

**„Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Männer
und Frauen verbessern - was kann der ESF in BW dazu
beitragen“**

Vortrag zur Fachtagung
»Der ESF 2007 - 2013: Verstärkte Gleichstellung der Geschlechter«
am 18.4.07 in Stuttgart

Dipl.-Soz. Karsten Kassner
Dipl.-Soz. Stefan Reuyß

SowiTra, Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für die Einladung. SowiTra führt im Auftrag von ProInnovation eine Studie über die „Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Männer und Frauen durch den ESF in Baden- Württemberg“ durch.

Ziel dieser Studie ist die Entwicklung strategischer Handlungsempfehlungen, wie in der ESF-Förderperiode 2007-2013 Maßnahmen/ Projekte in Baden-Württemberg inhaltlich ausgerichtet sein müssen, um eine geschlechtersensible Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer zu ermöglichen. Ziel ist es darüber hinaus, Hinweise zur Implementierung zu liefern. An dieser Stelle möchten wir Ihnen einen ersten Zwischenstand präsentieren und die heutige Gelegenheit nutzen, diese Ergebnisse mit Ihnen zu diskutieren. Hier zunächst einmal die Gliederung unseres Vortrags:

1. Vereinbarkeitskonzept + Kriterien
2. Ausgangssituation in Baden-Württemberg
3. Geschlechtergerechte Vereinbarkeit – Ein systematischer Blick
4. Argumente für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter
5. Ansatzpunkte und Handlungsfelder im OP

1. Vereinbarkeit - was ist damit gemeint?

Unter Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verstehen wir mehr als „nur“ Familie und Beruf – es geht grundsätzlich darum, wie das ganze Leben mit der Erwerbstätigkeit zusammenkommt. Auch die Frage nach Familie lässt sich nicht allein mit Kinderbetreuung zusammenfassen. Es geht zugleich auch um die Betreuung von Alten und kranken Menschen.

Unser Verständnis von Vereinbarkeit sehen sie auf der folgenden Folie: Vereinbarkeit unter Gleichstellungsperspektive bedeutet, unabhängig vom Geschlecht in unterschiedlichen Lebensphasen und für unterschiedliche Lebensentwürfe, ob mit oder ohne Kinder, ob mit oder ohne anderen Fürsorgeverpflichtungen, Zeit zu haben. Zeit für sich selbst, für andere Menschen, Zeit für ehrenamtliche Arbeit ebenso wie für Geselligkeit und Weiterbildung, für Berufsarbeit ebenso wie für Familie und weitere persönliche Interessen und Bedürfnisse. Vereinbarkeit ist aus unserer Sicht nicht ohne eine Gleichstellungsperspektive zu denken. Daher haben wir vier Kriterien formuliert, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Idealfall aussehen müsste.

1. Gleiche Teilhabe an Erwerbsarbeit
2. Gleiche Beteiligung der Geschlechter an Care-Aufgaben
3. Gleicher Zugang von Männern und Frauen zu ökonomischen Ressourcen
4. Egalitäre gesellschaftliche Geschlechterleitbilder

Der erste Schritt der Studie bestand aus einer Ist-Analyse der Vereinbarkeitssituation in Baden-Württemberg entlang dieser vier Kriterien. Im Folgenden nur ganz kurz ein paar Ergebnisse, quasi ein Helikopterflug über die Vereinbarkeitssituation in Baden-Württemberg – ausführlichere Hinweise dazu können sie dann dem Abschlussbericht entnehmen, der zum Frühsommer hin fertig gestellt sein wird.¹

2. Ausgangspunkt - Situation in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg ist – wie in Westdeutschland insgesamt – ein Geschlechterarrangement vorherrschend, das als modernisiertes Ernährermodell bezeichnet wird. Eine Person – in der Regel der Mann – arbeitet Vollzeit und ist für finanzielle Situation der Familie hauptsächlich verantwortlich. Die andere Person – in der Regel die Frau – ist für Haushalt und Kinder zuständig, steigt deswegen für eine gewisse Zeit aus dem Beruf aus bzw. reduziert ihre Arbeitszeit. Ihre Erwerbsarbeit ist zusätzlich und nicht gleichgewichtig im Verhältnis zur Erwerbsarbeit des männlichen Familienernährers.

¹ Als Grundlage dienten uns vornehmlich Daten des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg (www.statistik.baden-wuerttemberg.de) – ausführlichere Angaben im Abschlussbericht

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist zwar höher als im westdeutschen Durchschnitt und die Müttererwerbstätigkeit hat in den letzten Jahren zugenommen. Allerdings ist die tatsächliche Erwerbstätigkeit von Müttern kleiner Kinder in den letzten Jahren nicht wesentlich gestiegen. Zugleich arbeiten Mütter überwiegend in Teilzeit. Dies ist derzeit die zentrale individuelle Vereinbarkeitsstrategie für Frauen. Dabei korreliert die Beschäftigungsquote umgekehrt mit der Anzahl der Kinder – je mehr Kinder, desto weniger Frauen sind beschäftigt.

Dies steht im Gegensatz zu Männern mit Kindern. Männer arbeiten überwiegend in Vollzeit und als Tendenz kann festgehalten werden, dass ihr Arbeitsvolumen mit zunehmender Kinderzahl steigt. Zudem besteht ein deutliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle.

Männer beteiligen sich zudem kaum an familialen Care-Aufgaben. So sind beispielsweise prozentual weniger Männer in Elternzeit als im Bundesdurchschnitt.

Die Betreuungsinfrastruktur (institutionell und Tagespflege) hat sich in den letzten Jahren verbessert, doch bestehen starke regionale Disparitäten. Defizite bestehen insbesondere noch für 0-3jährige Kinder und im Bereich der Ganztagsbetreuung. Im Bundesvergleich belegt Baden-Württemberg einen der hinteren Plätze (noch hinter einer Reihe anderer westlicher Bundesländer).

Die Geschlechterbilder zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sind in Westdeutschland bei Männern und Frauen insgesamt konservativer als im Osten der Republik. Deutlich stärker verbreitet ist beispielsweise die Vorstellung, dass kleine Kinder unter der Berufstätigkeit der Mütter leiden. Hier wird eine enge Verknüpfung von Kindeswohl und mütterlicher Sorge hergestellt.

Auf betrieblicher Ebene spielt das Thema der Vereinbarkeit bundesweit bislang nur eine relativ geringe Rolle. Leider liegen für Baden-Württemberg bisher kaum verlässliche Zahlen vor, doch wird diese Datenlücke derzeit ja vom Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim geschlossen.

→ Die Frage der Vereinbarkeit stellte sich in der alten Förderperiode in Baden-Württemberg weitgehend als ein Problem von Frauen dar. Geht es in einzelnen Projekten um Vereinbarkeit, sind vornehmlich Frauen gemeint.

Die von uns vorgenommene Ist-Analyse der ESF-Förderung in Baden-Württemberg lässt aber deutliche Hinweise auf eine zunehmende Sensibilisierung aller am ESF beteiligten AkteurInnen erkennen.

3. Geschlechtergerechte Vereinbarkeit - Ein systematischer Blick

Im Folgenden möchten wir der Frage nachgehen, wie die Vereinbarkeit unter Gleichstellungsgesichtspunkten verbessert werden kann. Dazu möchten wir zunächst einen systematischen Blick auf Ansatzmöglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter werfen.

Die grundlegende Frage ist, was zu tun ist, um Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung zu verändern? Wo lässt sich prinzipiell ansetzen? Klar machen müssen wir uns, dass die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Verhältnis zwischen Männern und Frauen besteht. Insofern lässt sich zur Veränderung an beiden Polen ansetzen. Darüber hinaus existiert eine Reihe von Rahmenbedingungen, die das Leben von Männern und Frauen beeinflussen. Gerade wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden soll, muss auch hier angesetzt werden.

Um das Verhältnis der Geschlechter nachhaltig zu verändern, muss also sowohl an Personen als auch an Strukturen bzw. Rahmenbedingungen angesetzt werden. Um hier in der neuen Förderperiode weiter voran zu kommen, braucht es einerseits geschlechtsspezifische Angebote, die auf Frauen und Männer zielen, und andererseits geschlechtsintegrierte Angebote und Ansatzpunkte, die Strukturen bzw. Rahmenbedingungen verändern.

Im ersten Fall muss es darum gehen, mehr Frauen (und Mütter) in Erwerbsarbeit zu bringen und mehr Männer (und Väter) für Care-Aufgaben zu gewinnen. Im zweiten Fall ist die Veränderung von Strukturen auf unterschiedlichen Ebenen erforderlich. Unmittelbar geht es um die Bereitstellung einer bedarfsdeckenden Anzahl außerfamiliärer Kinder-

betreuungsmöglichkeiten sowie um betriebliche Arbeitszeitpolitik (Flexibilisierung, Verkürzung, familienfreundliche Rahmenbedingungen). Mittelbar geht es um den weiteren Abbau geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation, ungleicher Lohnstrukturen. Grundsätzlich geht es zudem darum, tradierte Geschlechterbilder zu verändern, die das Denken und Handeln prägen. Es geht also auch um kulturelle Strukturen, um Leitbilder und Deutungsmuster.

Bisher standen vor allem Frauen im Mittelpunkt. Das ist auch weiterhin richtig – und Frauen haben bisher auch viel dazu getan, hier Veränderungen anzustoßen. Um nachhaltige Veränderungen zu erreichen, müssen sich aber auch mehr Männer für Fragen der Vereinbarkeit und der Geschlechtergleichstellung verantwortlich fühlen.

Damit dies gelingt, braucht es eigenständige Perspektiven, warum Veränderung auch für sie lohnenswert ist. Über den Ansatz an Personen hinaus, müssen zudem Strukturen verändert werden, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter denkbar und lebbar wird. Hier geht es sowohl um Kultur und um Leitbilder, als auch um unmittelbare Rahmenbedingungen – nämlich: Unterstützungen und Anreizsysteme, die Vereinbarkeit zu ermöglichen und bisherige Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu verändern.

4. Argumente für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter

Soweit zu dem systematischen Blick auf Ansatzmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter zu verbessern. Welche Argumente gibt es nun dafür, dass dies notwendig und lohnend ist?

Zum einen gibt es das demografische Argument. Familienpolitik und die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in Deutschland zurzeit hochaktuell. Ein wesentlicher Hintergrund ist die demografische Entwicklung mitsamt der anhaltend niedrigen Geburtenrate in Deutschland. Diese hängt auch mit der schlechten Vereinbarkeitssituation hierzulande zusammen. Perspektivisch hat das nicht nur Folgen für die Sozialversicherungssysteme sondern auch für das Arbeitskräfteangebot. Schon heute ist der Fachkräftemangel in Teilbereichen des Arbeitsmarktes abzusehen.

In Deutschland erscheinen Familiengründung und kontinuierliche Erwerbsbeteiligung allerdings als ein Gegensatz. Dies führt zu späteren und insgesamt weniger Geburten bis hin zur (ungewollten) Kinderlosigkeit. Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern – etwa Frankreich oder Skandinavien – zeigen hingegen, dass eine gut ausgebaute öffentliche Kinderbetreuung mit erhöhter Erwerbsbeteiligung von Müttern auch zu höheren Geburtenraten führt. Vor diesem Hintergrund sind die Einführung des Elterngeldes (als Anreiz auch für Väter) und die aktuelle Diskussion um den weiteren Ausbau der Betreuungsinfrastruktur in Deutschland zu sehen.

Zum zweiten gibt es das europäische Argument. Denn der Wechsel hin zu einer nachhaltigen Familienpolitik in Deutschland trifft sich mit Entwicklungen auf europäischer Ebene. Aus gleichstellungspolitischen und aus demografischen Gründen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dort in den letzten Jahren zunehmend zu einem zentralen Thema geworden. Darüber hinaus steht die Förderung der Vereinbarkeit und der Gleichstellung auch im Einklang mit den wachstums- und beschäftigungspolitischen Zielen im Rahmen der neu aufgelegten Lissabon-Strategie. In diesem Zusammenhang hat die EU bis 2010 konkrete Zielvorgaben für Frauenerwerbsbeteiligung und für das Angebot an Kinderbetreuung festgesetzt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist also nicht nur Selbstzweck, sondern steht in einem gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang.

Über dieses gesamtwirtschaftliche Argument hinaus gibt es drittens auch ein betriebswirtschaftliches. Familienfreundliche Maßnahmen rechnen sich auf betrieblicher Ebene, wie vor allem das Prognos-Institut herausgearbeitet hat. Fehlzeiten werden reduziert, Beschäftigte sind motivierter und die Kosten rund um die Personalbeschaffung, Vertretung, Einarbeitung usw. fallen niedriger aus. Bei guten und passfähigen betrieblichen Lösungen können also win-win-Situationen entstehen, die sowohl den Unternehmen wie den Beschäftigten nutzen.

Wie sieht es viertens mit dem Nutzen für Frauen und für Männer aus? Für Frauen liegt der Nutzen auf der Hand. Die Möglichkeit zur Erwerbsbeteiligung macht sie ökonomisch

unabhängig, ist eine eigenständige Quelle der Sinngebung und erlaubt die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Allerdings besteht die Gefahr der Doppelbelastung, wenn neben der Erwerbsarbeit die Haus- und Familienarbeit weiterhin ganz überwiegend im Verantwortungsbereich der Frauen bleibt. Hier sind die Männer gefragt und auch sie haben durch das stärkere Einlassen auf Familie und auf familiäre Aufgaben etwas zu gewinnen. Männliche Lebenszusammenhänge sind häufig einseitig auf das Berufsleben ausgerichtet und schöpfen daraus Identität und Sinn. Dies führt aber auch dazu, dass Männer länger arbeiten, sich dabei mehr verausgaben, mehr Überstunden machen, weniger Vielfalt und Abwechslung in den Lebens- und Tätigkeitsbereichen haben und statistisch gesehen eine geringere Lebenserwartung haben als Frauen.

Soweit Männer sich auf Fragen der Vereinbarkeit einlassen, erfahren sie die gleichen strukturellen Schwierigkeiten, wie sie Frauen schon seit jeher bekannt sind. Darüber hinaus finden sie selten geeignete Ansprechpartner und betriebliche Strukturen vor, die unterstützend wirken. Betriebliche Zusammenhänge sind in der Regel von einer männlichen Anwesenheitskultur geprägt, die nicht nach außerberuflichen Verpflichtungen fragt. Dies ist ein Grund dafür, dass sich Männer mit ihren eigenen Vereinbarkeitsproblemen schwer tun und selbst wenn sie wollen, vor ernsthaften Schritten zurück schrecken. Dabei ist das Potential durchaus vorhanden. In der bundesweiten Männerstudie der beiden Kirchen Ende der 1990er Jahre wurden 20% der Befragten als sogenannte „neue“ Männer eingestuft, die egalitäre Einstellungen vertreten und sich vorstellen können, mehr Aufgaben in der Familie zu übernehmen.

Insofern braucht es einerseits neue Leitbilder, um mehr Männer für ein Leben jenseits einer ausschließlichen Berufsorientierung zu interessieren. Andererseits braucht es niedrigschwellige Angebote und mänderspezifische Ansprachekonzepte, um das Potential auch tatsächlich auszuschöpfen. Gewinnen können Männer dadurch neue und bereichernde Erfahrungsräume, eine andere Beziehungsqualität zu ihren Kindern, mehr Zeitwohlstand und insgesamt eine andere und ausgewogenere persönliche work-life-balance. Untersuchungen über Väter, die sich ernsthaft auf familiäre Versorgungsaufgaben einlassen, haben immer wieder den enormen persönlichen Gewinn zum Ergebnis, der damit einhergeht. Dies ist auch der Weg, auf dem Männer – und gerade junge Erstväter – für eine Verhaltensänderung gewonnen werden können: ermöglichen und ermuntern durch strukturelle Rahmenbedingungen und Anreize, Erfahrungen machen und Lernprozesse in Gang setzen.

5. Ansatzpunkte und Handlungsfelder im OP

Wie lässt sich die Vereinbarkeit von beruflichem und außerberuflichem Leben für beide Geschlechter nun im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten des OP fördern? Zur Struktur des OP unter Gleichstellungsgesichtspunkten hat Frau Rösgen bereits wesentliches referiert, so dass wir uns hier beschränken können. Vor allem wollen wir Ihnen vier Unterscheidungskriterien vorschlagen, gewissermaßen als Hilfsinstrumente. Diese sollen helfen zu sortieren, was vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen im Rahmen der ESF-Förderung sind, wo die ansetzen können und in welcher Weise sie Wirkungen entfalten. Unter Maßnahmen verstehen wir im Folgenden dabei sowohl Projekte als auch Programme.

Eine erste Unterscheidung haben wir bereits getroffen: die Unterscheidung nach Personen und Strukturen.

Zweitens sollte die Wirkungsrichtung von Maßnahmen unterschieden werden. Dies betrifft vor allem die Projektförderung. Denn ESF-Projekte können nach innen und nach außen eine vereinbarkeitsbzw. gleichstellungsfördernde Wirkung entfalten.

Mit der Wirkung nach innen ist gemeint, dass die Maßnahmen selbst so gestaltet sind, dass Menschen mit Betreuungsverpflichtungen an ihnen teilnehmen können. Hier geht es also genau genommen um die Vereinbarkeit von Maßnahme und privatem Leben.

Die nach außen gerichtete Wirkung von Maßnahmen hingegen meint – im Wortsinn – die Auswirkung der Maßnahme. Hier geht es also darum, ob und in welcher Weise durch ESF-Maßnahmen die Vereinbarkeitssituation von Frauen und Männern insgesamt verbessert wird.

Damit kommen wir zur dritten Unterscheidung. Bei den Auswirkungen von ESF-Maßnahmen müssen wir eine weitere – und ganz wesentliche – Unterscheidung treffen. Nämlich die zwischen impliziten und expliziten Wirkungen. Auf der einen Seite gibt es Maßnahmen, die implizit die Vereinbarkeit bzw. die Gleichstellung fördern (oder sie behindern). Hier

geht es also um Maßnahmen, die primär auf andere Ziele ausgerichtet sind (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen), die aber darüber hinaus potentiell auch vereinbarkeits- und gleichstellungsrelevante Wirkungen entfalten. Solche Projekte und Programme werden auch der neuen Förderperiode den Hauptteil ausmachen. Auf der anderen Seite stehen Maßnahmen, die explizit die Förderung von Vereinbarkeit und Gleichstellung vorsehen. Diese haben also genau hier ihren thematischen Schwerpunkt und ihr primäres Ziel.

Bei Maßnahmen, welche die Ziele der Gleichstellung und der besseren Vereinbarkeit eher implizit transportieren bzw. hier Wirkungen in die eine oder andere Richtung entfalten, ist Sensibilität bei der inhaltlichen Ausgestaltung und bei der Durchführung gefragt. Dies gilt für aufgelegte Programme ebenso wie für Projekte. Jeweils im Einzelfall ist hier zu prüfen, welche Auswirkungen und nichtbeabsichtigten Nebenfolgen eine Maßnahme haben wird. Dies muss also im Prozess der Projekt- bzw. Programmentwicklung, der Auswahl und der Durchführung geklärt werden. In genau diesem Sinne ist hier Gender Mainstreaming gefragt.

Anders bei Maßnahmen, die sich explizit auf die Förderung der Vereinbarkeit und der Gleichstellung richten. Hier lassen sich vorab wünschenswerte Programm- und Projektideen, wie sie im Rahmen des OP möglich sind, formulieren. Wünschenswert in der neuen Förderperiode sind dazu Maßnahmen, die nicht nur auf Frauen sondern verstärkt auch auf Männer und auf Strukturen zielen. Zur nachhaltigen Verbesserung der Vereinbarkeits-situation aus Gleichstellungsperspektive muss es darum gehen, neben der beruflichen und auf den Arbeitsmarkt bezogenen Förderung von Frauen auch Männer mit Blick auf außerberufliche Lebensbereiche bzw. auf geschlechtsuntypische Berufe und Arbeits(zeit)formen zu fördern. Geschlechtsspezifische Förderung muss sich also nicht allein auf Frauen beziehen. Im Gegenteil. Nur müssen Männern eben andere Angebote gemacht werden, um Gleichstellung von dieser Seite des Geschlechterverhältnisses aus zu erreichen. Darüber hinaus bedarf es der Förderung und Veränderung von strukturellen Rahmenbedingungen, die beiden Geschlechtern zugute kommt.

Eine vierte und letzte Unterscheidung wollen wir machen, welche sich auf die unterschiedlichen Formen oder Arten der Förderung, also der Ausgestaltung von Maßnahmen, bezieht. Sie ist bereits angeklungen und betrifft den Unterschied zwischen Projekt- bzw. Programmförderung, wie er vor allem in den verschiedenen Maßnahmearten des Wirtschaftsministeriums zum Ausdruck kommt. Damit sind unterschiedliche Möglichkeiten der Steuerung verbunden.

Projektförderung ist spezifischer und setzt in der Regel auch bei spezifischen Personengruppen an. Wesentliche Steuerungen sind hier über die regionalen Arbeitskreise möglich – zumindest im Förderbereich des Sozialministeriums. Dies gilt auch für die Frage nach den impliziten und expliziten Wirkungen von förderungswürdigen Projekten im Hinblick auf Vereinbarkeit und Gleichstellung.

Programmförderung hingegen kann unmittelbarer steuern, zumindest was explizite Wirkungen angeht. Denn in der neuen Förderperiode könnten hier einzelne Programme aufgelegt werden, die unmittelbar die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zum Förderziel haben. Natürlich können und sollen das nicht alle Programme sein. Das kann auch nicht das Ziel sein. Aber wenn es ein oder zwei spezifische Förderprogramme in dieser Richtung gäbe, würde das nicht nur Breitenwirkung entfalten, sondern hätte darüber hinaus einen großen symbolischen Wert.

Diese vier Unterscheidungen wollen wir im Forum wieder aufgreifen und zeigen, wie sie in der Praxis konkret berücksichtigt werden können.

Abschließend wollen wir aber nun auf das OP zurückkommen. Wie Sie vorhin bereits gehört haben, gibt es im OP drei Prioritätsachsen mit neun Handlungsfeldern und insgesamt 22 spezifischen Unterzielen. In fünf dieser spezifischen Ziele bzw. Handlungsfelder sind explizit die Förderung der Vereinbarkeit oder geschlechtsspezifische Förderungen vorgesehen. Bei dreien dieser Felder handelt es sich um Frauenförderung. Die zwei anderen Bereiche beinhalten einerseits die Möglichkeit auch einer „Männerförderung“ sowie andererseits die so notwendige Strukturveränderung. Es handelt sich dabei um folgende Handlungsfelder: Zum einen das spezifische Ziel A.3.3. – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Gleichstellung in den Unternehmen, Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes, Abbau geschlechtsspezifischer Stereotypen und beruflicher Segregation.

Projekte und Programme auf dieser Ebene sollen auf betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und Gleichstellung für beide Geschlechter zielen. Umgesetzt werden soll dies durch Seminare und Veranstaltungen zur Sensibilisierung. Wir denken, dass hier konkreter gesteuert werden könnte und sollte. Einerseits durch spezifische flächendeckende Förderprogramme, welche die Einführung bzw. Durchführung familienfreundlicher betrieblicher Maßnahmen finanziell unterstützen. Andererseits durch verschiedene Einzelprojekte auf betrieblicher Ebene.

Zum zweiten gibt es das spezifische Ziel B.5.3. – Steigerung der Absolventenzahlen in geschlechtsuntypischen Berufen.

Unterstützt werden sollen hier Mädchen und Jungen, die jeweils geschlechtsuntypische Berufe anstreben. Hier wäre darauf zu achten, dass tatsächlich nicht nur – was ohne Frage wichtig ist – Mädchen in ihrer Berufswahlentscheidung sensibilisiert und gestärkt werden, sondern ausdrücklich auch Jungen für Berufe etwa im Lehr-, Pflege- und Betreuungsbereich, also insgesamt im personennahen Dienstleistungsbereich gewonnen werden. Dies kann ein Schritt auf dem Weg sein, die weibliche Konnotation dieser Berufsfelder aufzubrechen und es selbstverständlicher werden zu lassen, dass auch Männer Care-Tätigkeiten übernehmen – seien sie bezahlt im Rahmen von Berufsarbeit oder unbezahlt im Rahmen der Haus- und Familienarbeit. Grundsätzlich wäre darüber hinaus bei solchen Maßnahmen darauf zu achten, nicht lediglich die Berufswahl von Mädchen und Jungen zu unterstützen, sondern diese im Gesamtzusammenhang von biografischen Entscheidungen über Lebensentwürfe zu thematisieren. Damit kann das Thema der Vereinbarkeit und der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ganz konkret im Rahmen von Berufsberatung mit behandelt werden.

Drittens werden im Querschnittskapitel des OP zur Gleichstellung für die Prioritätsachse C verschiedene weitere vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen genannt. Dies sind die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben etwa durch einfacheren Zugang zu Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige oder aber auch geschlechtsspezifische Maßnahmen u.a. bei Berufsrückkehr nach Erziehungszeiten.

Hiermit sind also einerseits strukturelle Maßnahmen angesprochen, die Betreuungsinfrastruktur zu verbessern, um damit eine notwendige Rahmenbedingung für die Beschäftigungsfähigkeit von Eltern herzustellen. Andererseits wären die genannten geschlechtsspezifische Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg explizit auch auf Väter zu beziehen. Hier könnte zudem überlegt werden, ob nicht spezifische Unterstützungsprojekte oder -programme denkbar sind, die diese Fragen mit dem neuen Elterngeld und den darin vorgesehenen Partnermonaten verknüpfen und so weitere Anreize für Väter schaffen, sich – zumindest zeitlich befristet – auch Familienaufgaben zu widmen.

Wir hoffen, dass wir durch unsere Ausführungen Hilfestellungen dazu geben konnten, wo und in welcher Weise Ansatzpunkte für eine gleichstellungsorientierte Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den ESF vorhanden sind. In unserem Workshop am Nachmittag wollen wir daran anknüpfen und verschiedene Themenfelder gemeinsam konkreter bearbeiten. Mein Kollege Herr Reuyß wird dort einen weiteren kurzen Input geben. Dort ist auch Platz für Diskussion und Anregungen, die wir mit Blick auf den Abschlussbericht gerne aufnehmen wollen.

Für jetzt danken wir für Ihre Aufmerksamkeit.