

Inhalt:

Seite 1:
Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein individuelles Problem?

Seite 2:
„Work Life in a new hera: the Gender Perspective in Reconciliation“

Gender-Institut Sachsen-Anhalt im internationalen Fokus

Seite 3:
Gender Mainstreaming-Kompetenz zu entwickeln braucht Qualitätsstandards

Gender Mainstreaming-Bildung und Beratung konkret

Seite 4:
Termine

Begriffe aus der Gleichstellungspolitik

Sonst noch was?

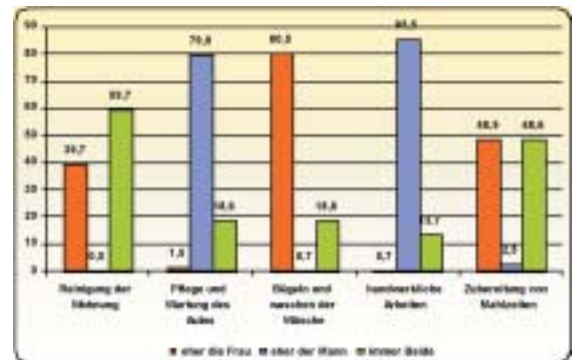
Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein individuelles Problem?

(C) Die Erkenntnis, dass von einer gerechteren Verteilung der Familien- und Berufsarbeit auf beide Geschlechter sowohl Frauen als auch Männer profitieren und dies der Gesellschaft insgesamt zugute kommt, wird kaum noch ernsthaft bestritten. Abbau einseitiger Belastungen, Erweiterung des Bedürfnis-, Fähigkeits- und Erlebnisspektrums und damit bessere Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung insgesamt sind nur einige Vorteile, die sich daraus für beide Geschlechter ergeben.

Die Tatsache, dass gegenwärtig noch erhebliche und z.T. weiter zunehmende Ungleichgewichte in der Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsleben sowie in der Wahrnehmung von familiären Aufgaben bestehen, ist dennoch nicht zu übersehen. Nicht selten trifft man dabei auf die Meinung, dass es vor allem tradierte Einstellungen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern sind, die einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wege stehen. Richtig ist, dass bei einer Vielzahl von Frauen und Männern klassische Rollenbilder noch immer das Bewusstsein und praktische Handeln dominieren, so u.a. auch in Bezug auf die Ausübung von Tätigkeiten innerhalb der Familienarbeit, die sich hinsichtlich des Zeit- und Kraftaufwandes z.T. erheblich unterscheiden (vgl. Diagramm 1). Vor diesem Hintergrund darauf zu schließen, sozial dysfunktionale und für die Persönlichkeitsentwicklung wenig förderliche Strukturen fortbestehen zu lassen, nur weil sie z.T. mit vorhandenen Bedürfnis- und Interessenlagen korrespondieren, wäre jedoch genauso falsch, wie die Verantwortung für Probleme in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorrangig beim Individuum zu sehen. Derartige Sichtweisen lassen außer Acht, dass sich Einstellungs- und Verhaltensweisen auf individueller Ebene insbesondere in Abhängigkeit von strukturellen Rahmenbedingungen reproduzieren und entwickeln. So zeichnet beispielsweise der Fakt, dass Frauen für die gleiche Arbeit noch immer weniger Lohn/Gehalt erhalten als Männer (siehe: Einkommensbericht der Bundesregierung) mit dafür verantwortlich, dass sie angesichts ökonomischer Zwänge die Berufstätigkeit ihrer Männer präferieren und sich stärker auf Teilzeitbeschäftigungen orientieren (vgl. Diagramm 2).

Strukturelle Benachteiligungen dieser Art, die einer besseren Vereinbarkeit von Familie und

Diagramm 1: Rollenverteilung bei der Hausarbeit von in PartnerInnenschaft lebenden Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt



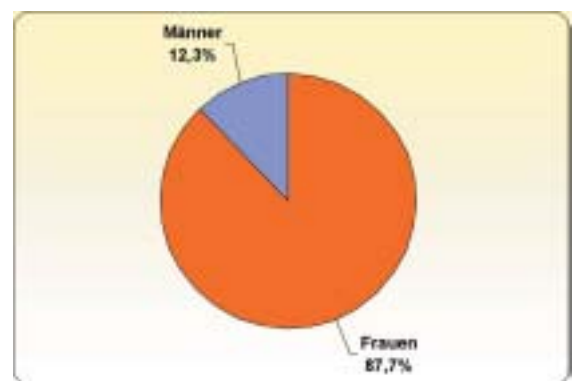
Quelle: Erhebung zur Lebenssituation von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt, 2003

Beruf im Wege stehen, finden sich auch bei Männern.

So bieten bestehende Unternehmensstrukturen für Väter oftmals kaum die Möglichkeit, Elternzeiten in Anspruch zu nehmen oder definieren dies a priori als „Ausnahmefall“. Rollenklischees werden auf diese Weise fest- und fortgeschrieben.

Festzuhalten bleibt, dass Probleme in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunächst struktureller Lösungsansätze bedürfen, um damit die Voraussetzungen für Veränderungen im Werte- und Normensystem auf individueller Ebene zu schaffen.

Diagramm 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit im Land Sachsen-Anhalt, Stand 30.06.2002*



Quelle: Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt-Thüringen, *vorläufiger Stand



