere bei alleinerziehenden oder durch die berufliche Situation des Partners „teilzeitalleinerziehenden“ Teilnehmerinnen), erforderliche Mobilität, prekäre Arbeitsverhältnisse, Arbeitsbelastung durch Arbeitsintensität/Ansprüche, Qualifikation/Fort- und Weiterbildung, andere Familienaufgaben wie z. B. Pflege der Eltern.

An dieser Stelle erwies sich der Dialog zwischen den Teilnehmerinnen mit und ohne Kinder als durchaus produktiv, da die unterschiedlichen Lebenssituationen unterschiedliche Blicke auf das Leitthema des Workshops ermöglichten. Nicht nur mögliche Probleme wurden somit thematisiert, auch Lösungswege deuteten sich mittels dieser Form des Austauschs im Ansatz an. Der Wunsch vieler Teilnehmerinnen nach Bedingungen, durch die das Berufsleben trotz und mit Familienphase qualitativ intensiviert werden könnte, sollte im folgenden Teil von anderer Seite her betrachtet werden.

Workshop-Teil 2: „Alles unter einen Hut kriegen!?“ – Vertiefende Analyse des Alltags der Teilnehmerinnen

Im Anschluss an die recht umfassende erste Workshop-Phase ging es an dieser Stelle darum, die Situationsanalyse zu vertiefen, dabei die individuellen Aspekte der Teilnehmerinnen vor Ort, in Flensburg, sichtbar werden zu lassen und gleichzeitig den strukturellen Ursachen gegenüberzustellen. Die regionalen Spezifika in Flensburg, die für das Projekt KarriereFamiliePLUS im Zentrum stehen, konnten im Verlauf der folgenden Einheit thematisiert werden.

Das Assoziieren zur je individuellen Situation und der anschließende Transfer auf eine zu verallgemeinernde Ebene bestimmten diese Workshop-Einheit.

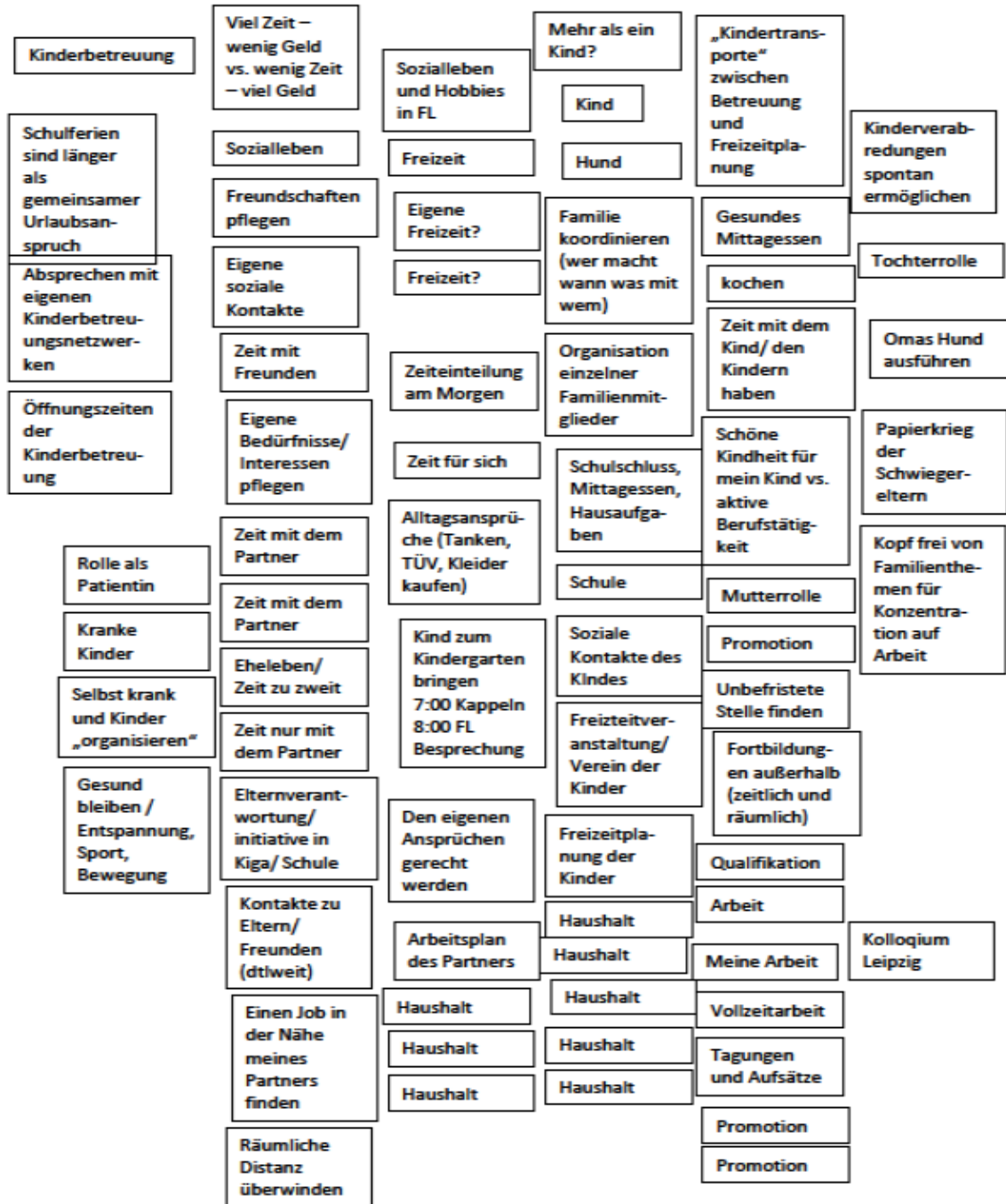
Die Impulsfrage war:

„Was gilt es für meine individuelle Lebenssituation vor Ort im Alltag alles unter einen Hut zu kriegen, sowohl beruflich als auch privat?“, für die Teilnehmerinnen in der Familienplanungsphase die Variante: „Was gilt es derzeit, und was künftig mit Kindern unter einen Hut zu kriegen?“

Die Teilnehmerinnen erhielten Karteikarten, um individuelle Aspekte ihres Alltags zu notieren, die sie zu diesen Fragen assoziierten.

Je nach Teilnehmerin wurden eine oder auch mehrere Karteikarten in einen symbolischen Hut gelegt. Nach Abschluss der Schreibrunde wurden die Karten von der Moderation in Form eines Clusters sortiert.

„Karriere und Familie – (wie) geht das?“



Es folgte ein übergreifendes Gruppengespräch über die sichtbaren Ergebnisse, die Teilnehmerinnen selbst fassten in dieser Form der Auswertung ihre Lage zusammen. Dieses Gespräch ermöglichte in seinem Verlauf einen differenzierten Blick auf die auf den Karten benannten Themenfelder: die vielseitige Organisation der Reproduktionsarbeit, d. h. wer ist wofür warum zuständig? Eigene Bedürfnisse werden hinter den Alltagserfordernissen meist zurückgestellt, der Wunsch nach „freier Zeit“ jenseits der Erwerbs- und Familienarbeit wurde artikuliert. Unvorhergesehenes erfordere eine stetige Notfallplanung, vor allem hinsichtlich der Kinderbetreuung. Es zeichnete sich ein klares Votum an das Projekt ab, ein potentielles Netzwerk aufzubauen.

Schluss dieser Teil vordergründig mit eher individuellen Aspekten, wurden darin jedoch Fragen nach der Verknüpfung von individueller Lebenssituation und strukturell bedingten Möglichkeiten bzw. Grenzen aufgeworfen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stand wieder explizit im Fokus. Diesen zentralen Gedanken sollte der folgende Programmteil von einer anderen Seite wieder aufnehmen und weiterführen.

Workshop-Teil 3: Wer vereinbart was?

Einblicke in den „Familienmonitor“ als inhaltlicher Input

Nach den vorangegangenen Phasen, die eher auf Reflexion und Analyse der individuellen Lebenssituation der Frauen ausgerichtet waren, folgte ein Inputvortrag mit konkreten und aktuellen Daten und Fakten zu familialer Arbeitsteilung.

Der „Monitor Familienleben 2012“ (BMFSJ 2012) zeigt auf, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mittlerweile durchaus als wichtige Aufgabe von Familienpolitik wahrgenommen wird. Auch gilt Vereinbarkeit nicht mehr nur als Frauenproblem. Auch Männer bekommen zu spüren, dass es manchmal nicht leicht ist, aktiver Vater und zugleich engagierter Mitarbeiter zu sein. Trotzdem stellt sich, wie der Familienmonitor belegt, die Problematik für Frauen und Männer noch recht unterschied-

lich dar. Stellt man die Frage „Wer vereinbart eigentlich was miteinander?“, so wird deutlich: Hausarbeit und Organisation des Familienalltags sind nach wie vor Frauensache. Auch in Bezug auf die Berufstätigkeit zeigt sich eine klare Tendenz. Männer arbeiten überwiegend in Vollzeit, Frauen überwiegend in Teilzeit. Mit der letzteren verbunden sind eingeschränkte Karrieremöglichkeiten und unzureichende Alterssicherung, möglicherweise gar eine finanzielle Abhängigkeit vom Partner.

Bezogen auf die Ausgangsfrage bedeutet das: Derzeit existieren faktisch eigentlich zwei Modelle von Vereinbarkeit, ein „weibliches“ und ein „männliches“: Das „männliche“ sieht kontinuierliche Vollzeitberufstätigkeit (auch verbunden mit einer Karriere) vor, die mit einer aktiven Vaterschaft vereinbart werden soll. Diese wird aber v. a. in Form einer verstärkten gemeinsamen Freizeitgestaltung mit Kindern realisiert, nicht aber in einer Teilung alltäglicher Sorgearbeit oder gar Hausarbeit mit der Partnerin. Das „weibliche“ Vereinbarkeitsmodell sieht nach wie vor längere Erwerbsunterbrechungen durch Elternzeit und anschließend bevorzugt Teilzeit vor. Es impliziert auch die hauptverantwortliche Übernahme von Hausarbeit und v. a. zusätzliche Vereinbarkeitsarbeit, d. h. die Organisation eines möglichst reibungslosen Familienalltags. Insgesamt bedeutet das: Die größeren Risiken von Vereinbarkeit für Einkommen und Alterssicherung tragen derzeit Frauen, und sie tragen diese auch für ihre Männer mit, weil die Vereinbarkeitsarbeit, die die Frauen leisten, und ihr berufliches Zurückstecken das „männliche“ Vereinbarkeitsmodell mit Vollzeitberufstätigkeit und engagierter Freizeitvaterschaft erst ermöglichen.

Dieser Impuls ermöglichte es den Teilnehmerinnen, eigene Schlüsse auf den Zusammenhang zwischen ihrer je individuellen Lebenssituation und allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen zu ziehen. In anderer Form wurden hierin Problempunkte aus den vorangegangenen Workshop-Phasen angesprochen, so z. B. dass die Belastung mit Reproduktionsarbeit oder partnerschaftliche Kämpfe um die Verteilung von Hausarbeit keinesfalls individuelle Themen, sondern in einem geschlechterpolitischen Kontext verortet sind. Phänomene, die auch die Teilnehmerinnen in ihrer persönlichen Reflexion herausgearbeitet hatten, wurden damit in einen gesellschaftlich-strukturellen Zusammenhang gestellt.

Workshop-Teil 4: Mütterlichkeit und Männlichkeiten.

Einblicke in Rosa und Blau – ein kleiner historischer Exkurs

Den sachlich-analytischen Informationsteil löste nunmehr ein kreativer Vermittlungsansatz ab. Auf der ästhetischen Ebene wurde anhand von unterschiedlichen Text- und Bildmaterialien ein Raum geöffnet, um angefangene Gedanken weiterzuführen und neue Impulse zu ermöglichen.

In einer kurzen Präsentation konnten sich die Teilnehmerinnen mit historischem Bildmaterial (Hinweise auf geeignetes Material im Anhang) und Texten (Gedichten wie Schillers „Die Glocke“, aber auch älteren und neueren Werbetexten) ebenso wie mit zeitgenössischen Positionen aus Kunst und Werbung zum Thema Geschlechterbilder bekanntmachen. Diese kreativ-ästhetische Form der Auseinandersetzung diente nicht nur der Auflockerung nach den intensiven Arbeitsphasen. Darüber hinaus war das Ziel dieser Einheit, sichtbar zu machen, dass die durch den Familienmonitor deutlich gewordene, gegenwärtige Situation durchaus ihre Geschichte hat. Vermeintlich neu und individuell empfundene Erscheinungen erhielten durch die Präsentation von kulturellen Geschlechterbildern ihre historische und soziale Genese. Dieser Verweis sollte dazu dienen, Denkanstöße zu geben; die Teilnehmerinnen konnten auf diese Weise selbstverständliche Rollenbilder auf ihre aktuelle Gültigkeit hin hinterfragen. Gleichzeitig ermöglichte der Einsatz dieses eher ästhetischen Materials wiederum Gesprächs- und Reflexionsimpulse innerhalb der Gruppe über Kontinuitäten, aber auch Wandel der Rollenbilder und daran geknüpfter sozialer Handlungsräume.

Workshop-Teil 5: „Hürden und Hürdenhelfer im Alltag“. Die persönliche Seite und die Seite des Arbeitgebers – eine multiperspektivische Suche

In der letzten Workshop-Phase ging es nicht nur darum, individuelle und strukturelle Problemfelder zu erkennen und zu dokumentieren sowie Teilnehmerinnen und Arbeitgeberinstitutionen in Flensburg als Akteurinnen zu verknüpfen. Zudem sollte dieser Workshop-Teil als eine Art „Bedarfsanalyse“ fungieren, um auf beiden Seiten Hindernisse, aber vor allem auch Lösungsmöglichkeiten auszuloten.

Dazu wurden im Wechsel längere Arbeitseinheiten in Kleingruppen und im Plenum durchgeführt. Die Arbeitsergebnisse wurden schon in den Gruppen visualisiert und in Form einer zusammenfassenden Gruppendiskussion abschließend zusammengeführt. Wichtig war dabei, die Kleingruppen möglichst heterogen zu gestalten; d. h., jede Gruppe setzte sich aus Teilnehmerinnen mit und ohne Kinder, aus der Wissenschaft und aus der Verwaltung, aus Universität und Fachhochschule zusammen. Dies garantierte einen größtmöglichen Austausch unter den Teilnehmerinnen und eine differenzierte, multiperspektivische Analyse der Situation.

Die vier Kleingruppen sollten folgenden Fragen nachgehen:

- Was sind persönliche Hürden?
- Was sind Hürden des Arbeitgebers?
- Was sind persönliche „Hürdenhelfer“?
- Was sind „Hürdenhelfer“ des Arbeitgebers?

Die Auseinandersetzung mit den Themen begann weniger gezielt und strukturiert als eher über eine Diskussion in der Gruppe, in der Erfahrungen ausgetauscht wurden. Dabei kristallisierte sich in allen Gruppen heraus, dass ein Nachdenken über Hürden immer gleich mögliche Hürdenhelfer nach sich

zog. Parallel zum Problematisieren fanden also Lösungsstrategien ihren Weg in die Diskussion, die Teilnehmerinnen selbst stellten im Dialog mögliche Handlungswege zur Debatte. Darin deutete sich auch ein aktiver Austausch zwischen Teilnehmerinnen und Projekt an.

Wurden im ersten Teil individuelle und strukturelle Aspekte zur Vereinbarkeitsfrage eher unsystematisch zueinander in Beziehung gesetzt, konnte diese abschließende Workshop-Phase die unterschiedlichen Seiten strukturierter zusammenführen und Lösungsperspektiven andeuten. „Hürden“ wie Alltagsorganisation, Kinderbetreuung, Kindererziehung, soziale Beziehungen, Selbstwahrnehmung und Rollenerwartungen wurden gleichzeitig an eigene Lösungsvorschläge gekoppelt, von staatlichen Betreuungsangeboten bis hin zum Aufbrechen der soziokulturellen Rollenerwartungen. Diese Vorschläge entwickelten sich damit zu „Hürdenhelfern“ auf der persönlichen Seite und wurden auf diese Weise der Seite der Arbeitgeberinstitution gegenübergestellt. Hier waren es vor allem prekäre Arbeitssituationen durch befristete Verträge, Mobilitätswänge, unflexible Zeitstrukturen, Teilzeitbenachteiligungen, Unklarheiten über rechtliche Rahmenbedingungen, mangelndes Verständnis für familiäre Lebenssituationen oder bürokratische Bremsen, die als Hürden identifiziert wurden. Beim Herausfinden von Hürdenhelfern auf dieser strukturellen Seite fiel das eher strukturierte Vorgehen auf. Vor allem Zeit- und Infrastruktur wurden als Kategorien markiert, darunter finden sich in der konkreten Praxis der Teilnehmerinnen Themen wie z. B. flexiblere und kürzere Arbeitszeiten, Home-Office-Modelle, flexible Betreuungsmöglichkeiten, Aufwertung von Teilzeitarbeit, aber auch ein Mentalitätswandel unter Vorgesetzten.

Für die Teilnehmerinnen war diese Einheit des Workshops eine Möglichkeit, intensiv und systematischer über eigene und institutionelle Hürden zu reflektieren, diese im Dialog zu diskutieren und somit Grenzen und Handlungsoptionen auszuloten. Im Vordergrund stand auch hier die Idee, dass sie als Akteurinnen individuell agieren können und nicht als passive Teilnehmerinnen standardisierte Angebote als „Patentrezepte“ erhalten. Die vielseitigen Räume des Austausches, der Reflexion, aber auch der Information, die der Workshop eröffnete, wurden von allen Teilnehmerinnen als positiv aufgenommen – so der Tenor des Feedbacks zu der Veranstaltung.

Für das Projekt konnte mittels dieser Arbeitsphase die „Bedarfsanalyse“ fortgesetzt und vertieft werden. Sie diente nicht nur als wichtiger erster Baustein für die weiteren Modulangebote (Folgeworkshops), sondern auch zur konkreten inhaltlichen Ausgestaltung des Projektes.

Weiterführende Literaturtipps:

Allmendinger, Jutta (2013): *Lebensentwürfe heute*. Wie junge Frauen und Männer leben wollen – 24. Peter Kaiser-Vortrag vom 25. Oktober 2013 am Liechtenstein-Institut in Bendern. Kleine Schriften 55.

Dies. (2009): *Frauen auf dem Sprung*. Wie junge Frauen heute leben wollen. München: Pantheon.

BMFSJ (2012): *Monitor Familienleben 2012*. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/monitor-familienleben-2012,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Vinken, Barbara (2011): *Die deutsche Mutter*. Der lange Schatten eines Mythos. Frankfurt am Main

Anhang:

Bildmaterial für die Auseinandersetzung mit historischen Mütterbildern

Tizian, Die heilige Familie mit Hirten (ca. 1510)

Carl Begas, Die Familie Begas (1821)

Ferdinand Georg Waldmüller, Mutterglück (1857)

„Karriere und Familie – (wie) geht das?“

William-Adolphe Bouguereau, Rest (1879)

Albert Anker, Junge Mutter bei Kerzenlicht ihr schlafendes Kind betrachtend (1875)

Cindy Sherman, History Portraits (1990)

Aufschlussreich sind auch Werbeanzeigen aus verschiedenen Epochen, z. B. für Lebensmittel, Wasch- und Putzmittel, Kinderpflegeprodukte oder auch Spielzeug.

Familie, Beruf oder beides?

Biographische Arbeit zum eigenen Werdegang – Zweiter Workshop

Der erste Workshop bot die Möglichkeit, einander kennenzulernen und sich in die Thematik einzufinden, entsprechend wurden auch allgemeine Informationen zum Verhältnis von Beruflichkeit und Familie diskutiert. Im zweiten Workshop wurde der Fokus nun zum einen auf die einzelne Teilnehmerin gelegt, zum anderen sollten hier die eigene Biographie und deren Verschränkung mit gesellschaftlichen Normen im Mittelpunkt stehen.

Biographien stellen Verbindungen zwischen gesellschaftlichen Verhältnissen und individuellen Bearbeitungen her. Biographien werden ‚hergestellt‘, wir alle arbeiten daran, unser Leben als sinnvoll erscheinen zu lassen, Kontinuitäten zu konstruieren und Wechsel ebenfalls ‚sinnvoll‘ erklären zu können. Sie sind unser Blick auf unsere Darstellung unseres Lebens. Wir schlagen bestimmte Wege ein, mit denen sich andere verschließen oder zumindest unwahrscheinlicher werden, Erwartungen werden an uns gestellt, mit denen wir umgehen. Wir machen Erfahrungen, die uns zu der Person werden lassen, die wir derzeit sind, die aber gleichwohl nie bestimmen können, welche Person wir werden. In Entscheidungssituationen können wir in unserer Biographie zurückgehen, über bisherige Erfahrungen reflektieren und diese ggf. auch neu bewerten. Solche Entscheidungsprozesse finden bevorzugt an Übergängen wie z. B. Elternwerden, Berufsentscheidungen, Abbruch von Ausbildung oder Studium, Promotion o. ä. statt.

Biographiearbeit, so z. B. Miethe (2011, S. 21) ist nun „die Reflexion der Vergangenheit zur Gestaltung der Zukunft“. Sie bietet die Möglichkeit, sich mit sich selbst und mit der eigenen Geschichte zu beschäftigen. Pfade zu finden, die vielleicht verschüttet wurden, aber auch die Möglichkeit, neue Perspektiven auf die aktuelle Situation zu richten: Wie bin ich zu dem Punkt gelangt, an dem ich

¹ Der Workshop wurde von Margarete Menz geleitet, Britta Buth war als Beobachterin und als Beauftragte für die wissenschaftliche Begleitforschung mit anwesend.

mich gerade befinde, welche Hindernisse habe ich schon überwunden, welche Fragen stellen sich mir derzeit. Biographiearbeit meint insofern das Arbeiten mit und in der Biographie: Welche Erfahrungen und Entscheidungen haben mich eigentlich geleitet, auch: woher kommen meine Entscheidungen, wie wurden sie von wem beeinflusst (Eltern, Wunsch nach Kindern, Zufälligkeiten? etc.).

Biographiearbeit kann sich auf die gesamte Biographie beziehen, sie kann aber auch die Biographie unter einer bestimmten Fragestellung betrachten. Wir haben in dem zweiten Workshop die Frage nach dem Verhältnis von Beruflichkeit und Familie gestellt und folgende Einladung verschickt:

Wie hat sich meine berufliche Laufbahn entwickelt und wie möchte ich sie weiter gestalten? Wie möchte ich Elternschaft leben? Und wie verbinde ich Beruf und Familie?

In welches Verhältnis man Beruf und Familie setzt, hängt mit den eigenen biographischen Erfahrungen zusammen.

In diesem Workshop wollen wir gemeinsam ‚an der eigenen Biographie arbeiten‘, d. h. mit verschiedenen Methoden wie zum Beispiel dem Zeitstrahl den Verflechtungen von biographischen Erfahrungen und biographischen Entscheidungen auf die Spur kommen. Hierbei wird es auch darum gehen, ganz unterschiedliche Ressourcen in der eigenen Lebensgeschichte (wieder) zu entdecken.

Ziel des Workshops ist es, jeder Teilnehmerin zu ermöglichen, über den bisherigen Lebensverlauf zu reflektieren und neue Perspektiven zu entwickeln.

Der Workshop selbst war innerhalb von sechs Stunden in drei Phasen unterteilt. Nach dem Kennenlernen und der Formulierung von Erwartungen und Hoffnungen gab es einen kurzen Input zu Biographien und Biographiearbeit. Betont wurde, dass jede die Herrin über die eigene Biographie bleibt. Biographiearbeit meint also nicht Fremdinterpretationen oder sogar therapeutische Beratung, sondern die Möglichkeit, sich (vielleicht wiederkehrende) biographische Themen anzusehen und über deren Bedeutung nachzudenken.

Erste Phase: Meine biographische Landkarte

Die erste Phase wurde mit folgendem Impuls eingeleitet:

Biographien lassen sich wie Wege beschreiben, mit Wegkreuzungen, mit Stoppschildern, mit Wegen, die wir nicht genommen haben, mit Wegen, die wir hätten nehmen können. Wir selber ‚bearbeiten‘ diese Wege, werden manchmal ausgebremst, manchmal bremsen wir uns selber aus, manchmal fahren wir aber auch auf der Überholspur. Diese Landkarte, die dabei entsteht, möchten wir uns heute erarbeiten. Dafür möchte ich Sie bitten, jetzt eine solche Landkarte für Sie selbst zu erstellen. Hilfreich dafür könnten vielleicht Fragen sein wie:

- Wie bin ich zu der beruflichen Person geworden, die ich heute bin?
- Wie bin ich zu der Position, zu dem Beruf gekommen?
- Welche beruflichen Themen haben mich in meiner Kindheit/Jugend beschäftigt, und was ist aus ihnen geworden? Habe ich sie mitgenommen, sind sie auf ein Abstellgleis geraten?

Umsetzung im Workshop:

Die Erarbeitung der Landkarten fiel den Teilnehmerinnen unterschiedlich leicht. Einige begannen nach kurzem Nachdenken sofort mit der Arbeit auf dem Flipchart, andere machten sich zunächst Notizen und überlegten sehr lange, bevor sie dann konkret an die Erstellung ihrer persönlichen Landkarte gingen. Die Teilnehmerinnen betonten, dass sie die Aufgabe spannend fänden, aber auch etwas unsicher seien, was die Umsetzung anging. Konkret benötigten die Teilnehmerinnen insgesamt 40 Minuten, bis die letzte Landkarte erstellt war. Die von den Teilnehmerinnen entworfenen Landkarten hatten ganz unterschiedliche Formen.² Während einige tatsächlich einer Straßenkarte glichen, mit vielen Abzweigungen zu Ausbildungen, Umzügen, Familiengründungsphasen oder

² Aus Gründen des Datenschutzes verzichten wir auf die Abbildung von Fotos der Workshopergebnisse.

Wiedereinstiegen, stellten andere eher ‚Meilensteine‘ ihrer bisherigen Biographie (z. B. Jugend/Studium/Beruf/) und die jeweiligen zentralen Fragen und Entwicklungen zu diesen Meilensteinen dar. Die kreative Form der Bearbeitung führte wie geplant auch zu überraschenden Momenten. Den Teilnehmerinnen wurden Zusammenhänge und auch unerwartete Abzweigungen deutlich, die ihnen zuvor nicht aufgefallen waren. Jede Teilnehmerin konnte, wenn sie wollte, ihre Landkarte vorstellen. Über diese Vorstellung entstand ein Gespräch zwischen den Teilnehmerinnen über die aufgeworfenen Themen. Dabei stellte sich z. B. heraus, dass ähnliche Themen hochkamen: die Veränderung des Alltags und der Beziehung im Leben mit Kindern, der allgemeine Druck, der von außen über Rollenbilder an die Teilnehmerinnen als Frau bzw. Mutter, aber auch an deren Partner herangetragen wurde, und die Frage nach der Bedeutsamkeit der von den Teilnehmerinnen klar gegeneinander abgegrenzten Bereiche Familie versus Beruf. Insbesondere der Aspekt der Betreuung der Kinder in den Randzeiten außerhalb der üblichen Arbeitszeit (für Kongresse, Gremien oder andere Veranstaltungen im Hochschulkontext) kam auch in diesem Workshop als Thema aller Teilnehmerinnen stark zur Sprache.

Zweite Phase: Mein biographisches Haus. Wenn ich selber bauen könnte

Diese zweite Phase wurde mit folgendem Impuls eingeleitet:

Wir haben im ersten Teil Landkarten erstellt, auf denen – wie wir gesehen haben – ganz viele verschiedene Themen und Wege sichtbar geworden sind. Häufig ist es ja so, dass einige dieser Themen ‚aus gutem Grund‘ irgendwann nicht mehr so wichtig wurden oder nicht realisiert wurden, bei anderen weiß ich vielleicht nicht mehr so genau, warum ich sie aus den Augen verloren habe. In diesem Teil geht es um die Utopie, um die Zusammenstellung all derjenigen Themen/Richtungen/Entwicklungen, die Sie gerne für sich (wieder) oder immer noch aktualisieren möchten. Ich habe mir das Ganze als ‚Haus‘ vorgestellt, also als Möglichkeit, Themen ins Wohnzimmer mitzunehmen, ins Arbeitszimmer, aber vielleicht auch auf den Dachboden zu verschieben. Man kann aber auch einen Flohmarkt machen, um bestimmte Themen loszuwerden.

Umsetzung im Workshop:

Auch für die Erstellung des biographischen Hauses benötigten die Teilnehmerinnen etwa 40 Minuten. In der Vorstellung der Flipcharts zeigte sich die Bandbreite der Darstellungen: Vom eingeschossigen Bungalow bis hin zu ganzen Zeltlagern mit einzelnen Zelten für Freunde, einer Leihoma, für die Familie, aber auch für das Paar, konnten die Teilnehmerinnen ihr individuelles biographisches Haus erstellen. In den Erläuterungen der einzelnen Flipcharts zeigte sich interessanterweise, dass das Berufliche nur geringfügig in den Häusern berücksichtigt wurde. In erster Linie standen Themen wie „mehr Zeit für sich und die Beziehung“, für „eigene Interessen“ und „mehr Platz und Freiheit für die Kinder“ im Vordergrund. Während also in den Zeichnungen die Ausgestaltung des Privaten deutlich überwog, zeigten die Erläuterungen zu den Themen jedoch auf, dass insbesondere die Organisation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie große Reibungspunkte barg und ein Großteil der eigenen Ressourcen in den Versuch der Vereinbarkeit gesteckt wurde. Dabei wurde auch deutlich, dass der Anspruch anderer und der eigene Anspruch bei den meisten Teilnehmerinnen ein Thema war, ebenso zeigte sich, dass die Themen häufig über einen „Mangel“ aufgearbeitet wurden und weniger über „Ressourcen“. Das bedeutete konkret, dass häufiger die Themen benannt wurden, die als problematisch empfunden wurden, als die, die bereits positiv gelöst wurden.

Zusammenfassung der Themen

In der abschließenden Bewertung wurde die Methode insgesamt als hilfreich und bereichernd beurteilt. Die Teilnehmerinnen berichteten, dass sie sich im Vorfeld auf den Tag als Möglichkeit gefreut hätten, in Abgrenzung zu ihrem Alltag etwas für sich zu tun und an sich arbeiten zu können. Die Art der Umsetzung war für die meisten ungewohnt und wurde als „nicht einfach“ empfunden, die Teilnehmerinnen waren jedoch der Meinung, dass sie dabei Spaß gehabt hätten und durch die kreativen Impulse auf Themen gekommen seien, über die sie vorher nicht bewusst nachgedacht hatten. Dabei zeigten sich die Themen, auf die sie ihre Prioritäten bisher setzten, aber auch ihre Wünsche in Bezug auf eine zukünftige Prioritätensetzung. Die Themen überschritten sich bei allen Teilnehmerinnen,

wie die Beschreibung der einzelnen Abschnitte des Workshops bereits zeigte, individuell konnte auch jede Teilnehmerin für die eigene Situation (alleinerziehend / mit Partner, etc.) dezidiert Punkte identifizieren. Die Teilnehmerinnen benannten in ihren Abschlusskommentaren die für sie bedeutendsten Themen mit einem Vorschlag, wie diese für sie konkret positiv verändert werden könnten: Das Suchen nach einer zusätzlichen Kinderbetreuung, ein Gespräch mit dem Vorgesetzten über das Aufstocken von Stunden oder auch die Suche nach einer neuen Wohnung. Neben der eigentlichen Arbeit an den biographischen Inhalten wurde ebenfalls positiv hervorgehoben, dass durch die Vernetzung mit den anderen die überindividuelle Bedeutung vieler Themen deutlich wurde. Eigene Erfahrungen sind nicht nur Einzelfälle, deren Bearbeitung entsprechend jede Einzelne lösen muss. Vielmehr verweisen sie oftmals auf allgemeine soziale Verhältnisse und wiederkehrende Themen, die als Anforderungen an die Einzelne herangetragen werden.

Literatur:

Miethe, Ingrid (2011): *Biografiearbeit*. Lehr- und Handbuch für Studium und Praxis. Weinheim/München.

„Beruf & Karriere, Familie oder beides? Und wie realisiere ich es?“

Dritter Workshop

Während der vorangegangene Workshop den Teilnehmerinnen Möglichkeiten eröffnete, sich kreativ mit ihrer Biographie auseinanderzusetzen (Biographische Landkarte; Mein biographisches Haus), bot der dritte Workshop die Möglichkeit, (erarbeitete) Themen aufzugreifen und diese in konkrete Interaktions- und Kommunikationssituationen zu transferieren. Die von den Teilnehmerinnen erarbeiteten Wünsche, Ziele, etc. bedürfen häufig der Abstimmung und Aushandlung mit dem komplexen sozialen Umfeld (Familie, Arbeit, Betreuungsangebote), um realisiert werden zu können. Doch wie können komplexe Gedanken, Wünsche und Ziele in konkrete Handlungen bzw. Kommunikationssettings gebracht werden? Was passiert, wenn Gegenargumente eingebracht werden? Wie bleiben die Aussagen über die eigenen Wünsche klar und doch zugewandt?

Auch der dritte Workshop verfolgte den Ansatz, den Teilnehmerinnen den Zugang zu biographisch komplexen Aspekten über kreative Gestaltungsmöglichkeiten zu bieten. An das zu verwendende kreative Medium sind aufgrund der Zielsetzung mannigfaltige Anforderungen gestellt: Es muss Handlungs- und Kommunikationsräume eröffnen, in denen eine exemplarische, spielerisch-kreative Aushandlung möglich ist. Diese Bedingungen erfüllt die kreative Spielform „Theater“.

So schreibt Taube (2012) „Zu den Konventionen des Theaters gehört die unausgesprochene Vereinbarung, dass der Zuschauer zwischen der Alltagsrealität und der spielerischen Fiktion der theatralen Wirklichkeit zu unterscheiden vermag. Im Theater wird mit Bezugnahme auf die Realität eine andere Wirklichkeit konstituiert, in der das Handeln der Figuren als konsequenzvermindertes Probehandeln (Kotte 2005, S. 21–45) charakterisiert werden kann.“

Dies beinhaltet, dass sowohl Akteurinnen als auch die Betrachterinnen der Szenerie um die Fiktion der Situation wissen, diesen Rahmen aber nutzen können, um alltägliche Situationen neu zu gestalten, und anhand der daraus resultierenden Handlungsverläufe alternative Gestaltungsmöglichkeiten erproben können.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine explizite Distanzierung zu therapeutischen Settings wie dem Psychodrama nach Moreno (Stadler/Kern 2010) oder auch der Familienaufstellung nach Hellinger (vgl. Stellungnahme DGSF 2011). Zwar können Verläufe Ähnlichkeiten suggerieren, doch bleiben in der hier gewählten Form die Parameter des Spiels (Wirklichkeitsumdeutung, zeitliche Begrenztheit, eigene Regeln), wie sie u. a. Huizinga (2013) und Oerter (2011) beschrieben haben, gültig. Dies bedeutet, dass das Theaterspiel jederzeit von den Akteurinnen selbst verändert, gestaltet oder gar unter- bzw. abgebrochen werden kann.

Da die unkommentierte Nennung der Methode des „Theaters“ in der Einladung zu einem solchen Workshopsetting verunsichern oder gar abschrecken kann, wurde bewusst eine offene Formulierung gewählt, die den spielerischen Raum beschreibt, jedoch keine Assoziationen mit tradierten Theaterbildern (Textauswendiglernen, sich vor anderen „blamieren“) befördert.

Es wurde folglich mit dem nachstehenden Text eingeladen:

Die eigene Karriere voranzubringen oder generell Beruf und Familie zu vereinbaren, macht es immer wieder notwendig, die eigene Position zu klären und eigene Interessen anderen gegenüber zu vertreten. Stellen Sie sich manchmal auch Fragen wie:

- Wie kann ich in meiner Abteilung mehr Verständnis dafür erlangen, dass Veranstaltungen und Meetings zu familienfreundlichen Zeiten am Vormittag stattfinden?
- Wie gehe ich damit um, wenn mir Menschen aus dem Umfeld signalisieren, dass sie mich für eine Rabenmutter halten?
- Wie erzähle ich meinen Vorgesetzten von meinen Familienplänen, ohne dass ich Nachteile in meiner Karriere befürchten muss?

- Wie gehe ich damit um, wenn meine Kinder öfter krank sind und mir aber nur wenige Tage „Krankheitstage“ im Jahr pro Kind zustehen?
- Wie regle ich komplexere Betreuungsarrangements, wenn ich z. B. auf Dienstreisen gehen möchte?
- Wie kann ich mit meinem Partner eine gute Arbeitsteilung besprechen und organisieren?

In diesem Workshop geht es für die Teilnehmerinnen wichtige, konkrete Alltagssituationen oder biographische Entscheidungssituationen in den Blick zu nehmen.

Sie bekommen die Gelegenheit, für sich selbst solche Situationen und Verhaltensweisen zu reflektieren und mit kreativen Methoden tragfähige, individuelle Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Der Workshop war innerhalb von sechs geplanten Stunden in drei thematische Elemente unterteilt – wobei die zweite Unterteilung mit einem Raumwechsel (aus raumplanerischen Gründen) zusammenhing.

Erste Phase des Workshops – Einstieg und theoretische Rahmung

Zum Einstieg in das Thema und die Workshopeinheit wurde zunächst zu einer Begrüßungsrunde eingeladen, die sowohl Raum für die Vorstellung der einzelnen Teilnehmerinnen als auch zur Formulierung von Erwartungen und Wünschen an den Workshop bieten sollte. Diese Runde wurde aktiv durch die Teilnehmerinnen gestaltet, die schon früh den Raum für die Formulierung von persönlichen Anliegen nutzten. Um die Hinwendung zu einem interaktiven respektive performativen Gestalten der Workshopsituation niedrigschwellig zu gestalten, wurde zunächst eine theoretische, auf neuere Forschungen der Neurowissenschaften und die Diskurse der Erwachsenenbildung (Roth 2003, Arnold 2009) rekurrierende Einführung – mit bildlichen Beispielen – zum Thema Haltung (Spitzer 2010) gestaltet. Letzteres wurde (angelehnt an Spitzer 2010) anhand folgender Visualisierung verdeutlicht: Ein Feld mit hohem Schnee soll im Dunkeln (ohne Taschenlampe) durchquert werden. Zusammen mit den Teilnehmerinnen wurden mögliche Szenarien zur Lösung der Aufgabe erarbeitet. Schnell

wurde visuell deutlich, dass ein einmal angelegter Weg immer wieder genutzt werden würde – obgleich dieser bisweilen nicht die beste Variante darstellt. Das Anlegen eines neuen Weges würde jedoch Mut, Überwindung und den Umgang mit Ungewissheit erfordern. Von dieser visualisierten, alltagspraktischen Ebene wurde ein Transfer auf die – in ihrer Komplexität äußerst reduzierte – Betrachtung der neurologischen Entstehung von Gewohnheiten, die sich zu Haltungen manifestieren können, vorgenommen. Diese Veranschaulichung sollte primär die „Normalität“ von Gewohnheiten verdeutlichen, um eigene „Wege“ unter einem verständnisvollen Blick betrachten zu können. In einem dialogischen Setting wurden die Teilnehmerinnen in die Erarbeitungsprozesse der theoretischen Hintergründe aktiv eingebunden. Über die kreativ-vereinfachte Visualisierung, wie Gewohnheiten entstehen, wurde von den Teilnehmerinnen proaktiv die Reflexion von Kommunikations- und Interaktionssituationen im (beruflichen) Alltag aufgenommen. Diese Reflexion fungierte im Weiteren als Basis für die Hinwendung zur performativen Aufbereitung von konkreten Kommunikations- und Interaktionssituationen. Als Übergang von der theoretisch-reflexiven Betrachtung zur praktisch-aktiven Gestaltung wurden die Teilnehmerinnen zu einer assoziativen Gedankenübung eingeladen. Die Aufgabe an die Teilnehmerinnen bestand darin, sich ein bis drei konkrete Kommunikationssituationen zu überlegen, in denen sie sich selbst unwohl fühlten bzw. die sie im Nachgang der Situation gerne modifiziert hätten. Dazu bekamen die Teilnehmerinnen zehn Minuten Zeit und verschiedene Moderationskarten.

Zweite Phase des Workshops – Transfer in konkrete Handlungssettings

Das konkrete Beschreiben bzw. Aufgreifen von als kritisch empfundenen Kommunikations- und Interaktionssituationen fiel den einzelnen Teilnehmerinnen unterschiedlich leicht. Während einzelne Akteurinnen sehr schnell mannigfaltige Situationen notierten, rangen andere damit, welche Situation den Kriterien des „als kritisch, unangenehm“ Empfindens entsprechen könnten. Durch zirkuläre Fragen – d. h. ausgehend von einer ersten Frage werden weitere Fragen so entwickelt, dass darüber unterschiedliche Perspektiven eingenommen werden können, die es ermöglichen sich dem Thema

anzunähern (Reich 2008) – entdeckten die Teilnehmerinnen jedoch schnell Situationen, in denen sie sich unwohl fühlten bzw. die sie zu vermeiden suchten. Während die ersten Gedanken dazu eher zaghaft geäußert wurden, kamen spontane Zustimmungen von anderen Teilnehmerinnen. Dies schien wiederum die Erzählerinnen in ihrer eigenen Wahrnehmung zu bestärken, so dass mehr und mehr Situationen zusammengetragen wurden. In allen Fällen waren dies Situationen, in denen die Teilnehmerinnen eine – vermeintliche – Diskrepanz zwischen Erwartungen an ihre Person, die von Dritten an sie herangetragen wurden, und ihren eigenen Vorstellungen, Wünschen, Kapazitäten und persönlichem Selbstverständnis wahrnahmen. Um alle Impulse wahrnehmen zu können, schloss sich an die Erarbeitungsphase eine „Situationsvorstellungsrunde“ an. Im Anschluss entschied die Gruppe, welche der Situationen sie als erstes aktiv aufnehmen wollte. Die Wahl fiel auf ein familiäres Setting. Eine Kommunikationssituation zwischen Schwiegermutter und Situationsträgerin unter Anwesenheit des Ehemanns der Situationsträgerin. Die Teilnehmerin, die die Situation einbrachte, durfte frei wählen, wer (sie selbst inbegriffen) welche Rolle übernehmen sollte. Dabei ging es nicht um Ähnlichkeiten o. ä. Auch wurde als „Spielregel“ vereinbart, dass andere Teilnehmerinnen und die Workshopleitung in die Szene treten können und einen der Akteure „ablösen“ dürfen. Damit wurde eine möglichst hohe Variationsvielfalt für die Situationen eingeräumt. Der Einstieg in die Szenerie verlief zunächst etwas zögerlich. Das Spiel wurde jedoch innerhalb kurzer Zeit sehr aktiv und spontan gestaltet. So wurden verschiedene Haltungen sichtbar und Kommunikationsverläufe erlebbar. Die Rollen wurden mehrmals getauscht – die Situationsträgerin selbst sprang u. a. in die Rolle der Schwiegermutter, verkörperte an anderer Stelle aber auch ihre eigene Rolle. Daneben entstanden Szenarien, in denen die Situationsträgerin selbst nicht aktiv eingebunden war und als Rezipientin verschiedene Handlungsverläufe verfolgte. In der sich anschließenden Reflexion bekamen sowohl die Situationsträgerin als auch alle aktiven Akteurinnen und die Zuschauerinnen die Möglichkeit, ihr Empfinden der verschiedenen Szenarien zu verbalisieren. Dabei wurden unterschiedliche Perspektiven erörtert und Abwägungen getroffen, zu welchen Handlungsstrategien welches individuelle Gefühl entsteht, und damit eine Form der Aushandlung von alternativen Handlungsmustern ermöglicht. Der Prozess verlief sehr intensiv und persönlich. Haltungen wurden erlebt und als solche beschrieben und reflektiert. Die Situationsträgerin selbst beschrieb am Ende der Einheit, dass sie

die Komplexität der Situation für sich entschlüsseln konnte und viele neue Impulse und alternative Handlungsstrategien für sich entdeckt habe. Diese weiter zu entwickeln und in der konkreten Situation umzusetzen beschrieb sie als Ziel, das ihr – aufgrund der konkreten Erfahrung – realistisch erschien.

Dritte Phase des Workshops – Konkrete Handlungssettings Teil II

Nach einer Mittagspause, die jedoch von den Teilnehmerinnen im Dialog verbracht wurde, wurde der Workshop in einem anderen Raum fortgesetzt. Im nächsten Schritt galt es eine weitere „Situation“ auszuwählen und performativ zu gestalten. Die Wahl fiel auf eine berufliche Situation, die einen Konflikt zwischen Mitarbeiterin (Situationsträgerin) und Vorgesetzter aufgriff. Hierfür wurde zunächst der Raum in der Anordnung der Möbel etc. modifiziert. Es schlossen sich viele verschiedene Szenarien an, die zu unterschiedlichen Verläufen führten. Besonders deutlich wurde an diesem Beispiel die Wechselbeziehung zwischen beiden Kommunikationspartnerinnen sichtbar. Minimale Änderungen in Haltung, Mimik und Gestik wurden als relevant wahrgenommen. Modifizierungen der Formulierungen führten zu ganz unterschiedlichen Kommunikationsverläufen. Dabei blieb der thematische Inhalt der Gesprächssituation stets identisch. Allein die performative Gestaltung und die Form der Kommunikation beeinflussten den Gesprächsverlauf. Wie entscheidend diese Einflüsse auf den Verlauf sein können, zeigen zwei – tatsächlich entstandene – Szenarien. Im ersten Szenario formulierte die Mitarbeiterin offensiv ihre Unzufriedenheit und explizite Vorwürfe an die Vorgesetzte. Während Letztere zu Beginn versuchte, eine Dialogstruktur zu implementieren, die jedoch von der Mitarbeiterin nicht aufgenommen wurde, zog sie sich mehr und mehr aus der Situation zurück und berief sich auf ihre formal-hierarchisch überstellte Position. Die Mitarbeiterin behielt ihren Kommunikationsduktus bei. Als Endpunkt der Situation verwies die Vorgesetzte schließlich darauf, dass eine konstruktive Lösung aufgrund der formulierten Vorwürfe kaum noch möglich sei, und schlug daher vor, unter Einbeziehung der verantwortlichen Gremien einen Aufhebungsvertrag zu erarbeiten. In einem zweiten Szenario blieb die Grundsituation identisch. Die Vorgesetzte wurde von derselben Person wie in

Szenario 1 verkörpert. Die Mitarbeiterin wurde von einer anderen Teilnehmerin übernommen. Die Mitarbeiterin formulierte ihr Anliegen ausschließlich in „Ich-Botschaften“. Ohne einen Vorwurf an die Vorgesetzte zu formulieren, legte sie dar, wie sie die strittigen Punkte wahrgenommen und wie sie sich in verschiedenen Situationen gefühlt habe. Die Vorgesetzte hörte aufmerksam zu. Bisweilen stellte sie Fragen. Am Ende der Darlegung durch die Mitarbeiterin entstand eine kurze Pause. Dann formulierte die Vorgesetzte eine Entschuldigung, da ihr die Bedeutung für die Mitarbeiterin nicht bewusst gewesen sei. Daran schloss sich ein Dialog an, in dem beide Akteurinnen ihre Sicht formulierten und gemeinsam überlegten, wie solche Situationen in Zukunft vermieden werden könnten. In der sich anschließenden Reflexion aller Teilnehmerinnen wurde die Unterschiedlichkeit des Gesprächsverlaufs teilweise als überraschend kommentiert – insbesondere vor dem Hintergrund, dass in beiden Szenarien das Grundproblem identisch war. Deutlich sichtbar wurde hierbei, dass beide Szenarien sich organisch aus dem Moment heraus entwickelten. Die Akteurinnen fokussierten sich insbesondere darauf, welche Impulse (Gestik, Mimik, Tonfall, Inhalt) sie zu dem Kommunikations- und Handlungsverlauf veranlasst hatten. Im Austausch mit der Rezipientinnenperspektive konnte ein komplexes Gesamtbild der Situation erstellt werden.

Vierte Phase des Workshops – Zusammenfassung und Abschluss

In einer Abschlussrunde setzten die Teilnehmerinnen ihre Vorstellungen und Wünsche an den Workshop mit ihren tatsächlichen Erfahrungen in Beziehung. Dabei wurde zum einen deutlich, dass die Teilnehmerinnen im Vorfeld klare Strukturen und konkrete Handlungsempfehlungen erhofft bzw. erwartet hatten, durch das Format und den Verlauf jedoch erfahren haben, dass es eben diese konkreten Handlungsempfehlungen nicht geben kann, da jede Situation von den Akteurinnen individuell gestaltet wird. Dies wurde retrospektiv als irritierend, aber auch entlastend gewertet. Die Auswahl von subjektiv relevanten Situationen wurde von einigen Teilnehmerinnen als schwierig beschrieben. Die Frage: „Ist das überhaupt ein Problem?“ wurde bisweilen formuliert. Eine Hürde stellte der Ein-

stieg in die spielerisch-aktive Bearbeitung dar. Einige Teilnehmerinnen zogen die Rolle der Beobachterin/Rezipientin vor. Dies wurde in der abschließenden Runde aufgegriffen – hierbei wurde sowohl Ermutigung zum Agieren, aber auch das Akzeptieren der Beobachterinnenrolle explizit formuliert. Die Teilnehmerinnen, die ausschließlich die Rolle als Beobachterinnen gewählt hatten, formulierten, dass sie sehr intensiv am Geschehen teilgenommen hätten, ein eigenes Agieren aber für den Moment als Überforderung empfunden hätten. Dabei wurde darauf verwiesen, dass es in einem längeren zeitlichen Verlauf für die beobachtenden Teilnehmerinnen vorstellbar gewesen wäre, selbst aktiv zu werden. In der abschließenden Feedbackrunde wurde betont, dass sowohl für Akteurinnen als auch für Rezipientinnen viele neue Impulse gesetzt wurden. Einige Teilnehmerinnen formulierten, dass sie alternative Handlungs- und Kommunikationsmuster für sich entdeckt hätten, die sie weiter durchdenken und umsetzen wollten. Der Gedanke, „etwas für sich zu tun“, wurde in diesem Zusammenhang mehrfach formuliert. Das Erfahren, dass die Ausgestaltung von als kritisch empfundenen Situationen stets eine Herausforderung darstellt und dass jede individuelle Empfindung einer Situation als kritisch ihre Berechtigung hat, wurde von den Teilnehmerinnen positiv bewertet.

Literatur:

Arnold, Rolf (2009): *Seit wann haben Sie das?* Grundlinien eines Emotionalen Konstruktivismus, Heidelberg.

Deutsche Gesellschaft Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (2011): *Stellungnahme der DGSF zum Thema Familienaufstellungen*. Köln. <http://www.dgsf.org/themen/berufspolitik/hellinger.htm> (letzter Zugriff 04.11.2014).

Taube, Gerd (2012): *Handbuch Kulturelle Bildung*. Theater und Kulturelle Bildung, hg. v. Hildegard Bockhorst / Vanessa-Isabelle Reinwand / Wolfgang Zacharias. München.

Huizinga, Johan (2013): *Homo Ludens – Vom Ursprung der Kultur im Spiel*. 23. Auflage, Hamburg.

Oerter, Rolf (2011): *Psychologie des Spiels*. 2. Auflage, Weinheim/Basel.

Reich, Kersten (Hrsg., 2008): *Methodenpool*. Köln. <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/zirkulaeres-fragen.pdf> (letzter Zugriff 01.12.2014)

Roth, Gerhard (2003): *Warum sind Lehren und Lernen so schwierig?* Bonn. <http://www.die-bonn.de/doks/roth0301.pdf> (letzter Zugriff 04.11.2014).

Stadler, Christian / Kern, Sabine (2010): *Psychodrama – Eine Einführung*. Wiesbaden.

Spitzer, Manfred (2010): *Medizin für die Bildung: Ein Weg aus der Krise*. Heidelberg.

Bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote

Die Möglichkeit, dass Eltern Karriere und Familie miteinander verbinden können, steht und fällt mit der Verfügbarkeit von Kinderbetreuung. Dabei kommt es nicht nur darauf an, dass überhaupt in einem ausreichenden Ausmaß Krippen-, Kindergarten- und Hortplätze zur Verfügung stehen, sondern auch darauf, ob dort eine qualitativ hochwertige Betreuung gewährleistet ist und ob diese ausreichend flexibel ist, um sich auch an die zunehmend flexibilisierten Arbeitszeiten von Eltern anzupassen.

Mit diesen Fragen ist auch die Zielgruppe des Projekts KarriereFamiliePLUS in hohem Maße konfrontiert. Entsprechende Probleme und Anfragen wurden von den Hochschulangehörigen in weit größerem Umfang an das Projekt herangetragen, als es bei seiner Konzeptionierung absehbar gewesen war. Das Fehlen verlässlicher und flexibler Lösungen wird – nicht nur von Müttern – als eines der gravierendsten Karrierehindernisse gesehen. Gleichzeitig gibt es bei Eltern große Vorbehalte gegenüber einer immer größeren zeitlichen Ausdehnung von Kinderbetreuung, wie in vielen Gesprächen im Rahmen der Projektangebote deutlich wurde. Eltern wollen Zeit mit ihren Kindern verbringen und sehen in einer möglichst ausgedehnten Unterbringung von Kindern in Betreuungseinrichtungen gerade kein erstrebenswertes Modell der Relationierung von Karriere und Familie. Vielmehr soll das berufliche Engagement Raum für das Familienleben lassen. Auch die Versprechen einer Flexibilisierung sowohl von Arbeitszeiten als auch von Kinderbetreuung als Garant einer besseren „Vereinbarkeit“ sind für Eltern häufig mit einer Ambivalenz verbunden: Durch flexible Strukturen wird vieles möglich, was mit fixierten Arbeits- und Betreuungszeiten und -orten nicht denkbar wäre. Insbesondere Wissenschaftler_innen wissen die eigenständige Organisation ihrer Arbeitszeiten sehr zu schätzen. Die Kehrseite wird jedoch ebenfalls deutlich: Mit einem umfassenderen Angebot von Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber selbst verbindet sich bei manchen Eltern eher die

3: Bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote

Befürchtung, dass Ansprüche an eine Verfügbarkeit der Beschäftigten dann erst recht sozusagen ‚rund um die Uhr‘ erhoben werden könnten. Und nicht zuletzt nehmen Eltern bei ihren Kindern auch ein Bedürfnis nach Stabilität und Kontinuität wahr, dem flexible, wechselnde Betreuungszeiten, -personen und -orte womöglich nicht gerecht werden.

Insofern ist der Aufbau von Kinderbetreuungsstrukturen, die den Ansprüchen auf Beruf bzw. Karriere und Familienleben gerecht werden sollen, eine Gratwanderung. Das Projekt KarriereFamiliePLUS begegnete dem zunächst in Anbetracht der spezifischen Situation vor Ort mit dem Aufbau einer Vermittlungsbörse für flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die das Angebot öffentlicher Betreuungseinrichtungen außerhalb der von ihnen abgedeckten Zeiten ergänzen können und auch in Notfällen schnell zur Verfügung stehen. Von Eltern wurden jedoch auch Problematiken einer fehlenden Ferienbetreuung und fehlender Eltern-Kind-Räumlichkeiten auf dem Campus deutlich gemacht. Um diese Bedarfe aufzugreifen, konnten finanzielle und personelle Ressourcen außerhalb des Projekts erschlossen und weitere Maßnahmen durchgeführt werden. Da die Ferienbetreuung auf dem Campus und das Experiment „ZeitRaum für Familie“ direkt auf Anregungen aus dem Projekt KarriereFamiliePLUS zurückgehen und ein gemeinsames Anliegen verfolgen, sollen beide hier ebenfalls zur Darstellung kommen.

Die Erfahrungen aus dem Projekt KarriereFamiliePLUS zeigen – das sei an dieser Stelle bereits vorweggenommen –, dass mehr und flexiblere Kinderbetreuung zwar eine unabdingbare Voraussetzung dafür ist, dass Eltern und insbesondere Mütter ihre berufliche Entwicklung vorantreiben können. Der Ausbau von Kinderbetreuung ist jedoch nicht das Allheilmittel, v. a. nicht die einzige Voraussetzung für gelingende Relationierungen von Berufs- und Familienleben. Wie, in welchem Umfang und wie intensiv Eltern Kinderbetreuungsangebote überhaupt in Anspruch nehmen, hängt von vielem ab. Verschiedene, auch konkurrierende normative Vorstellungen von Väterlichkeit und v. a. Mütterlichkeit und deren Vereinbarkeit mit der Inanspruchnahme von ‚Fremdbetreuung‘, auch unterschiedliche Vorstellungen davon, was dem Wohl des Kindes und seiner Entwicklung zuträglich ist, spielen hier eine große Rolle. Häufig bleiben entsprechende Leitbilder unausgesprochen und es

3: Bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote

fehlt an Gelegenheiten, sie explizit zu reflektieren und darüber zu kommunizieren. Sich hier verschiedenen, womöglich widerstreitenden eigenen und äußeren Anforderungen ausgesetzt zu sehen, macht es schwer, Entscheidungen zu treffen, die nicht ständig wieder in Zweifel gezogen werden. Deshalb ist es wichtig, Kinderbetreuung nicht als hinreichendes oder gar alternativloses Angebot zu denken, sondern Gelegenheiten zu schaffen, in denen Eltern sich mit den Spannungsfeldern verschiedener Anforderungen und Wünsche, in denen sie sich bewegen – den eigenen, denen des Kindes und denen Dritter – auseinandersetzen können. Diese Gelegenheiten wurden im Projekt KarriereFamiliePLUS durch Workshops und das individuelle Beratungsangebot bereitgestellt (vgl. Teil 2). Insofern ist die Entwicklung neuer Kinderbetreuungsangebote hier in einen größeren Kontext integriert, der auch andere Aspekte der Gestaltung je individueller Arrangements von Beruf und Familie umfasst.

Die Herausgeberinnen

Flexibilisierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Der Bedarf an zusätzlicher Kinderbetreuung ist an den Flensburger Hochschulen besonders hoch, da die Hochschulen bislang nur für Studierende, nicht aber für Beschäftigte institutionelle Kinderbetreuung anbieten. Die Beschäftigten sind daher auf die vorhandenen Einrichtungen der öffentlichen Kinderbetreuung angewiesen, die jedoch der spezifischen Struktur universitärer Arbeit nicht entspricht und in aller Regel die tatsächlichen Bedarfe nicht abdeckt. Abendveranstaltungen, Tagungen, Kongresse oder Wochenendseminare, die für Beschäftigte an Hochschulen zum Alltag gehören, liegen außerhalb der von öffentlichen Einrichtungen gewährleisteten Kinderbetreuungszeiten. Hier sind Eltern an der Hochschule auf selbst organisierte Lösungen angewiesen. Auch kurzfristige und kürzere (Notfall-)Betreuungszeiten können, sofern keine Familie vor Ort ist, häufig nur schwer organisiert werden. Und insbesondere für Eltern schulpflichtiger Kinder stellt die Ferienbetreuung ein relevantes Thema dar, da sie aufgrund der Vorlesungszeiten häufig keinen Urlaub nehmen können. Ein Ziel des Projekts KarriereFamiliePLUS war daher, eine solide Basis für flexible und individuelle Kinderbetreuungslösungen an der Universität und Fachhochschule Flensburg zu konzipieren. Dafür wurden zwei Standbeine geschaffen: die interne Kinderbetreuungs Börse FLUMMI und die Ferienbetreuung auf dem Campus.

Die interne Kinderbetreuungs Börse „FLUMMI“¹

Mit FLUMMI wurde eine Online-Plattform zur Vermittlung flexibler Kinderbetreuung aufgebaut. Sie enthält die Profile und das Angebot von durch KarriereFamiliePLUS ausgesuchten Betreuungspersonen, die sich auf der Plattform mit ihren Qualifikationen und Erfahrungen vorstellen. Die Angabe

¹ Ein Flummi passt in jede Tasche, springt umher und kommt in alle Ecken, daher der Name.

von Zeiten, zu denen die jeweilige Betreuungsperson auch spontan eine Kinderbetreuung übernehmen könnte, soll es Eltern ermöglichen, auch im Notfall schnell eine Betreuungslösung zu finden. Zudem enthält jedes Profil Angaben darüber, ob die jeweilige Betreuungsperson auch Fahrdienste übernehmen kann, da für Eltern häufig nicht die Betreuung selbst ein Problem ist, sondern die Frage, wer das Kind beispielsweise zu seinen Freizeitaktivitäten bringt.

Da Eltern aber auch im Notfall nicht gerne auf eine Betreuungsperson zurückgreifen, die sie und ihr Kind noch nicht persönlich kennen, war für das Konzept von FLUMMI ein weiteres Element von zentraler Bedeutung: Die online-basierte Kinderbetreuungsborse sollte nicht für sich alleine stehen, sondern es wurden Kontaktmöglichkeiten organisiert, bei denen Eltern, Kinder und Betreuungskräfte ins Gespräch kommen und sich kennenlernen konnten. Mit einem „Flohmarkt rund ums Kind“, einer Puppenausstellung und einem Informationsstand bei Kaffee, Tee und Gebäck wurde ein Rahmen geboten, der möglichst viele Besucher_innen und Interessierte „anlocken“ würde, und zudem eine ungezwungene Atmosphäre erzeugt, bei der sich alle wohlfühlen und schnell näher kennenlernen konnten. Die Kinder aller Beteiligten und Interessierten waren eingeladen, Spielangebote wie z. B. eine Schatzsuche oder Kinderschminken wurden entwickelt und von den Betreuer_innen begleitet. Zur Realisierung dieser „Get-Together-Veranstaltung“ wurde zuvor ein Spendenaufruf für Flohmarktartikel per Mail an alle Mitarbeiter_innen versandt. Die Resonanz war erfreulich positiv und die Spendenbereitschaft groß.

Für den Aufbau der Betreuungsborse selbst wurden als Betreuungspersonen Studierende der Flensburger Hochschulen angesprochen, insbesondere Lehramtsstudierende und Studierende des Studiengangs Diplom-Pädagogik. Auch Tagesmütter machten über FLUMMI Betreuungsangebote. Für die Darstellung in der Betreuungsborse wurden sowohl für die Betreuungssuchenden als auch für die Betreuungspersonen jeweils Fragebögen entwickelt, welche die Erwartungen, Erziehungsziele und Rahmenbedingungen klären und bei der Vorbereitung für die persönlichen Kennenlerngespräche zwischen Betreuungssuchenden und Betreuungskräften helfen sollten.

Die technische Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung der Universität. Eine Eingabemaske für die Profile der Betreuer_innen (mit zentralen Merkmalen wie pädagogischer Qualifikation, zeitlicher Flexibilität u. a.) und ein entsprechendes Kontaktformular wurden erarbeitet und in die Projekthomepage integriert. Der passwortgeschützte Zugang zur Börse wurde von der pädagogischen Mitarbeiterin des Projekts ausschließlich an Hochschulangehörige vergeben, so dass die Profile der Betreuungspersonen mit ihren Daten nicht frei im Internet zugänglich waren. Zudem wurde flankierend zu den Online-Profilen eine Infothek u.a. mit Informationen rund um das Thema Kinderbetreuung, Versicherungsschutz und dem schriftlichen Betreuungsvertrag auf der Homepage bereitgestellt.

Für FLUMMI selbst traten das Projekt KarriereFamiliePLUS oder die Universität Flensburg nicht als Arbeitgeber, sondern nur als Vermittler auf. Alle Betreuungsmodalitäten wurden individuell zwischen Eltern und Betreuungspersonen vereinbart, die Unfall- und Haftpflichtversicherung der Kinder obliegt der Verantwortung der Eltern.

Für die Qualitätssicherung der Kinderbetreuungs Börse wurde zudem ein Kurs „Erste Hilfe am Kind“ organisiert. Dabei wurde dieses Angebot so konzipiert, dass sowohl die Betreuungssuchenden als auch die Betreuer_innen angesprochen wurden, um über diese Fortbildungsinhalte hinaus auch eine persönliche Kennenlernmöglichkeit zwischen den beiden Personengruppen zu schaffen. Dieses Angebot wurde sehr begrüßt und von beiden Seiten positiv angenommen.

Ferienbetreuung auf dem Campus

Betreuungs-Engpässe entstehen für Hochschulmitarbeiter_innen vor allem auch in den Schulferien, die beispielsweise im Sommer schon beginnen, während die Vorlesungszeit noch andauert. Diese Problematik wurde von Projektteilnehmer_innen immer wieder angesprochen. Da im Rahmen des Projekts KarriereFamiliePLUS die Organisation von Ferienbetreuung nicht vorgesehen und damit auch nicht finanzierbar war, wurden dafür externe Kooperationspartner gewonnen. So führte z. B.

im Sommer 2013 der Offene Kanal Flensburg einen einwöchigen Ferien-Medienworkshop für Kinder von Beschäftigten auf dem Campus durch. In dieser Ferienwoche erstellten die Kinder eigene Daumenkinos und Stop-Motion-Filme. Die Trickfilme und Projektergebnisse wurden am Ende der Ferienwoche allen Familienangehörigen, Freund_innen, Kolleg_innen und Interessierten präsentiert.

In Folge der positiven Resonanz und einer Bedarfsermittlung für das Jahr 2014 konnte das Angebot weiter ausgebaut und entwickelt werden. Dies wurde möglich, weil das Vorhaben nicht nur von der Universität und der Fachhochschule Flensburg, sondern auch von der Fördergesellschaft der Universität Flensburg e.V. unterstützt wurde, so dass die Eigenbeteiligung der Eltern an den Kosten niedrig gehalten werden konnte. Somit konnten für das Sommerferienangebot 2014 neben dem Offenen Kanal weitere Anbieter gewonnen werden: Das Flensburger Puppentheater Krimmelmokel führte einen Puppenbau- und Puppenspielworkshop durch; der gemeinnützige Verein Vilekula (von Studierenden der Erziehungswissenschaften der Universität gegründet) bot Gartenprojekte für Kinder und Jugendliche an.

Die Ferienbetreuung fand täglich zwischen 8.30 und 15.00 Uhr statt. Alle Gruppen trafen sich zu einer längeren Mittagspause, so dass auch zwischen den Gruppen Kontakt hergestellt wurde. Die Betreuung fand (mit Ausnahme der Gruppe KleinGarten, die in der nahen Kleingartenkolonie werkelt) in den Räumen der Hochschule statt, so dass die Eltern im Notfall schnell erreichbar waren. Um den Aufwand für die Eltern zu minimieren, wurden Getränke, Obst und Gebäck von der Universität gestellt und mittags täglich gemeinsam in der Mensa gegessen. Allerdings deckte der Zeitrahmen bei einigen Eltern nicht den tatsächlichen Bedarf an Kinderbetreuungszeiten ab. Dies war aus personellen und finanziellen Gründen nicht möglich und verweist erneut auf die Notwendigkeit einer den tatsächlichen Arbeitszeiten angepassten institutionalisierten Kinderbetreuung.

Die Ferienbetreuungswoche endete am Freitag mit einer Abschlusspräsentation in den Räumlichkeiten der Universität. Eingeladen wurden hierzu alle Eltern, Geschwister, Großeltern, Freunde und

Interessierte, die sich die Ergebnisse der Kinder aus dieser Woche ansehen wollten. Geboten wurden eine Vernissage, Filmvorführungen, Puppentheaterspiel, eine Ausstellung der gebauten Insektenhotels, Mitnehmgärten, Daumenkinos, Kulissen usw.

Fazit

Die grundsätzlich hohe Nachfrage nach FLUMMI und Ferienbetreuung zeigt den Bedarf an solchen passgerechten Kinderbetreuungsmodellen. Interessanterweise gab es aber im Projektverlauf eine deutliche Diskrepanz zwischen den formulierten Bedarfen und den tatsächlichen Inanspruchnahmen. Insbesondere auf die Kinderbetreuungs Börse griffen Eltern bei konkreten Betreuungsgängnissen doch nicht zurück, sondern organisierten noch kurzfristig eine andere Lösung (wie z. B. Übernachtung oder Mitbetreuung bei Kindergarten- oder Schulfreund_innen, Nachbarn oder Homeoffice). Zwar integriert FLUMMI Kontakte zwischen den Eltern und den Betreuungspersonen, aber dennoch ist die Hemmschwelle, im Notfall tatsächlich auf die Börse zurückzugreifen, erheblich höher als im Vorfeld angenommen. Ohne an dieser Stelle zu sehr über die tatsächlichen Gründe spekulieren zu wollen, bestätigt sich mit dieser Erfahrung die Bedeutung verlässlicher institutionalisierter Kinderbetreuung. Eltern wünschen sich für ihre Kinder kontinuierliche Betreuungspersonen, die möglichst auch solche Randzeiten abdecken können. Zudem braucht es auch an der Hochschule eine familienfreundliche Kultur, die in der Gestaltung von Arbeitszeit(-modellen) die Bedürfnisse von Eltern und Kindern respektiert und Räume für die In-Verhältnis-Setzung von Beruf und Familie schafft.

Anhang FLUMMI

Leitfaden zur Auswahl von Betreuungspersonen

„Wie wichtig sind Ihnen folgende Kriterien und Eigenschaften bei einer Betreuungsperson?“

- Qualifikation und pädagogische Ausbildung (z. B. Erzieher_in, Kinderpfleger_in, Tagesmutter/-vater, Babysitter-Diplom)
- Alter, Geschlecht und Erfahrung (z. B. über 30, 40 oder älter)
- eigene Kinder (nicht) mitbetreuen
- Nichtraucher/in
- gute Sprachkenntnisse in Deutsch (und/oder anderen Sprachen)
- Erreichbarkeit, z. B. in weniger als 10 (20, 30) Minuten erreichbar sein
- (keine) Haustiere haben, in der Nähe von Grünanlagen, Spielplätzen oder Wald wohnen
- möglichst oft mit den Kindern ins Freie gehen
- eine bestimmte Ernährung bevorzugen (Süßigkeiten, vegetarisch etc.)
- für die Kinder Rückzugsmöglichkeiten und Schlafgelegenheiten bereithalten
- Wert auf Umgangsformen, Tischmanieren, Ordnung und Hygiene, z. B. den Kindern erlauben, beim Spiel auch schmutzig zu werden
- Mobilität, eine Fahrerlaubnis besitzen
- Flexibilität bzw. eine Vertretung bei Urlaub oder Krankheit zu haben
- Vergütung, Höhe des Stundensatzes

Aufnahmebogen für die interne Kinderbetreuungsbörse der Universität Flensburg

Name, Vorname:

Straße, Hausnr.:

Wohnort:

Telefon/Handy:

Email:

Geburtsdatum:

Familienstand:

(z. B. verheiratet, in Partnerschaft, alleinstehend, geschieden, verwitwet ...)

Zu welchen Zeiten können Sie flexibel eine Kinderbetreuung übernehmen (bitte ankreuzen)?

Zeiten	Montags	Dienstags	Mittwochs	Donnerstags	Freitags	Samstags	Sonntags
vormittags							
nachmittags							
abends							
kurzfristig							

Anmerkung:

Für welches Kindesalter möchten Sie eine Betreuung anbieten?

- Säugling Kleinkind Schulkind spielt keine Rolle

Besteht die Möglichkeit, gleichzeitig mehr als ein Kind zu betreuen? ja nein

Wo könnten Sie die Betreuung anbieten?

- in der Wohnung der Familie in den Räumlichkeiten der Universität bei Ihnen zu Hause
(z. B. Eltern-Kind-Raum HG)

Anmerkungen:

Würden Sie auch „Hol- und Bring-Dienste“ übernehmen (z. B. ein Kinde von der Schule abholen oder zum Sportverein bringen usw.)? ja nein

Anmerkungen:

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Betreuung von Kindern?

Worauf legen Sie im Umgang mit Kindern Wert?

Was möchten Sie uns noch mitteilen (z. B. worauf Sie besonders stolz sind oder welches bisher die wichtigsten Stationen Ihres Lebensweges waren)? **Haben Sie Anregungen für uns?**

Vielen Dank dafür und dass Sie sich die Zeit für den Aufnahmebogen genommen haben!

Die Vertrauensbasis schafft zusätzlich die Vorlage eines Führungszeugnisses, welches vor der Aufnahme in unsere interne Kinderbetreuungsbörse eingereicht werden muss (erübrigt sich bei zertifizierten Kindertagespflegepersonen).

Bitte teilen Sie uns zukünftig eventuelle Änderungen unverzüglich mit. Ihre Daten behandeln wir natürlich streng vertraulich und geben sie nicht an unbefugte Dritte weiter. Ihre Profil- und Kontaktdaten erhalten nur Angehörige der Universität und Fachhochschule, die sich für die interne Kinderbetreuungsbörse angemeldet haben.

Gerne stellen wir auch Ihr Foto, Anlagen oder weiterführende Links von Ihnen in unsere interne Kinderbetreuungsbörse. Diese übersenden Sie bitte per mail an: tanja.hass@uni-flensburg.de, die Ihnen auch jederzeit gerne für weitere Informationen oder Fragen unter der Telefonnummer 0461/8022076 zur Verfügung steht.

Flensburg, den _____

Unterschrift: _____

Anlagen Ferienbetreuung

Anmeldung zu den Ferienworkshops auf dem Campus für die Kinder der Hochschulangehörigen vom 14.-18.07.2014

Name, Vorname des Kindes:

Straße, Hausnr.:

Wohnort:

Geburtsdatum:

Bitte geben Sie hier Ihre beruflichen Kontaktdaten an:

Anschrift: _____

Email: _____ Tel. _____

Handy (Notfall): _____

Gibt es hinsichtlich der Gesundheit Ihrer Kinder (z. B. Allergien oder Einnahme von Medikamenten usw.) etwas zu beachten?

Anmerkungen: _____

Darf Ihr Kind mit einer Sonnenschutzlotion eingecremt werden? Ja Nein

Anmerkungen: _____

Welcher Arzt ist im Notfall zu kontaktieren?

Anschrift: _____

Wir möchten Sie in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam machen, dass Ihr Kind während des Workshops nicht zusätzlich über die Universität unfallversichert ist.

Wie soll Ihr Kind nachmittags abgeholt werden (z. B. holen Sie es selbst ab, darf es selbstständig nach Hause gehen, fahren usw.)?

Fotos, auf denen mein Kind abgebildet ist, dürfen öffentlich gezeigt werden? Ja Nein

Anmerkungen:

Ich bin damit einverstanden, dass sich mein Kind im Rahmen der Workshops in Kleingruppen frei auf dem Campus bewegen darf. Ich habe mein Kind auch darauf hingewiesen, dass es dabei aus Sicherheitsgründen immer den Anweisungen der Gruppenleiter_innen Folge zu leisten hat.

Flensburg, den _____

Unterschrift: _____

„ZeitRaum für Familie“

Ein Experiment zur Einrichtung und Nutzung eines Eltern-Kind-Raumes

Viele berufstätige und studierende Eltern kennen diese Situation: Die Tagesmutter oder der Tagesvater ist krank, es gibt dringende Termine, die außerhalb der Kita-Öffnungszeiten liegen, das Kind muss während der Arbeitszeit aus Kindergarten oder Schule abgeholt werden oder die gewohnten Kinderbetreuungsarrangements fallen aus anderen Gründen kurzfristig weg. In solchen Situationen kann es für Eltern eine praktikable Lösung sein, das Kind mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Solche Lösungen sind einerseits unkompliziert und flexibel, andererseits sind sie nicht immer für alle Beteiligten befriedigend. Den Kindern kann es langweilig werden, für die Eltern kann es zusätzlichen Stress bedeuten, und ob das Kind am Arbeitsplatz von den anderen gern gesehen ist, ist eine weitere Frage.

Die Idee des Projekts „ZeitRaum für Familie“ war es, in der Universität Flensburg gezielt einen Raum zu schaffen, in dem sich Eltern und Kinder willkommen und wohl fühlen können. Die Initiative dazu ging von einer Gruppe Studierender aus, die sich in einem Seminar im Sommersemester 2013 mit Fragen der Vereinbarkeit im Berufsleben auseinandergesetzt hatten. In Kooperation mit dem Projekt KarriereFamiliePLUS und mit Unterstützung der Fachschaftsvertretung des Diplomstudiengangs Erziehungswissenschaft wurde die Idee als Angebot für Beschäftigte und Studierende der Universität und der Fachhochschule Flensburg umgesetzt. Dazu wurde für begrenzte Zeit ein experimenteller Gestaltungsraum in Form eines vorübergehend unbesetzten Büros eröffnet, das von Eltern und Kindern nach ihren Vorstellungen gestaltet und genutzt werden konnte. Dadurch sollte sich zeigen, was eigentlich die Bedürfnisse, Wünsche und Ideen von Familien an der Universität sind.

Zuvor hatten die Studierenden im Rahmen des Seminars qualitative Interviews mit Vätern (Studierende und Hochschulmitarbeiter) durchgeführt und ausgewertet. Im Ergebnis wurde deutlich, dass es einer Anlaufstelle für Eltern auf dem Campus bedarf. Dabei wurde der Wunsch nach einem „Kom-

munikationsraum“ geäußert, in dem sich Eltern miteinander austauschen und gegenseitig unterstützen können. Es wurde ebenfalls klar, dass eine für alle Parteien zufriedenstellende Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie nur möglich ist, wenn alle Familienmitglieder in diesen Prozess mit einbezogen werden. Aus diesem Grund ist das Seminar vom Ursprungsgedanken eines Väterprojekts abgewichen und hat die gesamte Familie in den Fokus gerückt.

Für die Werbung wurden Plakate und Flyer entworfen und auf dem gesamten Campus verteilt. Auch hochschulinterne E-Mailverteiler der Studierenden und der Mitarbeiter_innen wurden genutzt, um Werbung für den „ZeitRaum für Familie“ zu machen und das Rahmenprogramm vorzustellen. Um auch spontane Besucher_innen zu erreichen, wurden im betreffenden Gebäude Hinweisschilder angebracht, damit der Raum gut zu finden war.

Für das Rahmenprogramm war seitens des Projektteams pro Tag eine Einzelaktion vorgesehen. Die Woche startete mit einem Auftaktfrühstück. Weitere Aktionen waren ein Vätertreff, eine Vorlesestunde und eine Aktion, bei der Kinder ihre Holzseisenbahnen mit in den ZeitRaum bringen konnten, um diesen für zwei Stunden in eine große Eisenbahnlandschaft zu verwandeln. Den Abschluss bildete ein Grillfest auf dem Campusgelände. Während der gesamten Öffnungszeiten war jeweils ein Mitglied der Projektgruppe im Raum, um Angebote zu machen, das Projekt zu erläutern und darüber in Austausch zu kommen sowie die Nutzung des Raumes zu dokumentieren.

Anforderungen an den Raum

Bei der Vorbereitung und Durchführung des Experiments musste das Augenmerk der Projektgruppe zunächst einmal vor allem den Anforderungen an den Raum gelten, der Eltern die Möglichkeit geben sollte, sich mit ihren Kindern an der Universität aufzuhalten und auch untereinander Kontakt aufzunehmen und sich zu vernetzen.

Der Raum, der der Projektgruppe vom Gebäudemanagement der Universität zur Verfügung gestellt wurde, hatte eine Größe von etwa 25 m². Neben einem mit einem PC und Telefon ausgestatteten

Arbeitsplatz war zunächst nur Büromobiliar vorhanden (Schreibtische, Drehstühle, Bücherregale, kleine Schränke), daneben jedoch auch eine Tafel und ein Whiteboard. Filzteppich als Bodenbelag war für Bedürfnisse spielender Kinder ebenfalls schon gut geeignet. Als weiteres Inventar für den Raum wurden über Sachspenden v. a. Materialien für die Kinder bereitgestellt: Spielzeug (Lego, Puzzle, Mal-/Bastelmaterialien), ein Spielteppich, Bücher, Stifte, eine Klappmatratze (ein evtl. Schlafplatz für die Kinder), eine Krabbeldecke, Kinderstühle sowie Steckdosensicherungen für den Raum.

Die Projektgruppe setzte sich im Vorfeld mit der Frage auseinander, was die Bedürfnisse der Personen sein würden, die den Raum anschließend nutzen sollten. Die Kinder, so die Annahme, würden eine kreative Wohlfühlecke zum Spielen, Basteln und Ruhen benötigen. Die Studierenden und Mitarbeiter_innen hingegen sollten an einem voll funktionsfähigen Arbeitsplatz der individuellen Arbeit nachgehen können.

Zur Orientierung bei den Überlegungen dienten Empfehlungen, die zu den bei der Bundeswehr an vielen Standorten bereits etablierten Eltern-Kind-Arbeitszimmern gegeben werden. Dort steht Eltern die Nutzung eines solchen entsprechend ausgestatteten Arbeitsplatzes in einem bestimmten Umfang ausdrücklich zu: „Das ‚Eltern-Kind-Arbeitszimmer‘ soll den Soldatinnen/Soldaten sowie zivilen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, in Notsituationen ihre Kinder im Alter von 6 Monaten bis 18 Jahren zum Dienst / zur Arbeit mitbringen und selbst betreuen zu können, um zusätzliche Belastungen [...] zu reduzieren“ (Ruiters 2011, S. 1).

Empfohlen werden dafür Räumlichkeiten, die möglichst sogar eine Trennung zwischen Arbeitsbereich und Ruhe-/Spielbereich gewährleisten. Die Ausführungen zu den Anforderungen an die Räumlichkeiten sind sehr detailliert und weitreichend, verweisen aber in jedem Fall auf Fragen, die bei der Planung von Eltern-Kind-Räumen bedenkenswert sind. So wird auf eine Lage des Raumes im Gebäude hingewiesen, die sowohl eine gute Erreichbarkeit gewährleistet als auch dafür sorgen sollte, dass ein gewisser Geräuschpegel, der durch spielende Kinder entsteht, für arbeitende Kolleg_innen nicht zum Problem wird. Im Sinne des Wohlergehens der Kinder werden weiterhin Standards für

Sicherheit, Hygiene (Eignung des Bodenbelags, Verfügbarkeit von geeigneten Waschgelegenheiten), Regulierbarkeit der Raumtemperatur und Abdunklungsmöglichkeiten für den Ruhebereich formuliert (vgl. Ruiters, 2011).

Solche Fragen wurden bei der Projektplanung neben dem Bemühen um eine ansprechende Gestaltung des Raumes als Anregung aufgegriffen und im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten berücksichtigt. Im Austausch mit den Nutzer_innen des Raumes wurde später auch deutlich, dass Eltern viel Wert auf Fragen der Sicherheit und die Verfügbarkeit eines Wickelplatzes legen.

Ergebnisse

Während der Projektwoche ist es dem Team gelungen, die Familien in den Fokus zu rücken. Eltern brachten ihre Kinder mit auf den Campus. Der ZeitRaum hatte verteilt über die Woche, in der er geöffnet war, an die 25 Besucher_innen. Sowohl Eltern als auch Kinder hatten mit dem „ZeitRaum für Familie“ eine Gelegenheit, ihre Nöte, Sorgen und Wünsche zu formulieren und sich darüber auszutauschen.

Folgende Beispiele für die Nutzung des Raumes zeigen die Vielfältigkeit der individuellen Bedarfe und der entsprechenden Lösungen. Im Vordergrund standen dabei zunächst Betreuungslücken, die beispielsweise durch die schon während des Semesters beginnenden Schulferien oder kurzfristiges Wegfallen der regulären Betreuungsform entstanden waren. So übernahm im ZeitRaum für Familie eine Studentin für eine andere die Betreuung der beiden Kinder, da die Mutter noch wichtige Lehrveranstaltungen zu besuchen hatte. Auch Mitarbeiter_innen nutzten den ZeitRaum, um etwa im Raum Arbeiten zu korrigieren, während das Kind dort gleichzeitig mit einem Freund spielte, oder um die eigenen Kinder mit anderen Betreuungspersonen dort zu lassen, während Mutter oder Vater im eigenen Büro arbeitete oder ein Meeting wahrnehmen konnte.

Die Bereitschaft unter Eltern, sich in einem Eltern-Kind-Raum gegenseitig bei der Betreuung ihrer Kinder zu unterstützen, wurde auch in Gesprächen und durch eine Umfrage unter den Nutzer_innen deutlich. Darüber hinaus bestand auch die Bereitschaft, Spiel- oder Kreativangebote für Kinder zu machen.

Über die Möglichkeit, in einem Eltern-Kind-Raum selbstorganisierte Betreuungsmöglichkeiten zu schaffen, wurde in den Statements von Eltern auch immer wieder die Bedeutung von Infrastrukturen für Austausch und Vernetzung unter studierenden und beschäftigten Vätern und Müttern zum Ausdruck gebracht. Teilweise wurde insbesondere studierenden Eltern durch den ZeitRaum überhaupt erst bewusst, dass es noch weitere studierende Eltern auf dem Campus gibt und sie mit ihrer Situation nicht alleine sind. Für die gegenseitige Wahrnehmung und den Austausch unter Eltern ist ein Raum, in dem sie sich persönlich begegnen, zwar durch virtuelle Informations- und Vernetzungsmöglichkeiten ergänzbar, aber nicht ersetzbar.

Eine Schwierigkeit in Bezug auf die Nutzung des Raumes und die Vernetzung unter Eltern scheinen die unterschiedlichen Wünsche und Bedarfe von Studierenden und Beschäftigten zu sein. Zum einen liegt der Bedarf auf Seiten der Beschäftigten eher im Bereich einer festen Kinderbetreuung, während sich Studierende flexibler organisieren können. Zum anderen wurden im Rahmen persönlicher Gespräche von verschiedenen Mitarbeiter_innen Bedenken geäußert, es könnte durch die gemeinsame selbstorganisierte Betreuung von Kindern in einem Eltern-Kind-Raum für Beschäftigte und Studierende zu einer Vermischung von Beruflichem und Privatem kommen. Befürchtet wurden beispielsweise Loyalitätskonflikte, weil auch Situationen denkbar würden, in denen beispielsweise ein_e Mitarbeiter_in ein Elternteil eines mit dem eigenen Kind befreundeten Kindes prüfen müsste. Solchen Bedenken zum Trotz wurde in der Woche jedoch vielfach beobachtet, dass die Anwesenden im ZeitRaum „einfach nur“ Eltern waren, ungeachtet ihres Status innerhalb der Institution Universität.

Konsequenzen für die Einrichtung weiterer Eltern-Kind-Arbeitsräume

Aufgrund der Erfahrungen aus dem Experiment „ZeitRaum für Familie“ können einige Hinweise gegeben werden, die die Vorbereitung und Einrichtung ähnlicher Eltern-Kind-Arbeitsräume in anderen Institutionen erleichtern können. Die konkreten Überlegungen, die in der Vorbereitung des Experiments und während seiner Durchführung wichtig waren, sind in Form einer Checkliste dokumentiert (s. Anhang). Als eine eher grundsätzliche Frage ergeben sich aus den Erfahrungen des Projekts Überlegungen zum zeitlichen Rahmen. Das Format einer Projektwoche hat sich hier als sehr kurz erwiesen. Um das Angebot zu etablieren und Vernetzungen zwischen Eltern zu festigen, ist ein Langzeitangebot sinnvoll. Seine Dauer sollte an die strukturellen Rahmenbedingungen der jeweiligen Institution angepasst werden. So sind bspw. an einer Hochschule die Rhythmen von Sommer- und Wintersemester und vorlesungsfreien Zeiten sowie Prüfungszeiträume zu berücksichtigen, die wiederum jeweils mit Schulferien und Schließungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen kollidieren können.

Für ein Resümee aus den Erfahrungen mit der Planung, Durchführung und Auswertung des „ZeitRaums für Familie“ ist es aus der Sicht der Projektverantwortlichen nötig, die Projektidee im Kontext der gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungen rund um das Verhältnis von Beruf und Familie zu sehen. In Zeiten, in denen einerseits dem Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie mehr Aufmerksamkeit gezollt werden soll und andererseits anscheinend alle technischen Mittel nur auf die effektivere und effizientere Ausnutzung der Arbeitskraft und -zeit eines Menschen ausgerichtet sind, muss manchmal den einfachen und offenkundig guten Ideen mehr Raum gegeben werden. Die Idee des Eltern-Kind-Raums ist eine sehr wörtliche Verwirklichung und ein Faktor für mehr Stabilität in diesem Gleichgewicht. Mithin ist ersichtlich, dass die Etablierung eines solchen Konzepts nicht nur an der erforderlichen Arbeit oder den nötigen Geldmitteln bemessen werden darf, sondern im lebendigen Interesse aller Akteur_innen sein sollte.

Literatur:

Ruiters, Heinz (2011): *Erlass über die Einrichtung und Nutzung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung*. [https://redaktion.bundeswehr-kinderbetreuung.de/C125757600377287/CurrentBaseLink/W29DSHL3762KPBWDE/\\$File/Erlass%20Eltern-Kind-Zimmer.pdf](https://redaktion.bundeswehr-kinderbetreuung.de/C125757600377287/CurrentBaseLink/W29DSHL3762KPBWDE/$File/Erlass%20Eltern-Kind-Zimmer.pdf) (letzter Zugriff 16.09.2014).

Anhang

Fragen zu Organisation und Vorbereitung:

- Ist die Gestaltung und Organisation des Raumes eine Elterninitiative oder eine Initiative seitens der Institution?
- Auf welchem Weg erfolgt die Kommunikation im Organisationsteam: Per E-Mailverteiler, Telefonliste oder Online-Plattform?
- Bedarfsabfrage (Welche Bedürfnisse haben die Eltern, Öffnungszeiten, etc.) innerhalb der Institution: Erleichtert das die Planung? Kann an dieser Stelle bereits die Einbindung der Eltern erfolgen?
- Müssen Schichtzeiten für einen solchen Raum geplant werden?
- Kann im Raum seitens des Organisationsteams eine Kinderbetreuung gewährleistet werden?
- In welchem Umfang erfolgt die Werbung (Logo, Slogan, Flyer, Plakate, Hinweisschilder)? Wo können die Plakate aufgehängt werden, so dass möglichst viele Eltern erreicht werden (bspw. die Hochschul- oder Betriebskindertagesstätte)?
- Welche Öffnungszeiten werden festgelegt? Ist eine Einteilung zwischen Kernzeiten, in denen der Raum geöffnet ist, und Nebenzeiten, in denen der Raum nach individuellen Bedarf geöffnet werden kann, sinnvoll? Wo kann ein Schlüssel abgeholt werden?

- Ist der Raum eine dauerhafte Einrichtung oder wird ein solcher Raum nur zu bestimmten Zeiten innerhalb eines Jahres geöffnet? Bei unserem Experiment traf Letzteres zu. Es erfolgte die Erstellung eines Schichtplanes mit einer Vormittags- und einer Nachmittagschicht. Zum Schichtwechsel gab es eine 15-minütige Überschneidung, um eine sorgfältige Übergabe zu gewährleisten.
- Ist es praktikabel, eine Informationsmappe mit allen wichtigen Details für den Raumverantwortlichen im Raum ausliegen zu haben?
- **Unsere enthielt folgende Infos:** Was man über den ZeitRaum für Familie wissen sollte; Öffnungszeiten; Regeln (v. a. für Kinder); Kontaktdaten der Projektleitung für Rückfragen des Teams, der Gäste oder für Notfälle; „Worauf sollte verwiesen werden“: Möglichkeiten zur Nutzung des Raumes, Gästebuch, PC, Flip-Chart, Bedarfserfassungsbogen, Terminliste für Einzelaktionen.
- Ist v. a. in der Anfangszeit die Durchführung von Einzelaktionen für die Kinder sinnvoll, um den Raum innerhalb der Institution bekannter zu machen und „mit Leben zu füllen“? Sind Einzelaktionen außerhalb des Gebäudes sinnvoll und durchführbar?

Für die sinnvolle Einrichtung eines Arbeitsplatzes/„Elternplatzes“ braucht es:

- Einen voll funktionsfähig eingerichteten Arbeitsplatz mit Schreibtisch, -stuhl, PC, Drucker, Telefon, Internetanschluss. Ein Whiteboard, Flipchart oder eine Tafel sind auch nützlich.
- Eine Informationspinnwand für die Elternschaft.
- Ein Protokollbuch für das schriftliche Festhalten der Absprachen zwischen den Eltern.

Für einen kindgerechten Bereich braucht es:

- Steckdosensicherungen im gesamten Raum sowie ein Erste-Hilfe-Set.
- Wickelablage, Windeimer, Babystuhl, Fläschchenwärmer, Krabbeldecke für Babys.

- Kindertisch- und Stühle.
- Gästematratze o. ä., damit Kinder notfalls dort schlafen können, aber auch zum Ausruhen ist sie sehr gemütlich.
- Legosteine, Bücher, Papier, Stifte, evtl. Bastelmaterialien.

In direkter Umgebung zu einem solchen Raum braucht es:

- Eine Teeküche, wenn im Raum selbst keine Küchenzeile vorhanden ist.
- (kindgerechte) Toiletten.

4

Fazit und Perspektiven

Begleitforschung II: Bewertung der Angebote

In diesem Beitrag wird die Bewertung der Angebote des Projektes „KarriereFamiliePLUS“ durch die Teilnehmerinnen ausgewertet und zusammenfassend dargestellt. Wie bereits in dem Beitrag zur Ausgangssituation (Buth) vorgestellt, fanden im Anschluss an die Durchführung der Workshops Abschlussinterviews statt, in denen die Frauen zu den Maßnahmen sowie ihrer aktuellen Situation befragt wurden. Die Interviewpartnerinnen hatten an unterschiedlichen Angeboten und Formaten des Projektes teilgenommen. Um übergreifend auch eine allgemeine Auswertung insbesondere der Workshops vorzunehmen, wurden die Beurteilungen der Teilnehmerinnen im Anschluss an die Workshops herangezogen. Zusätzlich zu der Beurteilung des Programmes im Abschlussinterview erhielten die Interviewpartnerinnen die Möglichkeit, weitere Bedarfe und Wünsche anzumelden, die sich aus ihrer alltäglichen Situation heraus für sie als sinnvoll darstellten.

Bewertung der Kinderbetreuungsangebote

Insbesondere das Thema Kinderbetreuung nahm sowohl bei den Teilnehmerinnen als auch von Seiten des Projektes (siehe auch: Menz; Lübcke; Haß) einen hohen Stellenwert ein. Bereits in den Vorinterviews und im Rahmen der Workshops wurde der Bedarf nach einer flexiblen Kinderbetreuung, auch in den Randzeiten und außerhalb der üblichen Betreuungszeiten, deutlich. Die Angebote des Projektes KarriereFamiliePLUS wurden in den vorherigen Kapiteln ausführlich dargestellt:

- (1) Die interne Kinderbetreuungsborse FLUMMI
- (2) Die (zeitweilige) Einrichtung eines Familienraums („ZeitRaum für Familie“)
- (3) Eine Kinderferienbetreuung auf dem Campus

Sowohl in den Vor- und Abschlussinterviews als auch in den Workshops wurde eine flexible Kinderbetreuung, insbesondere für die Teilnahme an Tagungen und Kongressen, von den Teilnehmerinnen als enorm wichtig eingeschätzt. Tatsächlich nahm jedoch nur eine geringe Zahl der befragten Frauen die interne Kinderbetreuungs Börse in Anspruch. Die Mehrheit der Interviewpartnerinnen schätzte den Dienst als positiv ein, die konkrete Nutzung der Betreuungsmöglichkeit fand jedoch nicht in dem zu erwartenden Umfang statt. Hierfür konnten folgende Gründe identifiziert werden:

- (1) Die Kontaktaufnahme zu einer fremden Person als potenzielle Kinderbetreuung wurde als problematisch betrachtet. Insbesondere eine Überforderung des Kindes durch eine weitere Bezugsperson für kurze Betreuungseinsätze wurde befürchtet.
- (2) Die Befürchtung, insbesondere Kinder im Kleinkindalter würden nicht bei der Betreuungsperson verbleiben.

Diese Ergebnisse zeigen sich auch in der Auswertung des Kapitels „Flexibilisierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten“ (Haß). Dies lässt den Schluss zu, dass insbesondere mehrere und regelmäßig wiederholte (auch in dem oben genannten Kapitel als positiv wahrgenommene) persönliche Kennenlerntermine, in denen das Kind mit den zukünftigen Betreuungspersonen vertraut gemacht werden könnte, den Frauen zumindest eine der Hürden nehmen und die Kontaktaufnahme erleichtern würde.

In dem Kapitel „ZeitRaum für Familie – Ein Experiment zur Einrichtung und Nutzung eines Eltern-Kind-Raumes“ (Blömeke) wurde aufgezeigt, dass die kooperative kollegiale Betreuung im Rahmen eines Familienraums angenommen wurde und ebenfalls eine große Flexibilität aufwies. Im Rahmen dieses Angebotes wäre auch die von Teilnehmerinnen angesprochene Möglichkeit, das Kind im Notfall zur Arbeit mitnehmen zu können, abgedeckt.

Das Angebot zur Betreuung schulpflichtiger Kinder während der Ferien wurde als sehr positiv eingeschätzt und als gewinnbringend eingestuft, auch die konkrete Umsetzung traf auf Zustimmung.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Angebote zur Kinderbetreuung insgesamt positiv wahrgenommen, aber nur eingeschränkt genutzt wurden. Dies scheint zum einen auf oben genannten Vorbehalten zu basieren, es zeigte sich jedoch auch in der Auswertung der Abschlussinterviews, dass nicht alle Teilnehmerinnen den kompletten Umfang der Angebote kannten. Eine detailliertere Bedarfserhebung und möglicherweise eine Anpassung der Angebote sowie ein verstärkter Auftritt in der Öffentlichkeit könnten eine größere Akzeptanz und Nutzung bewirken. Die Thematisierung der vorherrschenden Problematik wurde insgesamt als positiv eingeschätzt.

Bewertung des Workshopangebots

Ein wichtiger Bestandteil der Angebote des Projektes „KarriereFamiliePLUS“ war das Workshopangebot. Da die Schwerpunkte und Inhalte der einzelnen Workshops in den vorhergehenden Beiträgen (Lübcke; Menz/Buth; Baghai-Thordsen) ausführlich dargestellt wurden, steht in diesem Beitrag insbesondere die Bewertung der Workshops aus Sicht der Teilnehmerinnen im Fokus.

Die Teilnehmerinnen partizipierten an unterschiedlichen und auch unterschiedlich vielen Workshops. Aufgrund mangelnder Zeitkapazitäten seitens der Teilnehmerinnen konnte das Ziel einer fortlaufenden Workshopreihe nicht erreicht werden, fast die Hälfte der Frauen besuchten mehrere Workshops, die andere Hälfte nahm jeweils an einem der angebotenen Workshops teil. Am stärksten besucht war der erste Workshop, während sowohl der zweite als auch der dritte Workshop eine kleinere Anzahl an Teilnehmerinnen aufwies. Dies entsprach den Kapazitäten der angebotenen Inhalte, da insbesondere der erste Workshop informative Elemente enthielt und die anschließenden Workshops die individuellen Themen der Frauen vertieften.

Der erste Workshop wurde von den Teilnehmerinnen insbesondere als Informations- und Reflexionsangebot wahrgenommen. Reflexionsprozesse in Bezug auf eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Beziehungspartner und den Einbezug des Partners in die strukturelle Planung konnten angestoßen werden. Die Thematisierung von Kindern und Familie im Arbeitskontext wurde als

gewinnbringend wahrgenommen, da das Hochschulumfeld als ein Ort empfunden wurde, an dem personalisierte Informationen sonst keinen Platz hätten. Die Wahrnehmung generalisierter Themen half den Teilnehmerinnen dabei, sich nicht als „individuellen Problemfall“ zu sehen. Unter diese generalisierbaren Themen fallen insbesondere die bereits in dem Beitrag zur Ausgangssituation (Buth) genannten, wie z. B. die Kinderbetreuung oder eine Überforderung durch Dauerbelastung in allen Bereichen und mangelnde Zeit für die Partnerschaft. Die Reflexion im Rahmen des Workshops gab den Frauen den Raum, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen. Von einigen Teilnehmerinnen wurde eine stärkere Fokussierung auf konkrete Handlungsmöglichkeiten gewünscht, statt es bei einer Bestandsaufnahme zu belassen.

An dem zweiten Workshop nahm eine kleinere Gruppe von Frauen teil. Da es sich um ein Angebot mit Biographiearbeit zum Werdegang handelte, konnte mit dieser deutlich geringeren Anzahl von Teilnehmerinnen intensiv gearbeitet werden. Die Auseinandersetzung mit dem eigenen biographischen Weg stieß Reflexionsprozesse an, die auch über den Workshop hinaus zu Erkenntnissen führten und Handlungsoptionen eröffneten. Dies zeigte sich in Einzelinterviews, in denen die Befragten angaben, weitreichende persönliche Entscheidungen basierend auf den Erkenntnissen aus dem Workshop getroffen zu haben. Der Workshop konnte somit nicht nur für kurzzeitige Klärungsprozesse sorgen, sondern langfristige Entwicklungen bei den Teilnehmerinnen anstoßen.

In dem dritten Workshop wurden Themen identifiziert, die von einigen der Anwesenden im Rahmen der theaterpädagogischen Arbeit situativ nachgespielt werden konnten. Dadurch hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Handlungsalternativen zu identifizieren und sich selbst in verändertem Verhalten zu erproben. Auch dieser Workshop wurde weitestgehend positiv eingeschätzt, allerdings fühlten sich einige der Teilnehmerinnen durch die ungewohnte Methode verunsichert. Im Anschluss an die Durchführung wurde das Erproben einer völlig neuen Methode jedoch als gewinnbringend eingestuft. Eine Teilnehmerin fühlte sich auch im Abschlussinterview durch die Ergebnisse des Workshops verunsichert. Offensichtlich bot der Workshop für sie keinen ausreichend geschützten Raum, da er Teil des gemeinsamen Arbeitskontexts der Beteiligten war. Hier gilt es möglicherweise, noch stärker auf eine Trennung von Arbeitskontext und Reflexionsraum hinzuwirken.

Insgesamt erfuhr das Angebot, wie bereits oben erwähnt, von den Teilnehmerinnen eine äußerst positive Bewertung. Die Anrechnung der Teilnahme als Arbeitszeit wurde als eindeutiges Signal gewertet, dass das Thema vom Arbeitgeber verstärkt unterstützt würde. Einige der Frauen wünschten sich, die Workshops als Reihe mit fortwährend gleichen Teilnehmerinnen besuchen zu können (dies war von Seiten des Projektes durchaus ebenfalls erwünscht, ließ sich jedoch aufgrund der Zeitkapazitäten der Teilnehmerinnen nicht umsetzen). Der Austausch und die Vernetzung wurden als wichtig und hilfreich betrachtet. Insgesamt wurde der Wunsch geäußert, das Angebot auch an Männer zu richten.

Die Heterogenität der Teilnehmerinnen zeigt, dass die gesamte Bandbreite der Zielgruppe angesprochen wurde und übergreifende Themen existieren, die in dem Angebot aufgegriffen wurden. Die Teilnehmerinnen profitierten von den unterschiedlichen Voraussetzungen und Lebensvorstellungen. Dennoch wurde in den Workshops auch deutlich, dass im Detail die Ansätze und Handlungswünsche individuell stark voneinander divergierten, basierend darauf, wie die persönlichen und familiären Voraussetzungen der Teilnehmerinnen waren. Auch die berufliche Perspektive (z. B. befristeter vs. unbefristeter Vertrag, wissenschaftliches oder nichtwissenschaftliches Personal) führte zu stark unterschiedlichen Bewertungen alternativer Handlungswege.

Grundsätzlich erscheint die Kombination aus reflexionsunterstützenden und strukturellen Maßnahmen gewinnbringend. Hier zeigte sich jedoch auch, dass die strukturellen Maßnahmen noch intensiver an die Frauen herangetragen werden könnten und gleichzeitig in der Reflexion und im Austausch über Themen wie „Kann ich meinem Kind eine weitere Betreuungsperson zumuten?“ oder „Darf ich mich noch intensiver dem Beruf zuwenden?“, die es häufig vor der Nutzung der Angebote zu klären gilt, noch individueller aufgegriffen werden sollten.

Fazit und Ausblick

Weiterer Bedarf wurde von den befragten Frauen insbesondere zu folgenden Themen formuliert:

(1) Einstellung des Arbeitgebers zu berufstätigen Eltern

Die Eltern erwarten eine stärkere Übernahme von Pflichten des Arbeitgebers und eine stärkere Anerkennung ihrer Leistungen. Angeführt werden eine Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse in Form von Home Office oder der Möglichkeit, Kinder in Notfällen mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Dazu gehören aber auch familienfreundliche Terminplanungen und die finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung. All diese Maßnahmen sollten aus Sicht der Befragten nicht nur für Mütter, sondern auch für Väter gelten.

(2) Anstoßen einer gesellschaftlichen Reflexion des Mutter- und Vaterbildes

Die Befragten wünschen sich Räume, in denen geschlechtsspezifische Aufgabenverteilungen und Erwartungen reflektiert und kritisch betrachtet werden können. Sie erfahren Widerstand nicht nur vom Arbeitgeber, sondern auch von Kolleginnen und fühlen sich dem Vorwurf ausgesetzt, eine ‚Rabenmutter‘ zu sein.

(3) Diskussion des Begriffes „Karriere“

Zuletzt wird auch der Begriff Karriere hinterfragt. Die Bestimmung sollte sich nicht nur auf klassische Karrierewege begrenzen, sondern die individuelle Sicht von Karriere berücksichtigen.

Die Ergebnisse aus den Interviews und den Workshops zeigen, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Relationierung von Familie und Beruf auf individueller und auf struktureller Ebene fortlaufend weitergeführt werden sollte. Dabei kann es nicht bei einer Fokussierung auf weibliche Beschäftigte bleiben, die Vereinbarkeitsproblematiken und damit verbundene Karrierehindernisse bearbeiten. Institutionen wie die beiden Flensburger Hochschulen müssen umfassendere Perspektiven

von Familienfreundlichkeit entwickeln, was eine Einbeziehung von Vätern erfordert. Um an familienfreundlichen Strukturen weiterarbeiten zu können, wurden und werden Ergebnisse des Projekts KarriereFamiliePLUS insbesondere an die Arbeitgeberseite kommuniziert, nicht nur unter Einbeziehung von Führungskräften, sondern von möglichst allen an Personalangelegenheiten beteiligten Akteuren und Akteurinnen. Nur so kann das langfristige, über das Projekt hinausreichende Ziel einer Integration familienfreundlicher Arbeitsverhältnisse erreichbar werden.

Postvereinbarkeit

Perspektiven der Umverteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit

In der Reflexion der im Projekt KarriereFamiliePLUS durchgeführten Workshops und begleitenden Interviews tritt eine irritierende Beobachtung in den Vordergrund: Für die Teilnehmerinnen des Projekts ist die Möglichkeit, ein Leben mit Karriere und Familie zu führen, von zentraler Bedeutung. Sich in einem der beiden Bereiche gravierend einzuschränken oder gar auf eines davon zu verzichten, ist längst keine Option mehr. Doch beides gleichzeitig zu realisieren, ist vor allem mit einem verbunden: einer andauernden hohen Belastung, die auf Kosten des eigenen Wohlbefindens und auf Kosten anderer Dinge geht, die Lebensqualität bedeuten, wie etwa Freizeitaktivitäten, körperliche und psychische Regeneration, Zeit für sich selbst und Zeit mit dem/der Partner_in. Die Programmatik der ‚Vereinbarkeit‘ von Familie und Beruf geht damit nur vordergründig auf. Mit einer ausgefeilten Organisation und Logistik, institutionalisierten Unterstützungsstrukturen und selbstorganisierten sozialen Netzwerken schaffen es Frauen zwar, in Familie und Beruf ‚alle Bälle in der Luft zu halten‘. Doch der Preis ist hoch, und anderes, das es außer Kindern und Karriere noch zu vereinbaren gälte, bleibt auf der Strecke – vor allem die eigene Person.

Dieser Befund ist vor allem deshalb irritierend, weil die ‚Vereinbarkeit‘ von Familie und Beruf eigentlich als ein, wenn nicht das zentrale emanzipatorische Programm gilt. Die Partizipation von Frauen am Berufsleben, der Zugang zu Ausbildung und einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit waren und sind eine der wichtigsten Strategien von Gleichstellungspolitik. Der Weg zu finanzieller Unabhängigkeit, zur Möglichkeit, sich persönlich zu entfalten und über eine entsprechende Position nicht nur am öffentlichen Leben teilzuhaben, sondern es auch mitgestalten zu können, führt bis heute im Wesentlichen über das Einnehmen einer beruflichen Position. Um Frauen, denen traditionell die Zuständigkeit für Haus und Kinder übertragen wird, einen Zugang dazu zu eröffnen, steht seit den

1980er Jahren die sogenannte Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der familien- und geschlechterpolitischen Agenda (vgl. Thon i. E.). Insbesondere durch öffentliche Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit soll Frauen eine Partizipation am Erwerbsleben ermöglicht werden. Emanzipation als Emanzipation von der privaten Sphäre galt insofern als Königinnenweg für die Bestimmung von Frauen als öffentliches Subjekt.

Dieses Modell gerät aber schon dann an seine Grenzen, wenn die Ansprüche an die eigene Berufstätigkeit höher sind und Frauen eine Karriere anstreben: Teilzeit und Karriere werden von vielen Arbeitgeber_innen als inkompatibel betrachtet, Möglichkeiten von Führung in Teilzeit werden erst seit kurzem ernsthaft diskutiert und öffentliche Kinderbetreuung sowie Schulen orientieren sich zwar zunehmend, aber in einer für die Beteiligten häufig unbefriedigenden Weise an Vollzeitarbeit oder gar flexibilisierten Arbeitszeiten von – möglicherweise beiden – Eltern. Doch auch dort, wo durch den Ausbau von Kinderbetreuung oder Flexibilisierung von Arbeitszeiten vereinbarkeitsfreundlichere Strukturen geschaffen werden, bleibt für Frauen ein Problem: Es wird in der Regel selbstverständlich davon ausgegangen, dass sie es sind, die trotz Berufstätigkeit weiterhin maßgeblich die Versorgung von Kindern, Haushalt und Pflegebedürftigen übernehmen. Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2014) etwa verzeichnet eine „Persistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungsmuster“ (S. 174), die den überwiegenden Anteil der häuslichen Versorgungsarbeiten unabhängig von der Erwerbsarbeitsbeteiligung im Wesentlichen bei der Frau belässt.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht weiter verwunderlich, dass sich für Frauen, die eine Kombination von Beruf und Familie realisieren, in den Stolz über die eigenen Leistungen häufig ein Gefühl permanenter Überlastung mischt. Und es ist auch nicht weiter verwunderlich, dass manche Frauen daraus doch wieder die Konsequenz ziehen, auf eines von beiden zu verzichten, um den mit der Vereinbarkeit verbundenen Zwängen, Verlusten und Belastungen zu entgehen. Gerade der Rückzug von hoch qualifizierten Frauen aus Führungspositionen, die sogenannte Opt Out Revolution (vgl. Michaels 2009), macht immer wieder Schlagzeilen. Der damit verbundene Verzicht auf Unabhängigkeit, gesellschaftliche Partizipation und Einfluss kann jedoch keine befriedigende Option sein,

da damit de facto der Anspruch von Frauen auf eine Mitgestaltung sozialer und ökonomischer Verhältnisse aufgegeben würde. Auch die immer wieder geforderte Aufwertung traditioneller Frauendomänen wie der privaten Care Work würde – selbst wenn eine Gleichwertigkeit beider Bereiche hergestellt werden könnte – hier keinen Ausweg eröffnen, da sie die traditionelle Identifizierung von Frauen mit und ihre Reduktion auf diese Bereiche reanimieren würde. Dieses Modell wäre also für eine Realisierung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und für die Anerkennung vielfältiger Lebensweisen ebenso wenig hilfreich, wie es das der Vereinbarkeit offensichtlich ist.

Ein zentrales Problem des Vereinbarkeitsmodells ist, dass ‚Vereinbarkeit‘ fast ausschließlich als ein Frauenproblem gesehen wird. Sowohl die Unterstützungsstrukturen, die für Vereinbarkeit geschaffen werden, als auch die vielen wohlmeinenden Ratschläge, mit denen einzelne ihre individuellen Vereinbarkeitsleistungen ‚optimieren‘ sollen, richten sich mehr oder weniger explizit an Frauen (vgl. Thon i. E.). Wenn Männern attestiert wird, dass sie mittlerweile ebenfalls ein Vereinbarkeitsproblem haben, so geht es bei dessen Lösung in der Regel nicht darum, überhaupt eine Kombination von Familie und Beruf zu ermöglichen. Es geht vielmehr darum, dass Väter mehr Zeit mit ihren Kindern genießen können und im Sinne des neuen Leitbilds des aktiven Vaters mehr Erziehungsverantwortung übernehmen sollen. Eine Übernahme wesentlicher Anteile der alltäglichen Versorgungs- und Hausarbeit ist damit jedoch nicht verknüpft (vgl. Kassner 2008; Meuser 2009).

Genau hier, in der Verteilung von Familien- und Hausarbeit, liegen aber Ansätze zu einer substantiellen Bearbeitung der Problematik. Die übermäßige Belastung von Frauen durch Erfordernisse der Erwerbsarbeit, gleichzeitige Hauptverantwortung für Haushalt und Kinder und die Herstellung der Kompatibilität all dieser Bereiche lässt sich wesentlich durch eine Umverteilung von Familien-, Haus- und Vereinbarkeitsarbeit reduzieren. Dazu ist möglicherweise bei Männern ein Verzicht auf Vollzeitbeschäftigung und Karriereoptionen nötig, die für sie bislang selbstverständlich und weitgehend unhinterfragt gelten.

Solche Perspektiven einer Umverteilung können in zweierlei Kontexten diskutiert werden. Sie scheinen sich zunächst einmal auf die Arbeitsteilung der Geschlechter innerhalb der Familie zu beziehen.

Diese ist gegenwärtig durch den Wandel von Lebensformen und von Arbeitsmärkten herausgefordert, was ohnehin eine Neubestimmung von Prioritäten notwendig macht (1). Die grundlegende Frage einer Umverteilung von Arbeit macht es jedoch auch nötig, generell über diejenigen kulturellen Geschlechterordnungen hinauszudenken, die sich im klassischen Modell der Familie und der darin vorgesehenen Zuständigkeiten von Frauen und Männern manifestieren (2).

(1) Sofern Eltern bei der Aushandlung ihrer Arbeitsteilung ein Familienmodell mit Vater, Mutter und Kind(ern) zugrunde legen, wird ab dem Zeitpunkt der Familiengründung oft das Argument angeführt, dass für die wirtschaftliche Absicherung einer Familie die Priorisierung der Karriere des Besserverdienenden – i. d. R. des Mannes – sinnvoll ist. Allerdings muss hier die Frage gestellt werden, ob diese Rechnung auch dann noch aufgeht, wenn beispielsweise Verluste bei der Alterssicherung, die durch Arbeitszeitreduzierung oder Karriereverzicht bei der Partnerin entstehen, einbezogen werden oder wenn die zunehmende Brüchigkeit von Karrieren auf deregulierten Arbeitsmärkten in Betracht gezogen wird. Auch vor dem Hintergrund stabiler Scheidungsraten und der Etablierung serieller Monogamie als Muster der Gestaltung von Paarbeziehungen über die Biographie hinweg gehen Kalkulationen, die die Karriere eines Partners zur Grundlage für die Absicherung der ganzen Familie machen, nicht mehr unbedingt auf. Nicht zuletzt könnte bei Entscheidungen über die jeweilige Erwerbsarbeitsbeteiligung nicht nur nach den materiellen Erträgen von Berufstätigkeit gefragt werden: Was ist z. B. der Wert einer beruflichen Zufriedenheit beider Partner_innen, im Gegensatz zu der Belastung, die berufliche Überlastung auf der einen und starke Einschränkung beruflicher Perspektiven auf der anderen Seite bedeuten – und das nicht nur für die Individuen, sondern auch für die Paar- und Familienbeziehungen? Solche Überlegungen über Lebensqualität eröffnen Perspektiven für eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Karrierechancen ebenso wie von Zuständigkeiten für Versorgungs- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern.

(2) Doch auch Szenarien, die die gesteigerte Unberechenbarkeit von Berufsbiographien und mögliche Veränderungen von Paar- und Familienkonstellationen berücksichtigen, stoßen schnell an ihre Grenzen. Sie lassen sich zunächst einmal nur auf die klassische heteronormative Familienkonstel-

lation beziehen. Wo Eltern nicht als Paar zusammenleben oder eine Familie gar nicht um eine (heterosexuelle) Partnerschaft herum organisiert ist, greifen z. B. Überlegungen, die Vätern mehr Verantwortung für die alltägliche Familienarbeit abverlangen, nur begrenzt. Umgekehrt können jedoch gerade im Kontext von Lebensformen, die sich – beabsichtigt oder ungewollt – nicht am herkömmlichen Familienmodell orientieren, Varianten von Arbeitsteilung entstehen, die einer geschlechtsspezifischen Zuordnung bestimmter Verantwortlichkeiten viel weniger verhaftet sind. Daran zeigt sich, dass letztlich die mit der Lebensform der bürgerlichen Kleinfamilie verknüpften Zuweisungen von geschlechtlich konnotierten Zuständigkeiten und Verantwortungen – ein historisches Erbe des 18. Jahrhunderts (vgl. Hausen 1976) – das eigentliche Problem sind. Dass es hier generell zu einer Ablösung von Zuständigkeiten für bestimmte Tätigkeitsbereiche und von Partizipationschancen vom Geschlecht kommt, ist die Voraussetzung für umfassende Umverteilungsprozesse, in denen der Anspruch auf Gerechtigkeit nicht den Maßgaben der Wirtschaftlichkeit geopfert wird.

Dies alles bedeutet, dass es mit der individuellen Suche nach ‚Vereinbarkeitslösungen‘ unter den Bedingungen der jeweiligen Lebensform nicht getan ist. Ungleichheiten in der Verteilung verschiedener Arten von Arbeit und der damit verbundenen Teilhabechancen und Belastungen sind ein Ausdruck gesamtgesellschaftlicher Machtverhältnisse und ökonomischer Strukturen und insofern ein politisches Problem. Dennoch und umso mehr müssen Frauen, egal in welchen Familienkonstellationen sie leben, Unterstützung darin erhalten können, gerade nicht um den hohen Preis der Überbelastung und mit individuellen Anstrengungen eine Vereinbarkeit zwischen ihrem Berufs- und Familienleben herzustellen. Eine grundlegende Umverteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit setzt jedoch voraus, dass auch Männer die Gelegenheit erhalten, eine weit größere Selbstverständlichkeit für die Übernahme von Zuständigkeiten zu entwickeln, die ihnen kulturell bislang kaum zugeschrieben wurden. Insofern braucht es hier Räume, in denen beide Geschlechter die herrschenden Normen reflektieren und/oder durchbrechen können, um neue Praxen geteilter Verantwortung für Kinder und alte Menschen und die Herstellung eines gemeinschaftlichen Lebens zu entwickeln und zu etablieren – neue Praxen, die die Last der Vereinbarkeit nicht einseitig den Müttern zuweisen. Statt sich

den Vereinbarkeitsimperativ zu eigen zu machen und damit zu hadern, könnten Frauen (und Männer) ihn so getrost hinter sich lassen und mit Postvereinbarkeit Karriere machen – was auch immer Karriere für sie bedeutet.

Literatur:

- BMFSFJ (Hg., 2013): *Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Berlin
- Cramm, Cathleen / Blossfeld, Hans-Peter / Dronic, Sonja (1998): *Die Auswirkungen der Doppelbelastung durch Familie und Beruf auf das Krankheitsrisiko von Frauen*. In: Zeitschrift für Soziologie, 27 (1998), S. 341–357.
- Hausen, Karin (1976): *Die Polarisierung der "Geschlechtscharaktere"*. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Werner Conze (Hrsg.): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen*. Stuttgart, S. 363–393.
- Kassner, Karsten (2008): *Männlichkeitskonstruktionen von „neuen Vätern“*. In: Baur, Nina / Luedtke, Jens (Hrsg.): *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*. Opladen, S. 141–163.
- Meuser, Michael (2009): *Keine Zeit für Familie? Ambivalenzen involvierter Vaterschaft*. In: Heitkötter, Martina / Jurczyk, Karin / Lange, Andreas / Meier-Gräwe, Uta (Hrsg., 2009): *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien*. Opladen, S. 215–231.
- Michaels, Meredith (2009): *Mothers "Opting Out": Facts and Fiction*. In: *WSQ: Women's Studies Quarterly* Volume 37, Numbers 3 & 4, Fall/Winter 2009.

Thon, Christine (i. E.): „*Vereinbarkeit von Familie und Beruf*“ – ein neoliberaler Diskurs? Familienpolitische und pädagogische Interventionen zur Herstellung von Subjekten der Vereinbarkeit. In: Stach, Anna / Walgenbach, Katharina (Hrsg.): *Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen*. Opladen.

Funken, Christiane (2011): *Managerinnen 50plus* – Karrierekorrekturen beruflich erfolgreicher Frauen in der Lebensmitte. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Managerinnen-50-plus,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

Die Autorinnen

Miriam Baghai-Thordsen, Dipl. Päd., Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Europa-Universität Flensburg am Institut für Erziehungswissenschaften, Abteilung Allg. Erziehungswissenschaft, Erwachsenenbildung/Weiterbildung sowie am Institut Sprache, Literatur und Medien, Seminar für Germanistik, Abteilung Darstellendes Spiel. Arbeitsschwerpunkte: Theater im Kontext von Bildung, Kulturelle Bildung, Didaktik der Erwachsenenbildung

Jessica Blömeke, Studentin im Diplomstudiengang Erziehungswissenschaft an der Europa-Universität Flensburg, 2013 Praktikantin im Projekt KarriereFamiliePLUS, pädagogische Koordinatorin beim Verein Lichtblick Flensburg e.V.

Britta Buth, Dr., Projektverantwortliche des Stipendien- und Qualifizierungsprogramms "Pro Exzellenzia" für weibliche Nachwuchsführungskräfte in Hamburg; Arbeitsschwerpunkte: Erwachsenenbildung, Beratung, wissenschaftliche Weiterbildung und Chancengleichheit

Tanja Haß, Dipl. Päd., pädagogische Mitarbeiterin im Projekt KarriereFamiliePLUS an der Europa-Universität Flensburg; Arbeitsschwerpunkte: Beratung, Personalentwicklung, Erwachsenenbildung

Alexandra Lübcke, Dr., Literatur- und Kulturwissenschaftlerin, Dozentin zu literarisch-künstlerischen und gesellschaftspolitischen Themen in der akademischen und außerakademischen Bildung, Moderationen und Veranstaltungskonzeption; Arbeitsschwerpunkte: Identität, Gender und Arbeit, Migration, interkulturelle Bildungsarbeit sowie Lehrerinnentätigkeit in der gymnasialen Oberstufe

Margarete Menz, Dr., Akademische Rätin für allgemeine Pädagogik an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd; Gleichstellungsbeauftragte der PH Schwäbisch Gmünd. Arbeitsschwerpunkte: erziehungswissenschaftliche Migrations- und Geschlechterforschung, qualitative Bildungsforschung

Christine Thon, Dr., Juniorprofessorin für Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung an der Europa-Universität Flensburg; Leiterin des Projekts KarriereFamiliePLUS in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, Martina Spirgatis; Arbeitsschwerpunkte: erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung, Bildung und Geschlecht im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse

Unser Dank gilt neben den Autorinnen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ für die Finanzierung des Projekts, den weiteren Mitgliedern des Projektteams Martina Spirgatis (Projektleitung) und Gurli Jendreiko (Sekretariat) für ihre Unterstützung sowie Christine Berberich für Lektorat, Layout und Satz dieser Broschüre.

Die Herausgeberinnen