

Svenja Pfahl, Stefan Reuyß

Evaluation von Bildungskonzepten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Abschlussbericht

Auf einen Blick...

Es konnten fünf Seminartypen herausgearbeitet werden, die die vielfältigen Bedarfe der Teilnehmenden widerspiegeln. Zusätzlich werden Gestaltungselemente beschrieben, die diesen Typen zu Grunde liegen.

Schließlich werden weitere Erfolgskriterien formuliert - die Wesentlichen sind:

- Es bedarf Initiativen verschiedener gesellschaftspolitischer Akteure, um das Klima gegenüber Fürsorgetätigkeiten zu verbessern.
- Es braucht gemeinsame Leitlinien und eine klare Definition, was Vereinbarkeit bedeutet und es bedarf einer besseren Vernetzung der Bildungsakteure.
- Vereinbarkeit sollte bei allen Bildungsträgern zum Querschnittsthema werden. Hierzu ist es notwendig, die Kompetenzen der Teamenden Gender, Chancengleichheit etc. zu stärken. Entsprechend der Lebensphasen sollten die Bildungsangebote unterschiedlich ausgerichtet sein.
- Es braucht neue Bildungsformate wie Module, Seminarreihen und Inhouse-seminare. Bereits vorhandene Bildungsmaterialien müssen vorsortiert und gebündelt werden. Notwendig sind spezifische Materialien und sonstige Hilfen für KMUs.



**Ergebnisse der Studie:
„Evaluation von Bildungskonzepten zur
Vereinbarkeit von Familie und Beruf“**

durchgeführt im Auftrag der

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Auftragnehmer: SowiTra

Ausführung:

Dipl.-Soz. Svenja Pfahl

Dipl.-Soz. Stefan Reuyß

SowiTra
Lohmühlenstr. 65
12435 Berlin
Tel: 030 – 5301 4279
Fax: 030 – 5301 4468
info@sowitra.de
www.sowitra.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Gesellschaftliche Relevanz der Studie	4
Methodik + Sample	6
Ergebnisse der Studie.....	8
Die Angebotsseite: Ein grober Überblick.....	8
Erfolgreiche Grundformate	8
a) Vereinbarkeit als verdeckter Ansatz	9
b) Vereinbarkeit als nachgeordneter Ansatz.....	11
c) Vereinbarkeit als Querschnittansatz	14
d) Vereinbarkeit als persönlicher Ansatz.....	16
e) Vereinbarkeit als kreativer Ansatz	20
Einzelne Gestaltungselemente	23
a) Leitbild für Vereinbarkeit	23
b) Vereinbarkeit als implizites vs. explizites Thema	24
c) Rahmenbedingungen des Seminars.....	26
d) Veranstaltungsart.....	28
e) Kinderbetreuung	29
f) Finanzierung.....	30
g) Teilnehmende	31
Erfolgskriterien	31
a) Gesellschaftspolitische Akteure	31
b) Bildungsträger	32
c) (Für) Teamende	33
d) Material	34
e) Generelle Hinweise	35

Einleitung

Die Studie „Evaluation von Bildungskonzepten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ evaluiert bestehende Bildungskonzepte und -maßnahmen von Trägern der beruflichen Bildung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Studie liegt die Frage zu Grunde, wie Bildungsmaßnahmen in dem Bereich der beruflichen Weiterbildung zu einer Beförderung des Themas und einer Sensibilisierung in der Arbeitswelt beitragen. Ziel war es, an den bereits erfolgreich praktizierten Ansätzen der Bildungsträger anzusetzen, entsprechende Erfolgsbedingungen der Bildungskonzepte heraus zuarbeiten und daraus Handlungsempfehlungen zur verbesserten Implementierung vereinbarkeitsfördernder Aspekte in die berufliche Bildungsarbeit abzuleiten. Diese Handlungsempfehlungen sollen auf die verschiedenen Akteure im Feld eingehen.

Die Studie verknüpft somit die Themenfelder familienbewusste Arbeitswelt und berufliche Bildungsarbeit – mit dem Ziel, Bedingungen und Empfehlungen für eine wirksame Familienpolitik in der Arbeitswelt und deren Umsetzung in der beruflichen Bildung zu formulieren.

Querschnittsthemen, die mit der Ausrichtung der Studie ebenfalls berührt werden, sind:

- *Gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern:* Die Untersuchung von Bildungskonzepten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf will bewusst die Praxis gleichstellungsorientierter beruflicher Bildungsmaßnahmen erforschen – und dafür Gestaltungshinweise geben.
- *Nachhaltige Zukunftsgestaltung:* Die berufliche Bildungsarbeit will den betrieblichen Akteuren eine größere Handlungskompetenz für die Bewältigung und Gestaltung zukünftiger, gesellschaftlicher Entwicklungen vermitteln.

Diese Studie wäre ohne die finanzielle Unterstützung durch die Hans Böckler Stiftung nicht zustande gekommen. Besonderem Dank gebührt Dr. Sebastian Brandl, Leiter des Referats „Erwerbsarbeit im Wandel“ in der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, der diese Studie betreut hat.

Gesellschaftliche Relevanz der Studie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein wichtiges gesamtgesellschaftliches Handlungsfeld, es gewinnt auch innerbetrieblich für die Interessenvertretungen und den Arbeitgebern an Bedeutung. Zentrale Themen dabei sind die Vereinbarkeit von Kinderbetreuungsaufgaben mit beruflichen Anforderungen, die Berücksichtigung von Pflegeaufgaben gegenüber Angehörigen sowie eine stärkere Einbindung von Männern in diese sog. Care-Aufgaben.

Im Jahr 2003 hat ein Drittel der abhängig Beschäftigten mit Familienpflichten über familienunfreundliche Arbeitsbedingungen geklagt. Ein Viertel von ihnen nimmt eine negative Einstellung im Betrieb gegenüber Beschäftigten mit Kindern wahr, etwa jeder sechste hat im Betrieb die Erfahrung gemacht, dass Beschäftigte mit Kindern als weniger leistungsfähig gelten (vgl. Klenner 2004; Pfahl 2005). Hinzu kommt, dass durchaus vorhandene familienfreundliche Leitbilder und Zielsetzungen in den Betrieben nicht automatisch zu einer Verbesserung der Lebenssituation der Beschäftigten und deren Familien beitragen. Hier ist insbesondere die Gestaltungsfunktion der betrieblichen Interessenvertretung gefragt.

Fast 90% der Betriebe mit Betriebsrat haben Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung, Familienfreundlichkeit wird dabei aber nur teilweise berücksichtigt. So verfügen derzeit nur 7% der Betriebe über eine eigene Vereinbarung zur familienfreundlichen Arbeitsgestaltung – obwohl zugleich 31% der Betriebsräte das Thema durchaus als Problembereich ihrer Betriebsratsarbeit wahrnehmen. Weniger als ein Drittel der Betriebsräte¹ hat sich überhaupt jemals mit diesem Thema beschäftigt, so die große WSI-Betriebsrätebefragung (vgl. Lindecke 2005).

Nach der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 80 Abs. 1 Nr. 2b) ist es nun explizite Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb zu unterstützen. Damit hat der Gesetzgeber den veränderten Bedürfnissen von Frauen und Männern mit Familie Rechnung getragen. Mit der Novellierung des Elterngeldes von 2007 durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kommen ebenfalls zusätzliche Beratungs- und Gestaltungsaufgaben auf Arbeitgeber wie Betriebs- und Personalräte zu – insbesondere auch gegenüber den Vätern im Betrieb. Die Interessenvertretungen der Beschäftigten haben hierbei wichtige Informations- und Beratungsfunktionen.

1 In Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten.

Insofern ist es verständlich, dass sich viele betriebliche Akteure Unterstützung von ihren Verbänden im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen. Gewünscht werden – wie es unter anderem die Ergebnisse der o.g. Studien zeigen – vor allem:

- Unterstützung bei der Entwicklung familienpolitischer Leitbilder und Hinweise, wie eine familiensensible Unternehmenskultur entwickelt und gepflegt werden kann.
- Tipps für flexible Arbeitszeitmodelle, die die Bedürfnisse von Eltern stärker berücksichtigen.
- Unterstützung bei der Entwicklung von Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzepten, die die Bedarfe und die Kompetenzen von Beschäftigten mit Sorgeverantwortung berücksichtigen. Gewünscht wird, auch während der Elternzeit in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen zu werden.
- Praxisbeispiele zur verbesserten betrieblichen Anbindung der Väter und Mütter während der Elternzeit (Weiterbildung, Kontakt zum Betrieb, kontinuierliche Betriebsinformationen, Vertretungstätigkeiten etc.) und zum gelingenden Wiedereinstieg.
- Hilfe bei der Entwicklung und Einrichtung alternativer Arbeitsplatzgestaltungsmodelle (z.B. Vertretungslösungen) für Beschäftigte mit Care-Verantwortung.
- Tipps, wie Gender Mainstreaming und eine Gleichstellung der Geschlechter bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen berücksichtigt werden können.

Die aktuelle Studie von Döge/Behnke (2006) zeigt, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Betriebs- und Personalräten (nach wie vor) insbesondere als ein Thema für Frauen angesehen wird. Familienorientierte Arbeitszeitgestaltung für Männer steht bisher kaum im Blickfeld der betrieblichen Interessenvertretungen. Die Studie zeigt auch, dass die Sensibilisierung für den Querschnittscharakter des Themas Vereinbarkeit gerade im Rahmen beruflicher Fort- und Weiterbildungsangebote stärker als bisher unterstützt werden müsste.

Aktuelle Beispiele aus der Praxis belegen: Dort, wo die betriebliche Interessenvertretung gemeinsam mit betroffenen Beschäftigten die Sensibilität für familiäre Belange vorantreibt, werden Maßnahmen erfolgreicher und nachhaltiger umgesetzt als in Betrieben, in denen die Personalabteilungen federführend bei der Installation familiensensibler Maßnahmen ist

(Botsch u.a. 2008). Es kann daher festgehalten werden, dass den betrieblichen Interessenvertretungen eine wichtige Funktion für die Etablierung der so genannten Familienfreundlichkeit auf betrieblicher Ebene zukommt. Dieser gesamtgesellschaftlichen Verantwortung der betrieblichen Interessenvertretungen soll mit dieser Studie Rechnung getragen werden, indem gefragt wird, wie eine bessere Vereinbarkeit über den Weg der beruflichen Weiterbildung stärker als bisher in der Berufswelt verankert werden kann.

Methodik + Sample

Empirische Basis für die vorliegende Studie sind 21 leitfadengestützte Telefoninterviews mit ExpertInnen aus dem Bereich der beruflichen (Weiter-) Bildung. Zu diesen ExpertInnen zählen neben politisch und/oder organisatorisch Verantwortlichen auch Referenten/innen und Teamende aus verschiedenen Verbänden und Bildungseinrichtungen in Deutschland.

Das systematisierende *ExpertInneninterview* wurde deshalb gewählt, weil es sich an ExpertInnen richtet, „die sich – ausgehend von spezifischem Praxis- oder Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzbaren Problembereich bezieht – die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend zu strukturieren“ (Bogner/Menz 2002). Im Unterschied zu anderen Formen des offenen Interviews bildet bei ExpertInneninterviews nicht die Gesamtperson den Gegenstand der Analyse, „d.h. die Person mit ihren Orientierungen und Einstellungen im Kontext des individuellen oder kollektiven Lebenszusammenhangs“ (Meuser/Nagel, 2002), vielmehr werden die befragten Personen als FunktionsträgerInnen begriffen. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses steht nicht der biografische Einzelfall, sondern das gemeinsam geteilte Wissen der ExpertInnen zur Fragestellung.

Die Entscheidung zu Gunsten von *Telefoninterviews* hatte vor allem forschungspragmatische Gründe: Das Telefoninterview erspart lange Wege in der Erhebungsphase, insofern ermöglicht es eine extrem dichte sowie kostengünstige Datengewinnung gegenüber anderen, denkbaren Verfahren wie etwa der teilnehmenden Beobachtung, der Feldstudie oder der systematischen quantitativen Untersuchung. Zudem ermöglichen Telefoninterviews eine vergleichsweise komplikationslose Mobilisierung der meist viel beschäftigten ExpertInnen zur Interviewteilnahme.

Da eine Vollerhebung der beruflichen Bildungsträger angesichts der Vielzahl an Anbietern die vorhandenen Möglichkeiten der Studie deutlich überstiegen hätte, wurde in einer Diskussionsrunde mit ExpertInnen vorab sondiert, welche Einrichtungen sinnvollerweise einbezogen werden sollten.

Leitend für die Auswahl waren die vermutete bzw. tatsächliche Relevanz und Expertise der jeweiligen Bildungsträger im Feld. Forschungspragmatische Gründe² spielten bei der Auswahl ebenso eine Rolle wie Größe des Trägers, Zahl der Weiterbildungsangebote, Zahl der Teilnehmenden etc. Darüber hinaus wurde das Ziel verfolgt, eine möglichst aussagefähige Streuung innerhalb der Bandbreite der Anbieter zu erzielen.

Zunächst wurden Vorgespräche mit sowie ausführliche (Internet-) Recherchen über berufliche Bildungsträger sowie deren ExpertInnen durchgeführt. Auf diesem Wege entstand eine Liste mit 45 verschiedenen Institutionen und über 80 potentiellen InterviewpartnerInnen.

Die so ausgewählten Bildungsträger wurden schriftlich über die Studie in Kenntnis gesetzt und es wurde um Beteiligung an den qualitativen Telefoninterviews gebeten. Dabei wurde der Wunsch geäußert, soweit möglich, sowohl ein ExpertInneninterview mit einer verantwortlichen Person aus dem politisch-organisatorischen Bereich führen zu können, als auch ein Interview mit einer Person aus der Gruppe der tatsächlichen TeamerInnen.

Bei denjenigen, die zur Teilnahme an der Studie bereit waren, erfolgte die detaillierte Auswahl der einzelnen Bildungsträger bzw. InterviewpartnerInnen nach dem Prinzip des ‚theoretischen Samplings‘ (Glaser/Strauss 1998). Wir haben uns zunächst vom Prinzip größtmöglicher Vielfalt leiten lassen und im Verlauf der Erhebung immer gezielter nach (kontrastierenden) Trägern bzw. ExpertInnen gesucht.³

Insgesamt kann diese eingeschlagene methodische Vorgehensweise als erfolgreich betrachtet werden. Nach anfänglichen Schwierigkeiten beim Lokalisieren der in den jeweiligen Organisationen zuständigen ExpertInnen konnten aus nahezu allen gewünschten „Herkunftsfeldern“ ExpertInnen für ein Interview gewonnen werden. Allein die stärker kommerziell ausgerichteten Organisationen waren trotz vielfältiger Bemühungen nicht zu einer entsprechenden Beteiligung bereit.

2 So musste bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen auch auf einen möglichst schnellen, ressourcenarmen Zugang geachtet werden.

3 Die konkrete Auswahl wurde dadurch erschwert, dass das Thema (berufliche) Weiterbildung je nach Organisation in völlig verschiedenen Funktionsbereichen angesiedelt ist: zum Teil ist die (Weiter-)Bildung zum Thema Vereinbarkeit im Bereich *Bildung* angesiedelt, in anderen Organisationen ist der Bereich *Frauen* dafür zuständig, in wieder anderen Fällen ist der ganze Bereich der (Weiter-) Bildung zu einem externen Bildungsträger ausgelagert. In mehreren Einrichtungen verteilt sich die Zuständigkeiten für das Thema Vereinbarkeit auf mehrere, parallele Funktionsbereiche.

Ergebnisse der Studie

Die Angebotsseite: Ein grober Überblick

Derzeit boomt das Angebot an beruflichen (Weiter-)Bildungsangeboten und es ist fast unmöglich, einen tatsächlichen Überblick über die Anbieter und deren Programme zu erhalten. So verzeichnet KURSNET als führende Datenbank für berufliche Aus- und Weiterbildung, welche von der Bundesagentur für Arbeit geführt wird, derzeit fast 600.000 deutschsprachige oder in Deutschland durchgeführte Veranstaltungen von ca. 20.000 Bildungsanbietern (www.kursnet.arbeitsagentur.de).

Doch selbst im Segment der stärker auf betriebliche Interessenvertretungen fokussierten Anbieter ist die Anzahl noch immer enorm. Das Spektrum reicht von freien Trägern, über verbandsgebundene Einrichtungen bis hin zu Einrichtungen der Kirchen und Wohlfahrtsverbände. Unter ihnen herrschen große quantitative und qualitative Unterschiede und Konkurrenzkämpfe (vgl. Unterseher/Palm 2005).

Detlef Ullenboom hat in seiner Studie „Qualifizierungsangebote für Betriebsräte“ im Auftrag der Hans Böckler Stiftung (Ullenboom 2005) die im Bereich der beruflichen Bildung wesentlichen Anbietern einem quantitativen Vergleich unterzogen. Auf Basis vielfältiger Dokumente hat er die Anbieter nach 22 Merkmalen analysiert. Das Spektrum der Bewertungsmerkmale umfasst die Seminare selbst (Anzahl, Breite ...), die Teilnehmendenzahlen, die Kosten aber auch Faktoren wie Anreise, Teamendenzahl, Unterbringung etc.

Ullenboom weist in seiner Dokumentenstudie eine große Vielfalt in den Angebotsstrukturen nach. Er kommt dabei aber auch zu dem Ergebnis, dass für eine verbesserte Zielgruppenorientierung der Angebote noch weitere, qualitative Erhebungen nötig wären (Ullenboom 2005, S.37).

Erfolgreiche Grundformate

Das wesentliche Ziel dieser qualitativen Studie bestand darin, möglichst gute Ansätze, Seminarformen und Gestaltungselemente zu identifizieren, die bei der Vermittlung des Themas Vereinbarkeit im Bereich der beruflichen (Weiter-)Bildung auch bisher schon zum Einsatz kommen. Die Interviews mit den ExpertInnen stellten eine reichhaltige Informationsquelle für dieses Anliegen dar. Aus der Vielzahl der unterschiedlichen Angebote konnten fünf verschiedene, jeweils für sich erfolgreiche Grundformate herausgearbeitet werden. Sie alle werden (in der einen oder anderen Vari-

ation) bei den Bildungsträgern auch bisher schon praktiziert. Sie unterscheiden sich nicht nur in ihrem jeweiligen Aufbau und in ihren Zielgruppen, sondern auch in den zu Grunde liegenden Zielstellungen, den verwendeten Methoden sowie weiteren Gestaltungselementen.

Es soll an dieser Stelle betont werden, dass diese fünf idealtypischen Grundformate nicht als zueinander in Konkurrenz stehend verstanden werden. Vielmehr hat jedes Format seine Existenzberechtigung und findet in der Praxis auch eine entsprechende Zielgruppe. Denn: So vielfältig die Angebote sind, so vielfältig sind auch die (Interessen der) Seminarteilnehmenden, so dass jedes Grundformat seine jeweiligen InteressentInnen findet und von diesen geschätzt wird.

Die fünf verschiedenen Grundformate sollen im Folgenden vorgestellt werden. Erst danach werden die in ihnen enthaltenen Gestaltungselemente noch einer systematischen Einzelbetrachtung unterzogen.⁴ Die fünf verschiedenen Grundformate sind:

- a. Vereinbarkeit als verdeckter Ansatz
- b. Vereinbarkeit als nachgeordneter Ansatz
- c. Vereinbarkeit als Querschnittansatz
- d. Vereinbarkeit als persönlicher Ansatz
- e. Vereinbarkeit als kreativer Ansatz

a) Vereinbarkeit als verdeckter Ansatz

Bei diesem Typus werden einzelne Vereinbarkeitsaspekte unter einer anderen Überschrift mitbehandelt – ohne dass in der Vorankündigung noch im Seminar selber groß darauf hingewiesen wird.

Ein Andocken der Vereinbarkeitsthematik ist z.B. möglich an Themen wie: Arbeitsrecht, AGG, Arbeitszeit, Gestaltung der Arbeitswelt, personelle Maßnahmen. Dieses Format findet sich beispielsweise in vielen Grundlagenseminaren für betriebliche Interessenvertretungen. Vereinbarkeit als Thema kann auf Nachfrage der Teilnehmenden eingebracht werden, als Vorschlag durch die Teamenden oder – besser – als festes Element in jedem Seminar.

⁴ Die Meinungen der ExpertInnen sollten nicht nur wieder gegeben werden, deshalb sind einzelne Aussagen oder Begriffe aus den Interviews unmittelbar in den Text eingeflossen, diese Stellen sind kursiv markiert.

Begriff:

Vereinbarkeit als Begriff sollte von den Teamenden nicht offen benutzt, da die Teilnehmenden eher mit Abwehr reagieren! Sinnvoller ist es, das Thema *durch die Hintertür* ins Seminar zu bringen, wie sich einer der ExpertInnen äußerte.

Deutlich ist aber auch: *Wenn den Teilnehmenden klar wäre, wie weitreichend Vereinbarkeit gemeint ist, dann könnte offener damit umgegangen werden!*

Teilnehmende:

Der Teilnehmendenkreis besteht bei solchen Seminaren vornehmlich aus männlichen Betriebs- und Personalräten.

Die Teilnehmenden finden die vorgestellten Ideen *gut und schön* – aber von nachrangiger Bedeutung. Nach dem Motto: „Wenn die wirtschaftliche Situation im Betrieb stimmen würde, könnte man sich damit auch mal befasse!“. Vereinbarkeit wird insofern der Liste der so genannten weichen Themen zugeordnet, es wird quasi als *Luxusthema* wahrgenommen.

Interessen:

Die Erwartungen der Teilnehmenden an solche Veranstaltungen sind meist sehr konkreter Natur. Im Wesentlichen geht es ihnen um schnell realisierbare Hinweise und Tipps und Vorschläge, die ohne größere Vor- oder Nachbereitung in dem jeweiligen Betrieb umgesetzt werden können.

Methoden/inhaltliche Bearbeitung:

Vereinbarkeit spielt für die Seminarkonzeption meist keine Rolle. Es kommt als Thema meist nur dann ins Seminar rein, wenn es von den Teilnehmenden aktiv angesprochen und eingefordert wird.

Dementsprechend finden weder in der Konzeptionsphase noch in der konkreten Vorbereitung seitens der Teamenden besondere methodische Vorbereitung statt, wie Thema zu behandeln ist.

Arbeitsschwerpunkte sind meist auf rechtliche Möglichkeiten beschränkt (z.B. hinsichtlich Teilzeitarbeit oder der neuen Elterngeldregelung).

Wichtig sind: Konkrete Betriebsbeispiele, klare Lösungen!

Betriebliche Aktivitäten der Teilnehmenden:

Die Teilnehmenden sind bisher eher selten in Sachen betrieblicher Vereinbarkeitspolitik aktiv geworden, ihre diesbezüglichen Kompetenzen sind meist gering und auch das Interesse hält sich in Grenzen.

In solchen Seminaren bestätigt sich die häufig geäußerte Vermutung, dass gerade männliche Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen oft kaum Vorwissen haben. Daher können sie Art und Umfang der vorhandenen Vereinbarkeitsprobleme der Beschäftigten ihres Betriebes nicht wirklich einschätzen.

Rahmengestaltung:

Bezüglich ihrer äußeren Form können diese Seminare als *klassisch* bezeichnet werden. Meist dauern sie mehrere Tage (5 Tage/ 3 Tage). Die Veranstaltung stellt keine besonderen Ansprüche an den Veranstaltungsort. Die Seminare finden nur selten mit Kinderbetreuung statt. Das Andocken an so genannte harte betriebliche Themen wie Recht, Entlohnung oder Arbeitszeit erleichtert eine Kostenübernahme durch die Arbeitgeber.

Die Teamenden dieser Seminare sind häufig ebenfalls Männer, die dem Thema Vereinbarkeit – ähnlich wie die Teilnehmenden – keine große Relevanz einräumen!

b) Vereinbarkeit als nachgeordneter Ansatz

Im Gegensatz zum vorangegangenen Ansatz wird Vereinbarkeit hier als explizites Seminarthema behandelt, ohne dabei eine dominierende Rolle einzunehmen – das Thema hat den Status eines *Kürprogramms*, welches nicht zu den eigentlichen betrieblichen Pflichtthemen gehört.

Das Thema Vereinbarkeit wird bei diesem Grundformat in zwei unterschiedlichen Varianten behandelt:

- In der ersten Variante wird Vereinbarkeit als Thema verstanden, das keine weitere Differenzierung erfährt. Ein solches Seminar trägt dann etwa den Titel: „Vereinbarkeit im Betrieb“.
- Die zweite Variante besteht darin, das Thema unter einem ganz speziellen Vereinbarkeits- oder Themengesichtspunkt zu behandeln. Ein solches Seminar heißt dann z.B.: „Das Spannungsfeld von Pflege und Beruf“.

Beide Varianten führen häufiger zu Problemen mit der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Nach Auskunft einiger InterviewpartnerInnen weigern sich einzelne Arbeitgeber, die Kosten für ein solches Seminar zu übernehmen, weil sie den betrieblichen Zusammenhang nicht sehen und sie die Verantwortung für eine gelingende Vereinbarkeit als individuelle Herausforderung der Beschäftigten sehen. Um das finanzielle Risiko zu verringern empfiehlt es sich – so die ExpertInnen – möglichst konkrete Semintitel zu wählen, bei denen der betriebliche Bezug offensichtlich wird.

Der Begriff Vereinbarkeit kann gelegentlich offen verwendet werden, sinnvoller ist aber der Gebrauch alternativer Begriffe wie *familienbewusst* oder *familiensensibel*, da die Teilnehmenden für solche Konkretionen offener und Vereinbarkeit als Begriff zu Abwehrreaktionen führen kann.

Teilnehmende:

Es kommen vornehmlich weibliche Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung. Sie werden häufig von ihrem Gremium dazu *abgestellt*, das Thema zu übernehmen – sie zeigen sich in den Seminaren aber durchaus interessiert.

Männer fühlen sich nur in den seltensten Fällen angesprochen und nehmen daher eher nicht teil. Neben dem mangelnden Interesse vermuten einige ExpertInnen aber auch, dass Männer solche Seminare auch deshalb meiden, weil sie befürchten, ihre eigenen Defizite vorgehalten zu bekommen, sei es als Mann, als Vater und/oder als Funktionär.

Da Thema Vereinbarkeit ist bei den betrieblichen Interessenvertretungen überwiegend von nachrangiger Bedeutung. Aufgrund dieser nachrangigen Bedeutung finden sich beispielsweise nur äußerst selten Betriebsratsvorsitzende oder Ausschussvorsitzende unter den Teilnehmenden.

Das Wissen der Teilnehmenden ist (auch bei den Frauen) eher begrenzt. Die gesellschaftliche wie betriebliche Relevanz wird nur unzureichend erfasst, Vereinbarkeit wird als Frauenthema oder als Individualthema verstanden.

Interessen: Es herrschen vornehmlich stark betriebsbezogene Interessen vor, d.h. die Teilnehmenden wollen vor allem möglichst konkret Hinweise bekommen. Sie interessieren sich zum Beispiel dafür, welche Auswirkungen das neue Elterngeld im Betrieb hat oder wie sie einzelne Vorhaben (z.B. neue Teilzeitmodelle für Mütter) in ihrem Betrieb umsetzen können. Darüber hinaus wünschen sie sich einen kollegialen Austausch sowie Diskussionen über mögliche Durchsetzungsstrategien auf betrieblicher Ebene und wie weitere Mitstreitende gewonnen werden können.

Methoden/inhaltliche Bearbeitung:

Dieses Grundformat muss ausreichend Zeit für den kollegialen Erfahrungsaustausch und für gemeinsame Diskussionen beinhalten. Ziel ist es, die Teilnehmenden zu sensibilisieren, ihr Vereinbarkeitswissen sowie ihre Gestaltungskompetenzen zu stärken. So geht es konkret darum, zu vermitteln, dass Vereinbarkeit mehr meint als lediglich „Beruf und Kinder“. Es geht darum, aufzuzeigen, dass Vereinbarkeit und Gleichstellung nicht das Gleiche sind bzw. in welchem Verhältnis beide Begriffe zueinander stehen.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für dieses Grundformat ist eine positive Herangehensweise. Die Teilnehmenden, Männer wie Frauen, reagieren offener, wenn sie nicht ständig mit ihren *bisherigen Defiziten konfrontiert werden*. Dementsprechend sollte es darum gehen, das Wissen um Vereinbarkeit und Gleichstellung als ein Gewinn, als positiv formulierte Erweiterung von Sozial-/Fachkompetenzen zu vermitteln.

Betriebliche Aktivitäten der Teilnehmenden:

In den Betrieben der meisten Teilnehmenden dieses Ansatzes ist bisher wenig in Bezug auf eine gezielte Vereinbarkeitspolitik passiert. Auch bei den wenigen Interessierten sowie den Verantwortlichen finden sich häufig größere Wissenslücken. Deutliche Geschlechterstereotype beeinflussen die Wahrnehmung und das Handeln der Teilnehmenden wesentlich.

Für die meist weiblichen Mitglieder der Interessenvertretung besteht eine erhebliche Herausforderung darin, das erlernte Seminarwissen (nach Seminarende) in ihr eigenes Gremium zu transferieren und dieses für konkrete Aktionen und Ideen zu mobilisieren.

Rahmengestaltung:

Dieses Grundformat findet sich sowohl als Tagesseminar (eher durch Arbeitgeber finanziert), wie auch als klassisches Fünf-Tage-Seminar (dann meist durch Gewerkschaften oder andere Träger finanziert).

Es wird im Vergleich zum ersten Format häufiger eine Kinderbetreuung angeboten, insbesondere während der Schulferien. Je nach Teilnehmendenkreis wird diese aber nicht immer in Anspruch genommen.

Wie die Mehrheit der expliziten Seminarangebote zum Thema Vereinbarkeit, bedürfen die Veranstaltungen dieses Ansatzes mehr Werbung als Seminarangebote zu *harten Themen* (z.B. Arbeitsrecht). Das Ausmaß der notwendigen Bewerbung variiert je nach Träger, Teilnehmendenkreis und Finanzierungsart. Nach Meinung der befragten ExpertInnen ist es sinnvoll, gezielt einzelne Personen und/oder Institutionen anzusprechen, die als Multiplikatoren wirken können. Als sinnvoll hat sich auch erwiesen, nach entsprechenden lokalen KooperationspartnerInnen Ausschau zu halten, mit denen eine solche Veranstaltung gemeinsam durchgeführt werden kann.

Bei Seminaren dieses Typs kommt es häufiger zu Problemen mit einer Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, so die einhellige Beobachtung der ExpertInnen. Dies ist ein wesentlicher Grund dafür, dass Seminare dieses Grundmodells auch mal ausfallen. Weniger Teilnahmeprobleme ergeben sich bei entsprechenden Bildungsurlaubsseminaren wie sie beispielsweise von gewerkschaftlichen Bildungsträgern angeboten werden.

c) Vereinbarkeit als Querschnittsansatz

Vereinbarkeit im Sinne eines Querschnittthemas ist ein neueres Grundformat, in dem Vereinbarkeit mit vielen anderen Grundthemen betrieblicher Interessenvertretungen in Verbindung gebracht werden kann – und wird. Vereinbarkeitsfragen werden als weites Feld gesehen, die mit vielen anderen Themen verknüpft sind, wie z.B.: Einkommen, Arbeitszeit, Überstundenbegrenzung, Flexibilität, Arbeitsrecht, Gesundheit etc.

Dieses Grundformat erweist sich als etwas modernisierte Form des zweiten Grundformats „Vereinbarkeit als nachgeordneter Ansatz“ (vgl. b), mit allerdings anderen Themen als inhaltlicher Basis. Entlang der überwiegend sehr konkreten Themen werden die verschiedenen Dimensionen von Vereinbarkeit bearbeitet. Beispielhaft für dieses Grundformat sind Seminare wie „Wiedereinstieg nach der Elternzeit“ des Anbieters Arbeit + Leben in NRW. Auch andere Träger, wie etwa das DGB Bildungswerk Hessen nutzen bevorzugt dieses sehr konkrete Grundformat, um Vereinbarkeit als Querschnittsthema im Rahmen der beruflichen Weiterbildung zu bearbeiten.

Begriff:

Dem hier verwendeten Vereinbarkeitsbegriff liegt ein ganzheitliches Verständnis zu Grunde. Vereinbarkeit wird nicht als ein gesondert zu bearbeitendes Thema gesehen, sondern als Querschnittsansatz, der alle Felder der Arbeitswelt berührt. Im Gegensatz zu den bisher beschriebenen Formaten haben die Teilnehmenden dieser Seminare dementsprechend deutlich weniger Berührungspunkte mit dem Thema, gerade deshalb erscheint der Begriff Vereinbarkeit vielen allerdings als zu *altmodisch* und *langweilig*. Stattdessen werden ganz konkrete Aspekte und Aufgaben benannt, wie z.B. Elternzeit, familiengerechte Arbeitszeitgestaltung oder Work-Life-Balance.

Teilnehmende:

Das Grundformat „Vereinbarkeit als Querschnittsthema“ ist vor allem für Betriebs- und Personalräte aus Betrieben von Interesse, die ihre Beschäftigten halten wollen bzw. neue, junge Beschäftigte suchen. Meist handelt es sich dabei um Unternehmen, in denen die wirtschaftliche Situation nicht so angespannt ist und/oder in deren Region ein spürbarer Mangel an entsprechenden Arbeitskräften vorherrscht und eine gute Vereinbarkeitspolitik als Wettbewerbsvorteil gesehen wird.

Es kommen Frauen, aber verstärkt auch Männer zu Seminaren dieses Formats. Der Schwerpunkt liegt aber weiterhin bei den weiblichen Teilnehmenden, mit einem Verhältnis von 2:1 (Angaben von ver.di b+b).

Dieses Grundformat spricht weite Kreise an, so finden sich unter den Teilnehmenden neben Betriebs- und Personalräten auch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, teilweise finden sogar Seminare statt, in denen die betrieblichen Interessenvertretungen gemeinsam mit VertreterInnen aus Personalabteilungen nach Lösungen suchen.

Interessen:

Die meisten Teilnehmenden verfügen bereits über ein gewisses Grundwissen. Eine Sensibilisierung ist meist nicht erforderlich, die Teilnehmenden sind vielmehr an konkreten und anwendungsorientierten Ergebnissen und Hinweisen interessiert. Häufig kommen sie bereits mit einem speziellen Vorhaben in das Seminar und dementsprechend herrscht ein starker Handlungs- und Gestaltungsansatz: „Wie kann man das selber im Betrieb ganz konkret umsetzen? Wie kommt man zu einer sinnvollen Betriebsvereinbarung?“ Diese und ähnliche Fragen werden in Seminaren dieses Formats bearbeitet.

Methoden/inhaltliche Bearbeitung:

Unter den Teilnehmenden besteht ein großer Bedarf nach Erfahrungswissen und gemeinsamen Diskussionen von guten wie schlechten Praxisbeispielen. Wesentlich ist für sie die möglichst konkrete Analyse und Bearbeitung des Themas, welches dazu in Unterthemen zerlegt wird, um es dann auf die eigene Betriebsrealität übertragen zu können. Der komplette betriebliche Gestaltungsprozess wird quasi in kleinere, nacheinander zu bearbeitende Funktionseinheiten zerlegt (z.B. als nacheinander zu besuchende Seminarmodule).

Erfolg versprechend ist die Beleuchtung des Themas aus Sicht verschiedener Disziplinen: Arbeitsrecht, Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit, Gesundheitsschutz etc. Diese Herangehensweise stellt eine didaktisch wie inhaltlich hohe Anforderungen an die Teamenden. Da die Teamende nur in Ausnahmefällen über ein entsprechend weites und zugleich tief greifendes Fachverständnis in den verschiedenen Disziplinen verfügen, werden bei diesem Grundformat verstärkt externe ExpertInnen ins Seminar eingeladen. Diese übernehmen Teilaspekte des fachlichen Inputs und/oder beraten während der Arbeitseinheiten.

Aus Nachhaltigkeitsgründen wird von Seiten der Anbieter Wert darauf gelegt, dass sich die Teilnehmenden eine eigene Haltung zum Thema Vereinbarkeit erarbeiten und eigene betriebliche Handlungs- und Lösungsansätze entwickeln, anstatt auf fertige Lösungen zurückzugreifen.

Betriebliche Aktivitäten der Teilnehmenden:

Die Teilnehmenden verfügen über ein gewisses Grundwissen und sind bereits dem Thema gegenüber aufgeschlossen, betriebliche Aktivitäten im größeren Maße existieren jedoch nur in Einzelfällen!

Teilweise sind Aktivitäten seitens der betrieblichen Interessenvertretung bereits angedacht, teilweise wurden Einzelaktionen durch den Arbeitgeber geplant oder sogar bereits angestoßen (z.B. im Rahmen von Auditierungsverfahren).

Rahmengestaltung:

Dieses Format findet sich sowohl in eintägigen wie auch mehrtägigen Seminaren wieder. Zunehmend wird dazu übergegangen, das Thema in Form aufeinander aufbauender Reihen von Fachseminaren oder als feste Abfolge von einzelnen Seminarmodulen zu bearbeiten.

d) Vereinbarkeit als persönlicher Ansatz

Bei diesem Grundformat setzt die Bearbeitung des Themas der persönlichen Lebens- und Arbeitssituation der Teilnehmenden an. Hier gilt es, das Bewusstsein und die Kompetenzen der Einzelnen zu stärken. Kollektive Gestaltungsmöglichkeiten (Betrieb, Gesellschaft) werden – wenn, dann aber nur an zweiter Stelle – mit berücksichtigt.

Angeboten werden häufig geschlechtshomogene Seminare. Die entsprechenden auf Frauen abzielenden Vereinbarkeitsseminare übernehmen dabei – in modernisierter Form – die Rolle von Frauenseminaren, wie sie in den 80er und 90er Jahren häufiger üblich waren. In ihrer erneuerten Form stoßen die auf die Lebenssituation von Frauen zugeschnittenen Vereinbarkeitsseminare auf ein eher wieder zunehmendes Interesse bei Frauen verschiedener Altersgruppen.

Das geschlechtliche Gegenstück – Vereinbarkeitsseminare für Männer – dient im Wesentlichen der Sensibilisierung von Männern und/oder Vätern. Den Männern geht es darum, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen ohne gleich als „Weicheier“, „Softie“ oder „Frauerversteher“ betitelt zu werden. Zugleich schätzen sie die geschlechtshomogene Gruppe, weil durch sie die Gefahr, durch Dritte (meist Frauen) mit den eigenen Versäumnissen konfrontiert zu werden, relativ gering ist.

Weiblichen wie männlichen Teilnehmenden geht es darum, individuelle Lösungs- und Entlastungsstrategien für sich zu entwickeln. Sie suchen nach Wegen, wie sie berufliche und außerberufliche Interessen und Notwendigkeiten besser miteinander verbinden können.

Seminare dieses Grundformats setzen ganz nah am teilnehmenden Subjekt an und *holen die Teilnehmenden dort ab, wo sie nun mal stehen*. Hier kann die These gewagt werden, dass ein wieder auflebendes Interesse für geschlechtshomogene Seminare besteht.

- Beispiel für entsprechende Frauenseminare sind: „Arbeitszeit – Lebenszeit“ (IG BAU) oder „Work-Life-Balance“ (DGB Bildungswerk Hessen).
- Beispiel für Männerseminare sind: „Sowohl-als-auch: Familie und Erwerb – ein Männerthema“ (ver.di LB Nord).

Zum Teil finden Seminare dieses Grundformats auch als gemischtgeschlechtliche Seminare statt, mit Titeln wie zum Beispiel: „Stress lass nach“, „Aktiv in den Ruhestand“, „Erziehung heute – harte Linie, weiche Welle“, „Hilfe, mir läuft die Zeit davon“.

Eine Reihe dieser Seminare sind auf bestimmte Lebenssituation und Lebensphasen zugeschnitten. So gibt es neben den bereits erwähnten speziellen Seminarangeboten für Väter beispielsweise auch Angebote für allein erziehende Frauen oder etwa für Ältere, die vorm Übergang in den Ruhestand stehen.

Begriff:

Der Begriff Vereinbarkeit kann in diesen Seminaren offen verwendet werden und ruft keine Abwehrreaktionen hervor. De facto ist der Begriff allerdings fast überflüssig, weil er, gemessen am subjektiven Ansatz der Seminare, schon fast zu abstrakt und zu allgemein ist. Die ganz konkrete Lebenssituation der Teilnehmenden, mit all ihren Vereinbarkeitsproblemen, steht ja sowieso durchgängig im Mittelpunkt der Seminare.

Als zugkräftig kann es sich auch für dieses Grundformat erweisen, alternativ auch mal neue Formulierungen zu nutzen, so z.B. Work-Life-Balance anstelle von Vereinbarkeit, oder Diversity anstelle von Gleichberechtigung.

Teilnehmende:

Dieses Grundformat ist offen für eine Vielzahl verschiedener Akteursgruppen. Es kommen Gewerkschaftsmitgliedern und betriebliche Interessenvertretungen aber auch Personaler, Vertrauensleute und Gewerkschaftssekretäre. Entscheidend ist jedoch: Sie kommen nicht in ihrer jeweiligen Funktion, sondern als Privatpersonen, als Menschen. Dies gilt in besonderer Weise für Frauen, die Mitglieder in betrieblichen Gremien sind: Sie kommen gerne zunächst als Privatpersonen oder als Gewerkschaftsmitglieder zu diesen Seminaren, da sie sich häufig (noch) nicht trauen, für das Thema Vereinbarkeit eine Entsendung ihres Gremiums anzustreben und/oder durchzusetzen.

Männer nehmen fast ausschließlich dann teil, wenn das entsprechende Seminar gezielt für Männer/Väter ausgeschrieben ist. Generell kommen viele allein Erziehende zu diesen Seminaren, insbesondere wenn die Seminartermine während der Schulferien liegen. Sie bringen dann ihre Kinder mit. Insbesondere Frauen nutzen solche Seminare aber auch gezielt als Auszeit von der eigenen Familie. Daher wird von Seiten der OrganisatorInnen zum Teil auch ganz bewusst auf das Angebot von Kinderbetreuung verzichtet.

Interessen:

Der intensive Austausch mit anderen Teilnehmenden über die eigene Situation, die eigenen Alltagsbelastungen nimmt eine wichtige Rolle ein. Daneben ist auch die Vernetzung mit anderen Teilnehmenden in ähnlicher Situation von großer Bedeutung. Es kommt durchaus vor, dass die Teilnehmenden über das Seminarende hinaus dauerhaft in Kontakt bleiben.

Die Erfahrungsmöglichkeiten und Anregungen für die eigene Lebenssituation sind deshalb so wesentlich, weil die Teilnehmenden eher etwas für sich tun wollen, *lieber ihre eigene Lebens- und Arbeitssituation verändern wollen*, als gleich an den betrieblichen Strukturen ansetzen zu müssen!

Es geht den Teilnehmenden häufig zunächst um ein Bewusstwerden über die eigenen Bedürfnisse. Gleichzeitig möchten sie *Gleichgesinnte* aus anderen Betrieben kennen lernen. Es geht ihnen allenfalls darum, erste konkrete Gestaltungsschritte zu planen.

Gerade Vätern bieten solche Seminare auch mal die Möglichkeit, bewusst Zeit mit dem eigenen Kind zu verbringen. Dies – so die ExpertInnen – wird von den Männern am Ende des Seminars besonders positiv hervorgehoben.

Methoden/inhaltliche Bearbeitung:

Die Seminare dieses Grundformats weisen überwiegend geschlechtshomogene Teilnehmende auf. Das *Unter-Sich-Sein* erleichtert den Austausch und die Öffnung der einzelnen Teilnehmenden.

Die Reflektion der realen Arbeits- und Lebenssituation, aber auch der eigenen Vereinbarkeitswünsche, gerade als Frau bzw. als Mann, stehen im Mittelpunkt der Seminare dieses Grundformats. Einen breiten Raum nehmen Austausch, gegenseitige Anteilnahme sowie gegenseitige Beratung ein. Ein wesentliches Seminarziel besteht in der Überwindung von Vereinzelung. *Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass das eigene Problem ein Kollektives ist.*

Da die Teilnehmenden als Individuen kommen (und nicht in ihrer betrieblichen Funktion), bedarf es – wenn überhaupt – nur eines kurzen fachlich-theoretischen Inputs durch ExpertInnen.

Das Fördern *sämtlicher Sinne*, welches von den Teamenden angestrebt wird, bedarf einer Vielzahl kreativer und personenbezogener Methoden. Dazu gehören etwa: Entspannungsübungen, Rollenspiele, Wahrnehmungsspiele etc.

Betriebliche Aktivitäten der Teilnehmenden:

Das Vorwissen der Teilnehmenden in Bezug auf die Gestaltungsmöglichkeiten einer betrieblichen Vereinbarkeitspolitik ist besonders gering ausgeprägt. Allerdings stehen die strukturellen betrieblichen Bedingungen auch nicht im Vordergrund dieses Grundformats.

Ein gewisses Problembewusstsein ist bei den Teilnehmenden aber durchaus vorhanden, auch wenn der Zusammenhang der eigenen Lebenssituation mit den betrieblich-strukturellen Rahmenbedingungen nicht immer von selbst gesehen wird.

Rahmengestaltung:

In diesem Grundformat wird häufig Kinderbetreuung eingeplant und angeboten. Es handelt sich um einen von den Verantwortlichen gewünschten Bestandteil und bei den Teilnehmenden um einen notwendigen Bestandteil, um überhaupt am Seminar teilnehmen zu können (Stichwort: allein Erziehende). Eine Ausnahme hiervon wird insbesondere dann gemacht, wenn Kinderbetreuung explizit nicht zum Seminarkonzept passt, wie z.B. bei Seminaren zu Zeitstress oder Gesundheitsbelastungen.

Innerhalb des Grundformats lassen sich zwei Varianten unterscheiden:

- a. Tages- oder Wochenendseminar: eher ohne Kinderbetreuung, eher als Angebot „vor Ort“ ohne weite Fahrwege, mit wenig Übernachtungen.
- b. Wochenseminar: gezielt in schönen Gegenden mit hohem Wohlfühlfaktor (Küste, Berge) und in schönen Tagungshäusern, um aus dem Alltag raus zu kommen. Die Seminare liegen dann häufig in den Ferienzeiten und bieten selbstverständlich Kinderbetreuung an.

Auch wenn dieser Typus als Einzelveranstaltung konzipiert wird, kommt ein Teil der Teilnehmenden gerne öfter (in verschiedenen Jahren).

Teilweise ist auch für dieses Grundformat intensive Werbung nötig. Aufgrund des sehr persönlichen Seminaransatzes werden gezielt vermittelnde Personen/Institutionen beworben, die dann den persönlichen Kontakt zu den Interessierten aufnehmen. Teilweise laufen die Seminaurausschreibungen über spezielle Frauen-, Männer- oder Väternetzwerke.

Die Seminaerauslastung wird von den Verantwortlichen zugleich auch als Indikator für den Erfolg der jeweiligen frauen-/männerpolitischen Arbeit der Organisation verstanden.

e) Vereinbarkeit als kreativer Ansatz

Vereinbarkeit stellt in diesem Grundformat nicht nur das Thema dar, sondern soll während des Seminars für die Teilnehmenden auch – besser als im Alltag – selbst erfahrbar sein. Die Seminare dieses Grundformats sind daher von vornherein auf die ganze Familie ausgerichtet. Die Kinder sind integraler Bestandteil des Seminarkonzepts.

Beispiele hierfür sind etwa das „Familienpolitische Sommerseminar“ (ver.di BW NRW) oder die Sommerschule Sprockhövel „Ganz in Balance“ (IG Metall).

Begriff:

Vereinbarkeit kann durchaus als Begriff angewendet werden. Aber auch hier gilt: „Konkreter kommt besser!“

Teilnehmenden:

Seminare dieses Grundformats sind offen für Verbandsmitglieder und ihre Kinder sowie im Einzelfall auch für ihre PartnerInnen.

Neben den Verbandsmitgliedern nehmen auch betriebliche und Funktions-trägerInnen der Verbände teil. Wie schon im vierten Grundformat (vgl. d) kommen sie aber ohne entsprechenden Entsendungsbeschluss – als Privatpersonen.

Der Charakter dieses Grundformats liegt zwischen einem klassischen Bildungsseminar und einem „Urlaub mit politischem Anspruch“ – viele Teilnehmende nehmen daher für die Teilnahme auch tatsächlich Urlaubstage in Anspruch. Unter den Teilnehmenden finden sich viele allein Erziehende beiderlei Geschlechts, die zusammen mit ihren Kindern kommen. Zudem sind viele Teilnehmende *Wiederholungstäter* und kommen regelmäßig alle ein oder zwei Jahre.

Interessen:

Die Teilnehmenden möchten ihre Alltagserfahrungen zum Thema reflektieren und sich mit anderen dazu austauschen. Bei gegenseitiger Sympathie und bei Bedarf wollen sie sich längerfristig untereinander vernetzen.

Im Zentrum stehen die eigenen Bedürfnisse. Die Teilnehmenden wollen bewusst auch Spaß haben. Auch der Erholungseffekt soll neben dem Informationsbedarf nicht zu kurz kommen.

Meist herrscht in Seminaren dieses Grundformats eine große Diskussionsfreude vor. Es besteht der Wunsch vor, *mal was Neues kennen zu lernen*. Interesse an Fachvorträgen von ExpertInnen ist daher durchaus gegeben, solange diese Vorträge nicht zu breiten Raum einnehmen. Das Kennen lernen und Diskutieren neuer Gedanken und Ideen ist ihnen wichtiger als das Aufstellen einer konkreten Handlungs- und Umsetzungsplanung für die betriebliche Ebene. Die detaillierte Ausgestaltung einer betrieblichen Vereinbarkeitspolitik steht nicht im Zentrum und wird allenfalls angerissen.

Methoden/inhaltliche Bearbeitung:

Gefordert ist hier ein *ganzheitliches Konzept für Geist und Körper*. Subjektorientierte, kreative und/oder künstlerische Methoden kommen gleichberechtigt neben den üblichen fachbezogenen Seminarmethoden zum Einsatz. Dies soll den Teilnehmenden etwa die Chance geben, auch körperliche Erfahrungen zum Thema „Balance“ machen. Die methodische Angebotspalette umfasst auch: Malen, Musik, Aufstellungen, Feedback, Selbsterfahrung, Feldenkrais-Übungen etc.

Den Teilnehmenden sollen nur sehr begrenzt inhaltliche Vorgaben (Ziele, Leitlinien, Ratschläge etc.) durch die Teamenden gemacht werden. Wichtiger ist die *Hilfe zur Selbsthilfe*. Daher wird den Teilnehmenden ausreichend Raum, Zeit und Anleitung für Reflektion, für neue Gedanken und die Entwicklung neuer Ideen gegeben.

Neben der Betrachtung des eigenen Lebens soll durchaus auch eine Verbindung zu den Handlungsbereichen Betrieb und Gesellschaft geschaffen werden. Ziel der Verantwortlichen wie der Teamenden ist es daher, im Seminarverlauf von der individuellen zur kollektiven Betrachtung zu wechseln. Dementsprechend finden etwa auch Betriebsbesichtigung und/oder Diskussionen mit betrieblichen Akteuren aus beispielhaften Betrieben statt. Als weitere erste (meist kleine) Schritte für eine Thematisierung von Vereinbarkeit im Betrieb werden z.B. Gesprächssituationen mit KollegInnen geübt.

Betriebliche Aktivitäten der Teilnehmenden:

Die betrieblichen Vorerfahrungen der Teilnehmenden zur Vereinbarkeitsproblematik sind sehr heterogen. Mehrheitlich ist bei ihnen noch nicht allzu viel passiert. Dies stellt jedoch keine Hürde für das Seminar dar, da die betriebliche Gestaltung nicht im Mittelpunkt des Seminarkonzepts steht.

Dennoch: Die sensibilisierende und subjektorientierte Bearbeitung im Seminar greift mittelfristig dann häufig doch noch auf den Betrieb über, da die Teilnehmenden nach Seminarende klarer und fordernder im Betrieb für

ihre Bedürfnisse eintreten. Damit fordern sie zugleich auch ihre für Vereinbarkeitsfragen zuständigen betrieblichen Akteure stärker.

Die Qualität dieses Grundformats liegt daher auch in ihrer *Langzeitwirkung* insbesondere bei den Männern: Sie zeigen sich – so die ExpertInnen – erfahrungsgemäß hinterher im Betrieb gegenüber Vereinbarkeitsfragen aufgeschlossener, unterstützen manchmal sogar ein entsprechendes Engagement der KollegInnen, wo sie vorher vielleicht blockiert hätten. Sie werden in bestimmten, ihre eigene Lebenssituation betreffenden Angelegenheiten eher mal auf betrieblicher Ebene aktiv, wo sie zuvor eine individuelle Lösungsstrategie verfolgt hätten (z.B. beim Thema Pflege von Angehörigen).

Rahmengestaltung:

Eine qualitätsvolle Kinderbetreuung ist konzeptioneller Bestandteil dieses Grundformats. Die KinderbetreuerInnen werden in die thematische Vorbereitung des Seminars einbezogen und stimmen die Kinderbetreuung auch thematisch darauf ab. D.h. auch die Kinder bearbeiten in der Kinderbetreuung zu thematischen Teilaspekten, so z.B. zu Fragen wie: „Wie erlebe ich Familie? Was ist eine Balance?“ Die Ergebnisse der Kinder werden mit denen der Eltern wieder zusammengeführt, z.B. durch gemeinsame Rollenspiele von Eltern und Kindern. Oder aber die Eltern diskutieren die Collagen ihrer Kinder zum Thema „Familie“ in ihrem Seminar untereinander.

Wichtig sind eine attraktive Lage und eine schöne örtliche Umgebung des Tagungshauses. Zudem muss das Tagungshaus kindgerecht gestaltet sein. Seminare dieses Grundformats finden fast ausschließlich während der Sommerferien statt.

Das Interesse an diesem Grundformat ist groß, die Seminare werden gut besucht und die Nachfrage übersteigt teilweise die angebotenen Plätze.

Einzelne Gestaltungselemente

Nachdem fünf bisher schon erfolgreich praktizierte Grundformate vorgestellt wurden, die das Thema Vereinbarkeit in unterschiedlicher Art und Weise behandeln, sollen nun die Gestaltungselemente, aus denen sich die Grundformate zusammensetzen, noch einmal systematisch beschrieben werden. Es handelt sich dabei Elemente, die allen fünf Typen zu Grunde liegen, aber jeweils unterschiedlich ausgestaltet werden.

Mit diesem Analyseschritt kann einerseits verdeutlicht werden, warum es sinnvoll ist, diversifizierte Seminarangebote zum Thema Vereinbarkeit zu machen. Andererseits ergeben sich hieraus für Anbieter und PraktikerInnen Hinweise, warum manche Seminare gut angenommen werden und andere dagegen nicht.

a) Leitbild für Vereinbarkeit

Sowohl in der Literatur als auch in den Interviews mit den ExpertInnen begegnete uns ein sehr breites Spektrum an Leitbildern für die Bearbeitung von Vereinbarkeitsfragen. Um nur die beiden Pole dieses Spektrums zu benennen:

- In der *maximalen Variante* wird Vereinbarkeit als gesellschaftlicher Anspruch aller Frauen und Männer auf Lebens- und Zeitqualität gedacht und steht damit mit Themen wie Gerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung auf einer Stufe.
- In der *Minimalvariante* ist Vereinbarkeit ein Organisationsproblem, welches Beschäftigte mit Kindern haben. (Immerhin gab es keine ExpertInnen, die Vereinbarkeit in diesem Sinne als reines Frauenthema verstanden.)

Einhellig wurde von (fast) allen GesprächspartnerInnen der Mangel eines übergreifenden Begriffsverständnisses von Vereinbarkeit beklagt. Es existiert keine übergreifende Verständigung auf eine gemeinsame Begriffsbestimmung, auf einen gemeinsamen Zielkatalog oder auf gemeinsame Qualitätskriterien für eine vereinbarkeitsfreundliche Gestaltung von Arbeitsplätzen. Insbesondere gewerkschaftsnahe Akteure wünschen sich ein solches, gemeinschaftlich formuliertes Leitbild.

Stattdessen sind die Leitbilder zwangsläufig stark an die jeweilige Organisation bzw. sogar an die jeweiligen Teamenden gebunden. Jede einzelne Bildungsinstitution, jede/r einzelne Teamende muss für sich bestimmen, was Vereinbarkeit bedeutet, was er/sie damit anstrebt, wann Vereinbarkeit mehr oder weniger realisiert ist. Denn in den meisten Bildungsträgern

gibt es kein ausformuliertes und/oder verabschiedetes Leitbild zu Vereinbarkeit. Im besten Fall gibt es Bezugspunkte in den einzelnen Organisationen: seien es Übereinkünfte in einzelnen Teamendenarbeitskreisen, unverbindliche Beschlüsse des Trägers oder allgemeine Organisationsziele, wie z.B. das Ziel der Geschlechterdemokratie.

Die von uns befragten ExpertInnen befürworten – im Gegensatz zur bisherigen Praxis – überwiegend einen umfassenden Vereinbarkeitsansatz, in dem Vereinbarkeit den Status eines Querschnittsthemas erhält, nach dem Motto: *Vereinbarkeit zieht sich wie ein roter Faden* durch alle Bereiche der Arbeits- und Lebenswelten. Vereinbarkeitsfragen sind ihrer Meinung nach mit vielen anderen Aspekten in der Berufswelt verknüpft, ganz gleich, ob es dabei um den Gesundheitsschutz, das Arbeitsrecht oder die Anbindung des Betriebes an die kommunale Infrastruktur geht. Das Thema Vereinbarkeit müsste demnach zukünftig stärker als bisher als Bestandteil einer umfassenden beruflichen Bildungspolitik wahrgenommen werden. Gerade weil Vereinbarkeit bisher nicht klar genug definiert und seine Berührungspunkte zu benachbarten Themen der Arbeitswelt nicht aufgezeigt werden, wird das Thema als Weiterbildungsthema zum Teil vorschnell als zu belanglos abgestempelt zu einem Thema von geringer Tragweite.

Neben dem Wunsch nach einem einheitlichen Leitbild, nach Qualitätskategorien, nach inhaltlichen Kernpunkten und nach Minimalstandards für Vereinbarkeit, existiert zudem ein sehr starker Wunsch nach Leitfiguren, die das Thema glaubwürdig – im Sinne von authentisch – vertreten. Diese Leitpersonen sollten Vereinbarkeit sowohl durch ihre politischen Aktivitäten befördern, aber zugleich auch selbst vorleben, in all ihren Widersprüchen und Schwierigkeiten.

b) Vereinbarkeit als implizites vs. explizites Thema

Welches der optimalste Weg ist, das Thema Vereinbarkeit an den Mann und an die Frau zu bringen, wird von den ExpertInnen kontrovers eingeschätzt. Gegeneinander diskutiert werden zwei Wege:

- Stärker *implizites Vorgehen*, indem man Vereinbarkeit (unauffällig) in andere Themen einbaut, mit diesen verbindet, meist ohne den Begriff selbst zu verwenden.
- Stärker *explizites Vorgehen*, indem man Vereinbarkeitsfragen proaktiv und direkt – zum Teil sogar ausdrücklich unter Verwendung des Begriffes Vereinbarkeit – anspricht.

Ein großer Teil der GesprächspartnerInnen geht davon aus, dass Vereinbarkeitsseminare, bei denen der Begriff Vereinbarkeit offensiv im Zentrum

der Veranstaltungen steht (*explizites Vorgehen*), von möglichen Teilnehmenden zunehmend abgelehnt werden. Zum Teil wirkt der Begriff auf sie abschreckend, zum Teil ist er zu einer *leeren Worthülse verkommen*, die *abgedroschen* ist und unter der man sich alles und nichts vorstellen kann. Hier macht sich zudem der Mangel eines kollektiv geteilten Leitbildes von Vereinbarkeit negativ geltend.

Eine *implizite* Bearbeitung von Vereinbarkeit im Zusammenspiel mit einem Fachthema (Arbeitszeit, Gleichstellung, Arbeitsrecht, Gesundheit) kann sich als äußerst elegant erweisen, da gerade die Verknüpfung der Themen miteinander herausgearbeitet werden kann. Gewarnt wird seitens der ExpertInnen aber davor, das eigentliche Fachthema gegenüber dem *impliziten* Vereinbarkeitsthema all zu stark in den Hintergrund zu rücken. Eine solche Strategie des verdeckten Themenwechsels funktioniert meist nicht, da die Teilnehmenden den Eindruck bekommen, *manipuliert* zu werden. Die Teilnehmenden – so ein Experte – *lassen sich nicht gern verarschen!*

Wird das große Thema Vereinbarkeit aber *heruntergebrochen* auf möglichst konkrete Teilaspekte (z.B. Elterngeld, Burn-Out, Teilzeitrecht, Überstunden etc.), erweist sich eine *explizite* Bearbeitung als sinnvoll. Nach Meinung der befragten ExpertInnen ist es dann aber wichtig, möglichst praxisnahe *Anker* und Synonyme für Vereinbarkeit zu wählen. Aufhänger können etwa aktuelle Gesetzesänderungen, wie zuletzt die neue Elterngeldregelung, sein. Eine andere Möglichkeit, den Praxisbezug herzustellen, ist die Bearbeitung konkreter betrieblicher Gestaltungsvorhabens, wie die Erstellung einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung für Beschäftigte mit Care-Aufgaben oder auch ein im Betrieb bereits angestoßenes Auditierungsverfahren.

Eine andere Möglichkeit, das Thema Vereinbarkeit *explizit* im Seminar aufzugreifen, besteht darin, sich gezielt an bestimmte Gruppen von Beschäftigten zu wenden, wie z.B. junge Väter oder allein Erziehende. Hier steht dann die Verknüpfung mit der aktuellen Lebenssituation der Betroffenen im Vordergrund. Unter gleichstellungspolitischen Aspekten ist es dabei wichtig, auch die Männer stärker als bisher mit einzubeziehen. Dies kann nach Einschätzung der ExpertInnen geschehen, indem man Männer z.B. beim eigenen Vater-Sein anpackt. Oder wie es eine Teamerin ausgedrückt hat: „Wie hätten sie es als Vater denn gerne?“

Eine Möglichkeit, das Thema Vereinbarkeit im Seminarablauf immer wieder sowohl *explizit* wie *implizit* anzusprechen, ist es, den Querschnittscharakter des Themas zu betonen. Den Teilnehmenden muss gezeigt werden, dass Vereinbarkeit – ähnlich wie Gleichstellung – als Thema nahezu überall *mit drinsteckt*, sei es nun bei Teilzeit, Befristung, Frauenrechte am Ar-

beitsplatz, Mutterschutz oder auch in Seminaren zu Arbeitsrecht im Betrieb, zu Arbeitszeitgestaltung oder zur Entgeltgestaltung.

Solche Fachseminare, in denen das Thema *implizit* aber teilweise auch immer wieder *explizit* angesprochen wird, stellen jedoch im Regelfall sehr hohe Anforderungen an das Fachwissen, die Sozial- aber auch die Genderkompetenz der Teamenden. Einige der GesprächspartnerInnen fordern daher von den Bildungseinrichtungen sowie deren Trägern, dass sie ihre Teamenden ausdrücklicher zum Besuch entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen auffordern.

Ob Vereinbarkeit also als *explizites* Thema aufgegriffen oder aber *implizit* in andere Fachthemen eingebettet wird, hängt damit letztlich von verschiedenen Faktoren ab. Grundsätzlich sind beide Vorgehensweisen möglich und beides erfolgreich.

c) Rahmenbedingungen des Seminars

Es gibt eine ganze Reihe von Rahmenbedingungen, die Einfluss auf den Erfolg eines (Vereinbarkeits-)Seminars nehmen. Die ExpertInnen heben hier insbesondere drei Punkte hervor: Die Dauer der Veranstaltung, die zeitliche Lage sowie der Veranstaltungsort. Alle drei Bedingungen nehmen zentralen Einfluss darauf, wie erfolgreich ein Vereinbarkeitsseminar läuft.

Dauer:

Die Dauer entsprechender Veranstaltungen reicht in der derzeitigen Praxis von wenigen Stunden bis hin zu einwöchigen Seminaren. Eine eindeutige Antwort, welche Dauer ideal ist, lässt sich so nicht liefern. Je nachdem, welchen Zweck die Veranstaltung schwerpunktmäßig verfolgt, sind kurze oder längere Seminare zu empfehlen.

Geht es darum, die Teilnehmenden zunächst einmal für das Thema Vereinbarkeit zu sensibilisieren reicht oftmals eine kurze Dauer, also etwa ein Tagesseminar. Geht es darum, das Thema intensiver zu bearbeiten – sei es zur Entwicklung konkreter betrieblicher Maßnahmen bzw. einer neuen Betriebsvereinbarung oder im Sinne einer betrieblichen Strategieentwicklung, dann ist eine mehrtägige Dauer sinnvoller.

Als Grundsatz kann gelten: „Mehr ist mehr!“ Denn die Erfahrungen der ExpertInnen zeigen, dass auch die Teilnehmenden, die zunächst einmal für das Thema gewonnen werden müssen, dann sehr häufig feststellen, dass ein Tagesseminar längst nicht ausreicht, um das Thema angemessen zu bearbeiten. Als besonders wirksam zeigen sich daher so genannte Stufenmodelle: Diese beginnen mit einer kurzen, meist eintägigen Infoveran-

staltung, gefolgt von einem oder mehreren Vertiefungsseminaren in Folge, mit meist ein- bis zweitägiger Dauer.

Darüber hinaus ist die Teilnahmemöglichkeit für Beschäftigte mit Kindern eng an die Dauer einer Veranstaltung gebunden. Wobei dieser Fakt einen deutlichen Genderbias aufweist: Es sind vornehmlich Frauen, die ihre Kinder mit zum Seminar bringen. Die Teilnahme an längeren Seminaren ist daher manchmal davon abhängig, ob eine Kinderbetreuung angeboten wird. Es gibt durchaus eine Vielzahl von Frauen, die – haben sie die Kinderbetreuung anderweitig regeln können – bevorzugt mehrtägige Seminare besuchen, weil sie es als Möglichkeit sehen, auch mal aus der Doppelbelastung von Beruf und Familie aussteigen zu können. Männer sind aufgrund der weiterhin ungleichen Verteilung der Carearbeit in diesem Punkt unbelasteter.

Zeitliche Lage:

Die zeitliche Lage ist für die Seminarteilnahme unterschiedlich wichtig und hängt dabei stark vom jeweiligen Zielpublikum ab. Die stärkste Abhängigkeit besteht für allein Erziehende. Sie bevorzugen mehrheitlich Seminare in den Schulferien, um so die Betreuung der Kinder in dieser Zeit mit abdecken zu können. Bei männlichen Teilnehmenden, zumal solchen ohne Kinder, beeinflusst die Lage die Teilnahmemöglichkeit am wenigsten. Hier gilt ähnliches wie für die Seminardauer.

Ort:

Neben der Dauer und der zeitliche Lage des Seminars spielt für die Frage der Teilnahme für viele Interessierte auch der Veranstaltungsort eine nicht unwesentliche Rolle. Wobei mit dem Veranstaltungsort die geographische Lage ebenso gemeint ist wie die Erreichbarkeit dieses Ortes. Aber auch die Frage der Aufenthaltsqualität, der Essensqualität und des Angebots an Freizeitmöglichkeiten ist nicht unbedeutend. Dies gilt besonders für Seminare, in denen die Teilnehmenden zunächst einmal dafür sensibilisiert werden sollen, dass Vereinbarkeit ein wichtiges Scharnier zwischen Berufs- und Lebenswelt ist. Es gilt stärker für Teilnehmende, die vorrangig in ihrer Rolle als Privatpersonen teilnehmen.

Als Grundregel kann gelten: Je stärker der Sensibilisierungs- und Selbsterfahrungscharakter der Veranstaltung, umso stärker kommt es auf den Wohlfühlfaktor und die Qualität des Veranstaltungsortes an. Salopp gesprochen kann man sagen, dass sich die Bedeutung einer guten Vereinbarkeit in angenehmer Umgebung und bei gutem Essen besser erfahren lässt als in einem mehr oder weniger funktionalen Seminarraum.

d) Veranstaltungsart

Ein weiteres wesentliches Unterscheidungsmerkmal von Vereinbarkeitsseminaren liegt in ihrem inhaltlichen Bezug. Hier lassen sich vor allem Einzelveranstaltungen, von modularen Konzepten und Veranstaltungsreihen unterscheiden. Jede dieser drei Formen hat ihren jeweils eigenen Charakter mit entsprechenden Vor- wie Nachteilen.

Einzelseminare:

Sie bilden eine geschlossene, für sich unabhängige Lerneinheit. Es steht ein Thema in Vordergrund, die Teilnehmenden melden sich für dieses spezielle Thema an und es bestehen keine (wesentlichen) Bezüge zu anderen Veranstaltungen. Diese Seminarart eignet sich laut Meinung der ExpertInnen besonders für einen Erstkontakt mit dem Thema, beispielsweise in sogenannten Schnupperkursen. Sinnvoll ist das Einzelseminar auch, wenn eine ganz konkrete Bearbeitung eines speziellen Vorhabens besprochen werden soll.

Die Gefahren des Einzelseminars liegen in seinem *Strohfeuer*effekt, sprich in der oftmals geringen Nachhaltigkeit. Meist sind Einzelseminare, insbesondere dann, wenn sie von kurzer Dauer sind, nicht geeignet, sich dem Thema Vereinbarkeit intensiver zu widmen. Da Vereinbarkeit ein kontinuierlicher Prozess ist, der ein stetiges betriebliches Engagement erfordert, decken Einzelseminare den Bedarf der Teilnehmenden nicht immer abschließend ab.

Modulreihen:

Modular konzipierte Veranstaltungen charakterisieren sich durch einen starken inhaltlichen Bezug der aufeinander aufbauenden Module. Ziel ist es, die Teilnehmenden mit verschiedenen Facetten des Themas Vereinbarkeit vertraut zu machen. Ziel ist auch, die Kompetenzen der Teilnehmenden dabei systematisch zu steigern. Von Vorteil für den gegenseitigen Austausch ist, dass dabei immer wieder die gleichen Teilnehmenden aufeinander treffen. So kann Modul 1 beispielsweise eine allgemeine Einführung zum Thema beinhalten. Modul 2 kann dann rechtliche Aspekte beinhalten, Modul 3 + 4 können den Schwerpunkt auf der Erstellung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung und ihrer Umsetzung legen, im Modul 5 kann es abschließend darum gehen, wie die betriebliche Vereinbarkeitspolitik erfolgreich verstetigt werden kann.

Wesentliche Vorteile eines solchen Vorgehens liegen in der Kontinuität der Teilnehmenden sowie in der Möglichkeit des systematischen Aufbaus von Wissen und Handlungskompetenzen. Die Teilnehmenden erhalten in regelmäßigen Abständen Inspirationen und Hilfestellungen, was für die

Nachhaltigkeit auf betrieblicher Ebene besonders hilfreich ist. Viele ExpertInnen äußern daher den Wunsch bzw. das Vorhaben, das Thema Vereinbarkeit zukünftig stärker in Form von Modulreihen anzubieten. Nachteilig kann es sein, dass die Teilnehmenden ihre Teilnahme über einen längeren Zeitraum verbindlich zusagen müssen.

Seminarreihen:

Locker aufeinander Bezug nehmende Seminarreihen bilden quasi eine Mischform zwischen Einzelveranstaltungen und Modulen. Auch hier finden in mehr oder weniger regelmäßigen Abständen Seminare statt. Jede Veranstaltung an sich ist aber inhaltlich geschlossen und der Kreis der Teilnehmenden kann variieren. Auch Seminarreihen bieten die Möglichkeit, mit einem erhöhten Maß an Kontinuität am Thema zu arbeiten, ohne dass die Teilnehmenden sich gleich zu Beginn auf eine längerfristige Teilnahme festlegen müssen.

e) Kinderbetreuung

Einhellig wird von allen ExpertInnen bemängelt, dass auf Seminaren zu Vereinbarkeitsfragen zu wenig Kinderbetreuung angeboten werden kann. Ursächlich hierfür ist der Mangel an finanziellen Mittel.

Dennoch sind sich die befragten ExpertInnen einig, dass Kinderbetreuung nicht nur bei Seminaren zum Thema Vereinbarkeit, sondern bei allen beruflichen Weiterbildungsangeboten, (wieder) stärker angeboten werden muss, um möglichst alle Beschäftigtengruppen anzusprechen.

Kinderbetreuung ist insbesondere für allein Erziehende notwendig, denn ohne ein solches Angebot wird die Verantwortung für die Betreuungsorganisation individualisiert und auf den Rücken der Beschäftigten verlagert, die eh schon am stärksten unter der Doppelbelastung von Familie und Beruf zu leiden haben.

Mittlerweile gibt es ein paar wenige Seminare, wie zum Beispiel die Sommerschule der IG Metall oder die Väterseminare von ver.di, bei denen die Kinderbetreuung kreativ in die Seminargestaltung eingebunden wird. So lernen Eltern und Kinder miteinander und voneinander. Kinder bekommen Einblick in einen Ausschnitt der Berufswelt ihrer Eltern und sie haben die Möglichkeit, eigene Vorstellungen und Ideen von einem guten Leben zu formulieren und den Erwachsenen mitzuteilen.

In Seminaren, in denen die Reflexion des eigenen Lebens sowie die Regeneration der eigenen Kräfte im Vordergrund stehen, kann es dagegen sinnvoll sein, gezielt auf das Angebot von Kinderbetreuung zu verzichten.

Solche Seminare bieten stark belasteten Beschäftigten eine „Auszeit“ und gerade die Mütter unter ihnen genießen die Möglichkeit, mal ein paar Tage von ihrer Verantwortung für die Familie entlastet zu sein. Die gerade in den Debatten um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wieder kritisierte „kinderfreie Zone der Erwerbsarbeit“ bietet hier kurioserweise einen Fluchtpunkt für die Betroffenen. Denn: Weiterbildung wird als Teil der Erwerbsarbeit angesehen und bietet somit die gleichen gesellschaftlich akzeptierten Distanzierungsmöglichkeiten von familiären Aufgaben wie die Erwerbsarbeit selbst (vgl. Hochschild 2006).

f) Finanzierung

Ob Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit vom Arbeitgeber mitfinanziert werden oder nicht, macht einen zentralen Unterschied für die Anzahl der Seminarangebote eines Bildungsträgers, es wirkt sich aber auch unmittelbar auf die Zahl der Teilnehmenden aus. Vereinbarkeitsseminare deren Kosten durch Dritte – seien es Gewerkschaften oder Arbeitgeber – *problemlos* übernommen werden, sind tendenziell besser besucht und fallen nur selten aufgrund zu geringer Anmeldezahlen aus – so die ExpertInnen.

Nach Angaben der ExpertInnen sind dafür zwei Dinge ausschlaggebend:

- Zum einen sind die *Weiterbildungskontingente* der betrieblichen Interessenvertretungen begrenzt. Das Geld wird von den Gremien eher für die so genannten harten Themen ausgegeben. Vereinbarkeit, das von den betrieblichen Interessenvertretungen überwiegend als „weiches“ Thema angesehen wird, fällt dabei oftmals hinten rüber.
- Eine weitere Ursache liegt bei den Arbeitgebern. Teilweise üben diese Druck auf die betrieblichen Interessenvertretungen aus, solche Seminare nicht zu besuchen, indem sie eine Kostenübernahme verweigern.

Ursache für eine ablehnende Haltung dem Thema gegenüber ist die Vorstellung einer von Fürsorge- und Kinderbetreuung befreiten Arbeitswelt. Demzufolge kann es aus Sicht des Arbeitgebers nicht im Sinne des Unternehmens sein, betriebliche Mittel für das individuelle Wohlergehen Einzelner auszugeben. Will also ein Beschäftigter an einem Väterseminar teilnehmen hat er – dieser Logik folgend – die Kosten für die Veranstaltung selber zu tragen und der Besuch hat in seiner Freizeit zu erfolgen.

Es finden sich unter den ExpertInnen aber auch kritische Stimmen, die solche Begründungen der Arbeitgeber bzw. der betrieblichen Interessenvertretungen für vorgeschoben halten und sie als Ausdruck einer geringen

Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema werten. So oder so ist offensichtlich in der Arbeitswelt noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

g) Teilnehmende

Das Spektrum der bisherigen Teilnehmenden ist breit gestreut nach Alter, Geschlecht, beruflichen Status und einer Vielzahl weiterer Faktoren. Der durchschnittliche Teilnehmende ist dennoch eindeutig weiblich und im mittleren Lebensalter. Meist sind es Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung, oder aber Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Seltener sind es Männer und seltener Beschäftigte in Führungsposition.

Die Seminarteilnahme findet sowohl als Individuum statt, als auch in ihren jeweiligen Funktionen. Nicht selten fallen beide Motivationsgrundlagen zusammen.

Die Erwartungen, Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmenden sind abhängig von der jeweiligen Teilnahmemotivation, dem Vorwissen, aber auch der bisher im Betrieb praktizierten Vereinbarkeitspolitik.

Erfolgskriterien

Wie kann das Thema Vereinbarkeit besser in die Angebote von Träger der beruflichen Bildung integriert werden und wie kann die Implementierung des Themas über den Weg der beruflichen Bildung in die Arbeitswelt besser gelingen? Dies waren die Ausgangsfragen der vorliegenden Studie. Nachdem fünf erfolgreiche Grundformate sowie wesentliche Gestaltungselemente der Seminare einer genaueren Betrachtung unterzogen wurden, möchten wir abschließend Erfolgskriterien auflisten, die uns in den Gesprächen mit den verschiedenen ExpertInnen immer wieder begegnet sind.

Die Erfolgskriterien werden im Folgenden als Empfehlungen für verschiedene Akteursgruppen formuliert.

a) Gesellschaftspolitische Akteure

- Es sollte eine gemeinsame Leitlinie zum Thema Vereinbarkeit innerhalb der Institutionen entwickelt werden. Diese sollte eine klare Definition enthalten, was Vereinbarkeit bedeutet. Sinnvoll sind darüber hinaus entsprechende Qualitätskriterien und Mindeststandards.

- Es braucht Persönlichkeiten und Leitfiguren, die sich des Themas glaubhaft annehmen.
- Bei Vereinbarkeit geht es immer auch um die Frage nach dem guten Leben, nach dem richtigen Lebensentwurf. Daher ist es umso wichtiger, dass die Bearbeitung des Themas in die Sinnzusammenhänge der jeweiligen Institution eingebunden wird. Dazu gehört beispielsweise die Integration des Themas in größere Kampagnen, in eine umfassende politische Strategie oder – wie es eine Expertin ausdrückte: „Wo es hingehen soll.“ Erst dann wird ein Kulturwandel in der Arbeitswelt möglich.
- Es wäre sinnvoll, gemeinsame Initiativen, beispielsweise von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden und Kirchen zu starten, die auf praktische Anwendung/Gestaltung von Vereinbarkeit abzielen. Diese „konzertierten Aktionen“ würden helfen, das gesamtgesellschaftliche Klima gegenüber den Notwendigkeiten von Fürsorgetätigkeiten zu verbessern.
- Es bedarf einer besseren Vernetzung der Bildungsakteure, die auf dem Feld Vereinbarkeit in Deutschland tätig sind. Hilfreich könnte dabei etwa eine gemeinsame Internetplattform sein.
- Auch die politisch Verantwortlichen in den Institutionen und Verbänden zeigen Fortbildungsbedarf zum Thema Vereinbarkeit. Auch für diese Gruppe könnten spezielle gezielte Schulungsangebote gemacht werden.

b) Bildungsträger

- Das Themenfeld Vereinbarkeit sollte sukzessive (im Sinne eines Mainstreamings) bei allen Bildungsträgern zum Querschnittsthema ausgebaut werden. Das Oberthema Vereinbarkeit bzw. seine Teilaspekte sollten dann jeweils aus verschiedenen disziplinären Teilrichtungen bearbeitet werden (Gesundheitsschutz, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsrecht etc.).
- Die Bearbeitung des Themas Vereinbarkeit muss konkreter bzw. anwendungsorientierter werden, indem Vereinbarkeit stärker mit anderen aktuellen Themen verknüpft wird (bzw. umgekehrt), wie z.B. Demographie, alternde Belegschaften, Arbeit im Alter, Pflegetätigkeiten, Gleichstellung im Betrieb etc.
- Bildungsangebote zu Vereinbarkeit sollten spezifischer auf unterschiedliche Lebensphasen ausgerichtet sein. Die verschiedenen Lebensphasen und Altersgruppen von Beschäftigten werden bisher nicht ausreichend

berücksichtigt. Dementsprechend könnte es zukünftig (mehr) gezielte Angebote für allein Erziehende, jüngere Beschäftigte ohne Kinder, Beschäftigte kurz vor dem Ruhestand etc. geben.

- „Bildungsarbeit ist (auch) politische Arbeit“ – dieser Leitsatz kann auch auf die Angebote zum Thema Vereinbarkeit angewandt werden. Man kann und muss die Teilnehmenden sicherlich auch mal überraschen und sie mit dem Thema konfrontieren – dies gilt insbesondere für solche Männer, die das Thema zunächst als nicht relevant betrachten! Einige Bildungsträger „kapitulieren“ bisher sehr schnell vor den Widerständen der Männer und dem ökonomischen Druck, zunächst einmal (nur) die bereits bestehenden *Kundenwünsche* zu erfüllen, ohne die *Kunden* auch einmal mit Neuem zu konfrontieren.
- Im Sinne einer Nachhaltigkeit wäre es wünschenswert, wenn auch über das Seminarende hinaus Kontakt zu den Teilnehmenden und ihren Betrieben gehalten werden würde. Es wäre sinnvoll, die Umsetzung etwaiger Maßnahmen in den Betrieben noch nachbereitend zu begleiten, z.B. durch konkrete Auskünfte/ Beantwortung von Fragen, Materialien, Vermittlung an SpezialistInnen, Gegenprüfen von Entwürfen, Diskussionsforen mit den anderen Teilnehmenden.
- Es wäre zweckmäßig, mehr Seminare als bisher in Form aufeinander aufbauender Module anzubieten, oder bestehende Einzelseminare als „Reihe“ anzuordnen.
- Neue und/oder ungewöhnliche Formate würden neue Interessentenkreise eröffnen. Inhouseseminare können beispielsweise hilfreich sein, wenn einzelne Akteure oder Akteursgruppen Probleme haben, Mitstreitende für das Thema in ihrer Einrichtung zu gewinnen. Darüber hinaus sollten neue Formate explizit für Väter/Männer angeboten werden, um die Basis der am Thema Interessierten zu verbreitern und Vereinbarkeit aus der Frauenecke raus zu holen.
- Sinnvoll könnten verstärkte Kooperationen von mehreren gesellschaftspolitisch relevanten Akteuren und verschiedenen Bildungsträgern sein, um auch für, auf bestimmte Altersgruppen/Lebensphasen zugeschnittene, spezifische Seminarangebote ausreichend Teilnehmende zu finden.

c) (Für) Teamende

- Schulung, Qualifizierung und Sensibilisierungstraining sollten für Teamende ausgebaut werden, insbesondere zu Querschnittsthemen wie: Vereinbarkeit, Gender, Chancengleichheit etc. Dies sind Schlüsselquali-

fikationen, die für alle Seminare als Hintergrund gebraucht werden. Dies gilt gerade für Teamende, die „harte“ Seminarthemen anbieten und bisher vor allem über Fachwissen verfügen.

- Es wäre sinnvoll, die bereits bestehenden Leitbilder und Leitlinien verschiedener Bildungsträger zum Thema Vereinbarkeit zusammenzutragen und dieses Materialpaket den Teamenden zur Verfügung zu stellen. Oftmals sind diese über entsprechende Beschlusslagen ihrer Einrichtung nicht ausreichend informiert.
- Die Vernetzung von Teamenden zu Vereinbarkeitsfragen sollte ausgebaut werden, mit dem Ziel den Wissens-, Methoden- und Erfahrungsaustausch zu befördern. Inhalte für gemeinsame Workshops oder Treffen könnten etwa sein: Vor-/Nachteile eines expliziten vs. eines impliziten Herangehens, eigene Erfolge/Misserfolge bei der Bearbeitung, Leitbilder und Qualitätskriterien etc. Zugleich sollte die Vernetzung der Teamenden (und von anderen ExpertInnen zum Thema) über gemeinsame Datenbanken, Internetplattformen etc. unterstützt werden.

d) Material

- Die meisten Teamenden kennen nicht Broschüren/Arbeitshilfen aus dem großen Pool an zur Verfügung stehenden Materialien zum Thema Vereinbarkeit – insbesondere die Materialien anderer Einrichtungen, jenseits der eigenen, sind meist nicht bekannt. Hier wäre ein schneller und guter Erfolg dadurch zu erzielen, dass eine Übersicht mit kurzen Zusammenfassungen des vorhandenen Materials erarbeitet wird.
- Für eine verstärkte Bearbeitung des Themas in Form von Reihen und aufeinander aufbauenden Modulen, werden zukünftig auch stärker aufeinander aufbauende Lernmodule zu verschiedenen Teilaspekten von Vereinbarkeit benötigt.
- Teamende wie Teilnehmende verlangen immer wieder nach aktuellen Beispielen aus der betrieblichen Praxis zu zentralen Vereinbarkeitsfragen. So gibt es bspw. wenig Material, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bisher adäquat behandelt. Gewünscht werden aber auch Erfahrungsberichte zu gängigen Praxisbeispielen, die eine dezidierte Bewertung aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretung vornehmen.
- Ein weiterer Problem ist, dass viele in der Öffentlichkeit und dem Bildungsbereich verwendet Praxisbeispiele aus meist gut florierenden Großunternehmen oder dem öffentlichen Dienst stammen. Hier ist eine

Ergänzung wünschenswert in Richtung kleiner und mittelständischer Unternehmen sowie wirtschaftlich weniger potente Unternehmen.

e) Generelle Hinweise

Vereinbarkeitsfragen berühren (fast) alle Lebens- und Arbeitsbereiche, deshalb ist es zukünftig notwendig, die Reichweite des Themas stärker als bisher sichtbar werden zu lassen. Hier lockt, durch mehr Aufklärungsarbeit aller Akteure im Feld, einiges an Zugewinn.

Bisher geben betriebliche Akteure, Arbeitgeber wie auch eine Vielzahl von betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaftsfunktionären, den so genannten harten Fakten und Themen den Vorzug. Letztlich ist es daher unverzichtbar, auch Vereinbarkeit in den Rang eines solchen „hard fact“ zu erheben. Hierzu müssten entsprechende Ideen und Konzepte entwickelt werden.

Kinderbetreuung ist teuer, ist aber ein Muss für die berufliche Bildungsarbeit. Hier müsste evtl. auch mal nach neuen bzw. alternativen Finanzierungsideen gesucht werden, wie z.B. eine Finanzierung über Drittmittel, über Betreuungsgutscheine etc.

Literatur:

- Bogner, Alexander / Littig, Beate / Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2002): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Botsch, Elisabeth / Lindecke, Christiane / Wagner, Alexandra (2008): Familienfreundlicher Betrieb Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung. Reihe: edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 193. Düsseldorf
- Döge, Peter/ Behnke, Cornelia (2006): Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik. Handlungsmuster von Personalvertretungen in Unternehmen und Organisationen mit dem Audit Beruf und Familie. (download unter http://www.beruf-und-familie.de/files/dldata/45a75608948193daeef4419a5d06f261/iaiz_brpr.pdf [Zugriff am 10.01.2008])
- Glaser, Barney G./ Strauss, Anselm L. (1998): Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern
- Klenner, Christina (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Broschüre, hrsg. vom BMFSFJ, Berlin
- Lindecke, Christiane (2005): Geschlechterpolitik im Betrieb, in WSI-Mitteilungen Nr. 6/2005, S. 322-328
- Meuser, Michael/ Nagel, Ulrike (2002): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. S. 71-93 in: Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2002): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Pfahl, Svenja (2005): Vertiefte Datenauswertung: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, unveröffentlichtes Manuskript
- Hochschild, Arlie Russell (2006): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Ullenboom, Detlef (2005): Qualifizierungsangebote für Betriebsräte. Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier 105, Düsseldorf
- Unterseher, Lutz/ Palm, Bernd (2005): Weiterbildungsangebote für Betriebsräte – Konkurrenz und Präferenz. Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier 1005, Düsseldorf