



# Profile der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Austausch bewährter Praktiken





# **Profile der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Austausch bewährter Praktiken**

**Europäische Kommission**

Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit  
Referat G.1

Manuskript abgeschlossen im Dezember 2006

Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission wider.

Falls Sie am Bezug des elektronischen Informationsbriefes „ESmail“ der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission interessiert sind, schicken Sie bitte eine E-Mail an [empl-esmail@ec.europa.eu](mailto:empl-esmail@ec.europa.eu) – der Informationsbrief erscheint regelmäßig in Deutsch, Englisch und Französisch.



1: © John Harris / reportdigital.co.uk

2: © Corbis

3: © Corbis

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre  
Fragen zur Europäischen Union zu finden***

**Freephone number (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007

ISBN 92-79-02569-4

© Europäische Gemeinschaften, 2007  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

*Printed in Belgium*

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Einleitung .....	5
2Reconciliate – Für einen effizienten Ausgleich von Familien- und Berufsleben .....	8
Aktive Väter .....	10
Kultur, Tradition und Kinderbetreuung; Möglichkeiten der Elternzeit für Männer und Frauen .....	12
Bewältigung des Alltags, von lokaler Praxis zu nationaler Politik .....	14
Famwork – Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf anhand des Modellprojekts einer nationalen Koordinierungsstelle .....	16
GALCA – Gender-Analyse und Langzeitpflegehilfe .....	18
Haushalt und Betreuung: Strategien der Vereinbarkeit und Arbeitsbedingungen in verschiedenen Familieneinheiten. Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts, der sozialen Schicht und der ethnischen Zugehörigkeit .....	20
I.C.A.R.E. – Integrazione Cura Apprendimento Realizione Empowerment .....	22
MOBISC – Gleiche Bezahlung, Karrierefortschritte und die rechtssoziologische Bewertung von häuslicher Pflege .....	24
New Hera .....	26
Neue Nachbarn: Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ländlichen Gebieten Europas .....	28
RALFA – Familienfreundliche Frauenkarriere: Verstärkung und Nachahmung bewährter Praktiken bezüglich der Vereinbarkeit von qualifizierter Frauenarbeit und Familie .....	30
Strategien für mehr Freiheit .....	32
Synergie in Familie und Beruf .....	34
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern und Frauen: Vom Gesetzbuch in die Praxis .....	36
Den richtigen Ausschlag geben – eine gesunde Work-Life-Balance erreichen .....	38
Länderübergreifende Partnerschaft für die Gleichstellung von Männern und Frauen, Eurotrans .....	40
Wie steht es mit den Männern? Die Integration der Männer in den europäischen Mainstreaming-Prozess .....	42



Die Politik zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zielt darauf ab, ein zufrieden stellendes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familienleben zu erreichen, soll aber gleichzeitig auch Anreize für Männer und Frauen schaffen, in den Arbeitsmarkt einzutreten und dort zu verbleiben, sowie „negative“ Anreize, die sie davon abhalten, beseitigen. Dies impliziert eine neue Herangehensweise an Arbeit (Arbeitszeitmuster, Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzflexibilität) und Unterstützung für die privaten Bedürfnisse der Menschen während ihres gesamten Lebenszyklus (Kindergärten, Aktivitäten nach der Schule, Pflege für ältere und andere bedürftige Angehörige oder Steueranreize).

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist der Schlüssel zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, da Frauen von dem mangelnden Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familienleben am stärksten betroffen sind. Die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbundenen Probleme behindern die volle Ausschöpfung des produktiven Potenzials der europäischen Arbeitskräfte und schaffen Hindernisse und negative Anreize für den Eintritt ins und den Verbleib im Erwerbsleben. Im Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010, der an die Rahmenstrategie für die Gleichstellung 2001-2005 anschließt, zählt die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben daher zu den prioritären Bereichen.

Im Rahmen des Fünften Gemeinschaftsprogramms für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2001-2005 hat die Europäische Kommission durch Zuschüsse zur Kofinanzierung transnationaler Projekte von Mitgliedstaaten, Kommunalbehörden, NRO, Sozialpartnern und anderen relevanten Interessengruppen aktiv zur Förderung des Austauschs von Informationen und bewährten Verfahren im Bereich der Vereinbarkeit beigetragen.

Innerhalb dieser Projekte wurden verschiedene Aspekte der mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbundenen Probleme untersucht. Einige Projekte haben sich beispielsweise auf den Zusammenhang zwischen Partizipation am Arbeitsmarkt und Rückgriff auf Teilzeitarbeit durch Frauen sowie Zahl und Alter ihrer Kinder konzentriert. Andere Projekte haben deutlich gemacht, dass politische Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur auf Frauen ausgerichtet werden sollten. Alle diese Anreize wie Teilzeitarbeit, Flexibilität sowohl von Verträgen als auch von Arbeitszeiten und Standorten, Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen usw., die in der Vergangenheit auf Frauen fokussiert waren, sind nach wie vor wichtig. Diese Projekte zeigen jedoch, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nur erreicht werden kann, wenn das Umfeld diese Vereinbarkeit auch für Männer unterstützt.

Alle diese Projekte haben verschiedene Ergebnisse – Veröffentlichungen, Studien, „Werkzeugsätze“, Netzwerke, Websites und Konferenzen – hervorgebracht, die deutlich machen, dass die Verwirklichung einer besseren Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familienleben noch immer eine Herausforderung darstellt und auch bei umfassenderen Fragen, beispielsweise den sinkenden Geburtenraten in Europa und den sich ändernden Familienstrukturen, eine entscheidende Rolle spielt. Letzteres hat auch erheblichen Einfluss auf Veränderungen in der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung, auf neue Formen der Arbeitsorganisation, die Aufteilung von Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern und die Umstrukturierung der Sozialversicherungssysteme.

Sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene wurden hinsichtlich dieser Fragen bereits beachtliche Fortschritte erzielt, aber es bleibt noch viel zu tun. Hinzu kommt, dass die Herausforderungen im Zusammenhang

mit der Globalisierung, der Alterung der europäischen Bevölkerung, den niedrigen Geburtenraten und den Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit unserer Sozialversicherungssysteme immer drängender werden. Der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt alle diese neuen Aspekte, indem er die Bemühungen auf sechs prioritäre Bereiche konzentriert und für jeden Bereich Maßnahmen vorsieht, die im Laufe der nächsten Jahre umzusetzen sind, insbesondere in Bezug auf Fragen, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbunden sind.

Allerdings kann die Europäische Kommission die im Fahrplan aufgeführten Ziele im Alleingang nicht verwirklichen. Diese Veröffentlichung soll veranschaulichen, was sich durch engagierte Partnerschaften, die auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten, erreichen lässt; sie soll Anregungen geben und zum Nachdenken führen. Sie stellt eine Reihe von Projekten vor, die sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befassen und 2002 im Rahmen des Fünften Gemeinschaftsprogramms für die Gleichstellung von Frauen und Männern von der Europäischen Kommission kofinanziert wurden.

Jedes Profil umfasst eine kurze Erklärung zu den Zielen des Projekts, einen Überblick über die angewandten Methoden und die vorgestellten Ergebnisse. Nützliche Kontaktinfos zu den Projektträgern und seinen internationalen Partnern sind ebenfalls darin enthalten.

Jedes dieser Projekte hat einen einzigartigen und wichtigen Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Europa geleistet.



# Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



# Frauen und Männer in Europa sollen ihr auf eine ausgewogene Lebensweise wa

## Projektname

2Reconciliate – Für einen effizienten Ausgleich von Familien- und Berufsleben

## Projektlaufzeit

Dezember 2002 bis März 2004

## Internationale Partner

Energiebehörde Ostmazedonien und Thrakien (LAUX), Griechenland; Familien- und Kinderbetreuungszentrum (FCCC), Griechenland; Landfrauenverband (Federación de la mujer rural), Spanien; Istituto Ricerche Educative e-Formative (IREF), Italien; Internationales Schulungszentrum für Frauen, Niederlande

## EU-Kofinanzierung

267 264,66 EUR

## Gesamtbudget

339 039,04 EUR

## Zielgruppe

Arbeitgeber (als Vertreter der verschiedenen Wirtschaftssektoren der einzelnen Gebiete – öffentliche Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen), Gewerkschaftsvertreter, die männliche und die weibliche Bevölkerung, Kinder und die Bevölkerung im Allgemeinen

## Name des Trägers

Associação Fernão Mendes Pinto, Portugal

## Kontakt

Associação Fernão Mendes Pinto  
Marta Santos  
Rua Dr. José Galvão, 210, Apartado 9  
3140 Montemor-o-Velho  
Portugal

## Telefon

(351-239) 68 71 70

## Fax

(351-239) 68 71 75

## E-Mail

marta.santos@afmp.pt

## Website

www.afmp.pt  
<http://www.afmp.pt/2reconciliate/homepage.htm>

*Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben gibt den Menschen auch eine gewisse Kontrolle darüber, wann und wie sie arbeiten. Diese Ausgewogenheit kann nur erreicht werden, wenn sie als ein Recht akzeptiert und respektiert wird, von dem Einzelne, Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes profitieren. Demografische Studien haben deutlich gemacht, dass die Brisanz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigt, wird doch der Anteil der auf den Arbeitsmarkt drängenden Frauen immer größer und die Bevölkerung immer älter. Um zu gewährleisten, dass die Beschäftigten ihr Recht auf Ausgleich von Privat- und Berufsleben wahrnehmen können, müssen die bestehenden Hindernisse auf zwei Ebenen beseitigt werden. Zunächst sollten die Arbeitgeber sich darüber im Klaren sein, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen zu einer Produktionssteigerung, zu geringeren Fehlzeiten und zu einer zufriedeneren und damit produktiveren Belegschaft führen können. Zweitens werden Männer und Frauen die traditionellen Klischees über ihre Rollen zu Hause und außerhalb ihrer vier Wände überwinden müssen.*

Genau dies war das Ziel des Projektes *2Reconciliate*, das durch die breite Verankerung der Chancengleichheit erreicht werden sollte. Das Projekt nahm neue Arbeitsstrukturen in Griechenland, Spanien, Italien und den Niederlanden unter die Lupe. *2Reconciliate* wurde von der Fernão Mendes Pinto Associação mit Hilfe von fünf Organisationen in vier Mitgliedstaaten durchgeführt. Schwerpunkt des Projekts waren insbesondere ländliche Gebiete und maßgeschneiderte Aktivitäten im Zusammenhang mit verschiedenen Aspekten der Work-Life-Balance (Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit/Familie) für Arbeitgeber, Gewerkschaften und Kinder. Das Projekt war bestrebt, Männern die Notwendigkeit der Aufteilung häuslicher Pflichten ins Bewusstsein zu rücken, Frauen über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären und ihnen zu vermitteln, dass ihre aktive Beteiligung an Gleichstellungsinitiativen von entscheidender Bedeutung ist.

Durch Kampagnen in den Teilnehmerländern trug *2Reconciliate* zur Sensibilisierung bei. Bewährte Praktiken (darunter neue Arbeitsweisen) wurden herausgestellt und ausgetauscht, Informationen über die Kindererziehung zu diesem Thema veröffentlicht. Die Projektkoordinatoren betonten: „*2Reconciliate* arbeitet an der Herausstellung bewährter Praktiken und neuer Arbeitsweisen, weil ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben ein grundlegendes Menschenrecht ist.“

# Recht Unternehmen können

Alle Projektaktivitäten basierten auf der Zusammenarbeit lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Partner.

## Rückendeckung durch Arbeitgeber und Gewerkschaften suchen

Als Teil seiner Bemühung zur Fortbildung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Durchführbarkeit und dem Nutzen von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben wurden im Rahmen des Projekts verschiedene Sensibilisierungskampagnen ins Leben gerufen. Diese Kampagnen zielten in erster Linie darauf ab, gegen längst überholte Vorurteile anzukämpfen und eine Veränderung sowohl der Mentalitäten als auch der Arbeitspraktiken zu fördern. Das Projekt stellte eine Reihe bewährter Praktiken heraus, die einige Arbeitgeber zur Förderung der Chancengleichheit eingeführt hatten. Die Projektteilnehmer wendeten diese Praktiken dann an, um den Nutzen auch für andere Unternehmen zu steigern. So förderte *2Reconciliate* sowohl einige neue Methoden, mit denen Unternehmen arbeiten konnten, als auch Strategien für die Unterstützung ihrer Mitarbeiter im Bemühen um das richtige Verhältnis zwischen Familien- und Berufsleben. Die Sensibilisierungskampagnen richteten sich auch an Gewerkschaftsvertreter und sollten deren Fähigkeit stärken, zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in den fünf Ländern zu verhandeln.

Im Rahmen des laufenden Projekts wurden auch zwei Bücher in portugiesischer Sprache veröffentlicht, in denen die aktuellen Rechtsvorschriften im Bereich Beschäftigung sowie einige der gebräuchlichen bewährten Praktiken nachzulesen sind. Diese Publikationen richten sich insbesondere an Unternehmen und Gewerkschaftsmitglieder. In allen Partnerländern wurden Treffen mit Unternehmen und Organisationen, die sich für die Förderung der Gleichstellung engagieren, veranstaltet. Eine Sensibilisierungsaktion fand im März 2003 im Rathaus von Montemor-o-Velho (einem ländlichen Bezirk in Portugal) statt und brachte 25 Politiker zusammen, die eine Reihe von Themen im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung erörterten. In Portugal und Griechenland wurden außerdem zwei Bürgerdiskussionen über den Wandel der Geschlechterrollen und sexistische Einstellungen organisiert.

## Sensibilisierung von Kindern

Zwar ist die Fortbildung von Arbeitgebern und Gewerkschaftlern eine Möglichkeit, die erforderliche Unterstützung für die Einführung einer Work-Life-Balance am Arbeitsplatz zu fördern,

doch gibt es auch noch eine andere. Die Erziehung spielt eine zentrale Rolle bei der Bekämpfung traditioneller Denkweisen, insbesondere wenn es um die Rolle der Frau innerhalb der Familienstruktur geht. Die Erziehung von Kindern und Jugendlichen kann daher langfristige Auswirkungen im Hinblick auf die Anwendung von Work-Life-Balance-Praktiken haben. Zu diesem Zweck wurden anschauliche pädagogische Materialien für Kinder und Jugendliche entwickelt und an Organisationen verteilt, die mit Schulen zusammenarbeiten oder Erzieher und andere Berufsgruppen ausbilden.

Im Februar 2004 wurden Toolkits mit dem Titel „Um Passo para a Igualdade – educar as nossas crianças para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres“ (Ein Schritt in Richtung Gleichberechtigung – Erziehung unserer Kinder im Sinne der Chancengleichheit von Männern und Frauen) entwickelt, die auf Portugiesisch, Italienisch, Niederländisch, Griechisch und Spanisch erhältlich sind. Fast 1000 Kits wurden in Schulen der Partnerländer verteilt. Zusätzlich fanden in portugiesischen Schulen Sensibilisierungskurse statt. Schüler schickten ihren Angehörigen über 100 Postkarten mit symbolischen Sätzen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Maßgeschneiderte Vereinbarkeitsstrategien

Im Mai 2004 erstellten alle Partnerländer eine abschließende Vergleichsstudie. Diese Studie mit dem Titel „*2Reconciliate*: Strategien für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben: Fallstudien“ legte die geografische, demografische und soziale Situation der Frauen in den fünf Teilnehmerländern dar. Sie befasste sich auch mit den Rechtsvorschriften, nationalen Aktionsplänen und bereits laufenden positiven Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und behandelte die spezifische Rolle der Sozialpartner bei der Förderung der Work-Life-Balance. Die Studie liegt in Portugiesisch, Italienisch, Niederländisch, Griechisch und Spanisch vor.

Dank der Sensibilisierungskampagnen und Forschungstätigkeiten des Projekts wurden in Unternehmen und NRO der Partnerländer neue Arbeitsweisen und Strategien für den Ausgleich von Familien- und Berufsleben eingeführt. Und vielleicht noch wichtiger: Mit der Erstellung neuen pädagogischen Materials packte *2Reconciliate* das Problem bei der Wurzel – den Vorurteilen und den etablierten diskriminierenden Wertennormen. Das Ergebnis ist ein Schritt in die richtige Richtung, hin zur Überwindung geschlechtsspezifischer Vorurteile und zur Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit.

# Väter übernehmen eine aktivere Rolle

## Projektname

Aktive Väter

## Dauer

Oktober 2002 bis Dezember 2003

## Internationale Partner

Region Veneto, Italien  
Ministerium für Chancengleichheit,  
Luxemburg

## EU-Kofinanzierung

284 929,80 EUR

## Gesamtbudget

359 306,18 EUR

## Zielgruppen

Väter und zukünftige Väter, Arbeitgeber,  
Gewerkschaften, Personalmanager

## Name des Trägers

Bundesministerium für Beschäftigung und  
Arbeit – Abteilung Chancengleichheit für  
Frauen und Männer, Belgien

## Kontakt

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail  
– Direction de l'Egalité des chances entre  
les femmes et les hommes  
Françoise Goffinet  
Rue Ernest Blérot 1  
B-1070 Brüssel

## Telefon

(32-2) 233 46 60

## Fax

(32-2) 233 44 88

## E-Mail

info@meta.fgov.be

## Website

www.meta.fgov.be

## Weitere Links

www.mega.public.lu

*Die Elternzeit ist das Kernstück vieler Politikstrategien zur Work-Life-Balance. Viele Mitgliedstaaten haben die Ansprüche darauf erweitert oder überhaupt zum ersten Mal die Möglichkeit der Elternzeit für Väter eingeräumt. Viele Männer sind sich über ihre Rechte noch immer nicht im Klaren oder gar unwillig, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Aktive Väter, ein Projekt unter der Federführung des belgischen Arbeitsministeriums in Zusammenarbeit mit dem luxemburgischen Ministerium für Chancengleichheit und der italienischen Region Veneto, soll junge Väter für ihr Recht auf Elternzeit sensibilisieren. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen des Projekts eine Vergleichsanalyse darüber erstellt, wie die EU-Richtlinie zur Elternzeit in den drei Mitgliedstaaten Belgien, Luxemburg und Italien umgesetzt worden ist.*

Heutzutage wollen die meisten Väter die ersten, kostbaren Momente im Leben ihrer Kinder miterleben, die Mutter in der Zeit, in der sie es am dringendsten benötigt, unterstützen und sich allgemein an eine neue Lebensweise anpassen. Im Juli 2002 wurden neue Rechtsvorschriften eingeführt, mit denen Vätern die Möglichkeit einer zehntägigen Elternzeit nach Geburt oder Adoption eines Kindes eingeräumt wurde. Leider haben nur einige Mitgliedstaaten die neuen Rechtsvorschriften umgesetzt, während andere dieser Entwicklung noch hinterherhinken. Wie *Aktive Väter* betont hat, müssen die Ursachen für diese schleppende Veränderung energisch in Angriff genommen werden.

## Bekämpfung chauvinistischer Unternehmenskulturen

Viele junge Väter nehmen ihr Recht auf Elternzeit mit Kusshand in Anspruch. Gleichwohl sind noch mehr Männer sehr zurückhaltend bezüglich einer Inanspruchnahme, geben dem Druck großer Arbeitsbelastung zu sehr nach und entscheiden sich gegen diese Option. Für diese Scheu sind zum Teil auch ihre Arbeitgeber verantwortlich. Akzeptanz und Inanspruchnahme von Elternrechten erfordern nicht nur die Fortbildung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Hinblick auf die neuen Möglichkeiten, sondern auch eine andere Einstellung gegenüber elterlichen Rechten und Bedürfnissen sowie elterlicher Verantwortung. Viele Firmen, insbesondere kleine und mittlere Betriebe, sind über die anzuwendenden Verfahren und die Art der Bezahlung im Falle von Elternzeit noch nicht richtig aufgeklärt. Darüber hinaus sind auch eine chauvinistische Unternehmenskultur und längst überholte konservative Ansichten über die Rolle des Mannes in

der Familie eine Erklärung für die zögerliche Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. Solche Einstellungen bringen Männer dazu, sich dem Rollenklischee zu fügen, und halten sie davon ab, ihr Recht auf Elternzeit als Väter wahrzunehmen.

### Abbau der Geschlechterbarriere

Das Problem der Ungleichbehandlung der Geschlechter wird durch verschiedene Sozialpolitiken noch verstärkt; sie wirken der Gleichstellung häufig entgegen, obwohl sie sich die Förderung einer Work-Life-Balance auf ihre Fahne geschrieben haben. Solche sozialen Maßnahmen, von denen hauptsächlich Frauen profitieren, festigen die Klischees zur elterlichen Rollenverteilung nur noch mehr und fördern damit die Ungleichbehandlung. So ist beispielsweise bei der Entscheidung, ob der Vater die Elternzeit in Anspruch nimmt, auch die Frage des Gehalts ein zentraler Faktor. Männer neigen dazu, in Elternzeit zu gehen, wenn ihre Partnerinnen ein Elterngeld bekommen, das ihrem eigenen Gehalt oder mindestens einem maßgeblichen Teil davon entspricht. Da Männer in den meisten EU-Ländern immer noch 15 % mehr verdienen als Frauen, überrascht es kaum, dass Elternzeit mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen wird.

### Aktiv werden

Im Rahmen von *Aktive Väter* wurde ein enormer Einsatz erbracht, um die konservativen Einstellungen in Betrieben aufzubrechen und Väter über ihre Rechte aufzuklären. In den drei Teilnehmerländern hat das Projekt dafür gesorgt, dass mehr Informationen verfügbar sind, die Kommunikation verbessert wird und vorbildliche nationale Maßnahmen unterstützt werden. Im Rahmen des Projekts wurden Informations-Kits erstellt, Kampagnen zum Thema Eltern- und Väterrechte sowie Konferenzen und Schulungsinitiativen durchgeführt.

In Italien wurden im Rahmen des Projekts 200 Schulungsstunden zum Thema Work-Life-Balance abgehalten, um Arbeit suchende Studenten und junge berufstätige Paare über ihre Rechte auf Elternzeit für Mütter und Väter zu informieren und sie diesbezüglich zu sensibilisieren.

In Belgien organisierte *Aktive Väter* kostenlose professionelle Theateraufführungen in belgischen Firmen, um Männer zur Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub zu animieren und die damit verbundenen Vorteile aufzuzeigen. In einer Reihe satiri-

scher Sketche machten Schauspieler gegen die auf Arbeitgeberseite herrschenden Vorbehalte (Kosten, mangelnde Kontinuität am Arbeitsplatz und Klischees bezüglich der Rolle des Mannes in der Familie) und gegen die bei jungen Vätern bestehenden Bedenken (von bürokratischen Hürden über Arbeitsbelastung bis zum Druck durch Vorgesetzte) mobil.

Des Weiteren wurde eine Broschüre über Vaterschaft auf Französisch und Niederländisch herausgegeben, die eine Selbstbewertung für Väter und Mütter enthält, mit der sie die Zeit erfassen können, die jeder Elternteil mit dem Baby verbringt. Diese Broschüre kann auf folgender Seite heruntergeladen werden: <http://meta.fgov.be/pdf/pd/frm01.pdf>.

Neben der Verbreitung von einschlägigem Material und Sensibilisierungsmaßnahmen hat die Vergleichsanalyse der Praktiken des Projekts in den drei Teilnehmerländern auch eine Fülle von Informationen verfügbar gemacht, von denen alle Projektpartner und Zielgruppen langfristig profitieren werden. Durch die Hervorhebung der Ungleichheiten zwischen den Ländern hinsichtlich der dort verbreiteten Einstellungen zum Vaterschaftsurlaub hat *Aktive Väter* dazu beigetragen, wertvolle Eckpunkte für künftige Initiativen auf nationaler Ebene zu schaffen. Die Projektpartner konnten sich nicht nur über die verschiedensten Herausforderungen austauschen, die sie zu bewältigen haben, sondern auch über ihre erprobten Methoden zu deren Inangriffnahme.

Schließlich zeigt die Erfahrung mit *Aktive Väter*, dass eine breitere Inanspruchnahme von Elternzeit für Väter nicht nur Arbeitnehmern bei der Bemühung um eine Work-Life-Balance hilft, sondern dass Arbeitnehmer und Unternehmen gleichermaßen davon profitieren können. Dazu erklärte Françoise Goffinet, Beraterin am Institut für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Koordinatorin des Projekts *Aktive Väter* in Belgien: „Junge Väter, die es schaffen, ihr Recht auf Vaterschaftsurlaub wahrzunehmen, sind bei der Arbeit effizienter und motivierter“. Durch die Bekämpfung traditioneller Vorurteile hat *Aktive Väter* einen wichtigen Schritt im Hinblick auf Akzeptanz und vermehrte Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter unternommen. Durch die länderübergreifende Zusammenarbeit hat das Projekt die Debatte über das Thema wieder entfacht und eine Plattform für den Dialog geschaffen – und uns damit der Akzeptanz durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Schritt näher gebracht.

# Kultur in Bewegung bringen

## Projektname

Kultur, Tradition und Kinderbetreuung;  
Möglichkeiten der Elternzeit für Männer  
und Frauen

## Dauer

Oktober 2002 bis Februar 2004

## Internationale Partner

Ministerio de trabajo y asuntos sociales,  
Spanien  
Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend, Deutschland  
Faculty of Social Sciences and Technology  
Management, Norwegen

## EU-Kofinanzierung

226 750,73 EUR

## Gesamtbudget

292 176,71 EUR

## Zielgruppe

Eltern von Säuglingen und Kleinkindern

## Träger

Centre for Gender Equality, Island

## Kontakt

Centre for Gender Equality  
Margret Maria Sigurdardottir  
Director  
Borgum  
IS-600 Akureyri

## Telefon

(354) 460 62 00

## Fax

(354) 460 62 01

## E-Mail

jafnretti@jafnretti.is

## Website

www.jafnretti.is

*Während die Elternzeit für Mütter seit langem EU-weit als Recht der Frauen anerkannt und geschützt wird, sieht es mit der Elternzeit für Väter ganz anders aus. In einigen Ländern wissen die Väter nicht einmal, dass sie ein Recht darauf haben, oder sie nehmen dieses Recht nicht in Anspruch, weil sie glauben, es sei Aufgabe der Frau, sich um die Kinder zu kümmern. Das Projekt Kultur, Tradition und Betreuung verfolgte das Ziel, solchen Einstellungen entgegenzuwirken und das Bewusstsein für die bestehenden Rechte der Väter zu schärfen.*

Im Rahmen des Projekts, das vom Icelandic Centre for Gender Equality (isländisches Zentrum für Geschlechtergleichstellung) geleitet und in Spanien, Deutschland, Norwegen und Island realisiert wurde, wurde eine Studie über die zeitlichen Zwänge und die Geschlechterfrage in modernen Familien mit Kleinkindern durchgeführt. Die Projektkoordinatoren am Icelandic Centre for Gender Equality hoben hervor: „Dieses Projekt stellt die bedeutsamen Beziehungen zwischen nationaler Gesetzgebung und kulturell geprägten Einstellungen heraus.“ Es hat dazu beigetragen, Kenntnisse über die Koordinierung von Beruf und Familie zu erwerben, indem kulturbedingte Traditionen, Einstellungen und Normen untersucht wurden, die Männer entweder dazu ermutigen oder davon abhalten, ihr Recht auf Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Eine vergleichende Analyse in den vier Partnerländern hat wertvolle Informationen für politische Entscheidungsträger und Anbieter von Sozialdienstleistungen hervorgebracht, die mithilfe dieser Informationen die Auswirkungen ihrer Entscheidungen in Sachen Geschlechtergleichstellung besser abschätzen können.

Das Projekt führte zudem eine Fallstudie auf der Grundlage von Statistiken, öffentlichen Dokumenten und Interviews mit Männern in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch. Diese mittelständischen Unternehmen wurden vor allem deshalb befragt, weil sie häufig nur begrenzt dazu in der Lage sind, sich auf individuelle Bedürfnisse einzustellen, und in einigen Fällen dort eine Mentalität herrscht, die Männer daran hindert, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

## Kulturell geprägte Einstellungen zur Elternzeit

Die Studie hob hervor, dass in den vier Partnerländern unterschiedliche Ziele in der jeweiligen Strategie für die Elternzeit entwickelt wurden, was mit den verschiedenen kulturell geprägten Einstellungen zusammenhängt.

**Norwegen** war das erste Land der Welt, das die Gewährung von Elternzeit für Männer zur Pflicht gemacht hat, um deren

Anteil an der Kinderbetreuung zu verstärken. Seit 1993 haben die Norweger das Recht, vier Wochen „Väterzeit“ in Anspruch zu nehmen, was heutzutage weitgehend akzeptiert und zur Norm geworden ist. Rund 85 % der Männer nehmen ihre einmonatige Elternzeit in Anspruch, rund 14 % nehmen sogar eine längere Auszeit vom Beruf.

**Island** bietet die längste Elternzeit für Väter in Europa (drei Monate) – diese Zeit kann auch auf Teilzeitbasis in Anspruch genommen werden. Jüngste Statistiken zeigen, dass 82 % der Väter die ersten zwei Monate und 76 % den dritten Monat in Anspruch nehmen. Die isländischen Männer arbeiten jedoch extrem lang, wodurch die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verwischt werden. In den isländischen Familien sind es vorrangig die Frauen, die sich um die Betreuung der Kinder kümmern.

In **Spanien** nehmen nur 2 % der Väter ihre Elternzeit in Anspruch, obwohl Elternzeit nach der Geburt eines Kindes vielfach in Anspruch genommen wird. Kenntnisse über Rechte und Zuwendungen in diesem Bereich sind sowohl seitens der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer relativ lückenhaft. Darüber hinaus wird der Karriere von Männern in Spanien größere Bedeutung zugemessen als der von Frauen, unabhängig von der beruflichen Position der Ehefrau.

In **Deutschland** basiert das Gesellschaftssystem auf dem Modell des „männlichen Versorgers“. Nur etwa 2 % der deutschen Männer nehmen Erziehungsurlaub. Doch für deutsche Eltern, die Elternzeit im Rahmen eines Teilzeitjobs in Anspruch nehmen wollen, wird das Ganze zu einem komplizierten Puzzle, das individuell mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden muss. Dadurch sind Eltern häufig in einer angreifbaren Position und erfahren in vielen Fällen den ausdrücklichen Widerstand des Arbeitgebers. Junge deutsche Paare tendieren ähnlich wie die Norweger dahin, die Vater- und Mutterrolle als gleichwertig zu betrachten, wobei dies jedoch mit der jeweiligen Situation auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängt oder mit der Frage, in welchem Maß die Ehefrau karriereorientiert ist.

### Strukturelle Tendenzen

Die nationale Gesetzgebung wird eindeutig von der Kultur beeinflusst. Die Unterschiede bezüglich der Inanspruchnahme von Elternzeit sind zumindest teilweise auf kulturelle Normen zurückzuführen. Um Strukturen zu verändern und neue Möglichkeiten und Optionen für junge Eltern zu schaffen, müssen politische Entscheidungsträger diesen kulturellen Normen mehr Beachtung schenken.

Das Projektteam hat zwei strukturelle Tendenzen bezüglich der Einbeziehung von Männern in die Kinderbetreuung und die Inanspruchnahme von Elternzeit besonders hervorgehoben. Einerseits gibt es lange, bezahlte Elternzeit für beide Elternteile auf der Grundlage der Beteiligung am Arbeitsmarkt. Norwegen und Island verfolgen diesen Weg mit spezifischen, auf die Geschlechter abzielenden Maßnahmen im Elternzeitsystem, das die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter besonders fördern soll. Andererseits gibt es ein universelles, aber die Geschlechter trennendes Elternsystem in Deutschland und Spanien, das von den traditionellen Geschlechterrollen stark beeinflusst wird. Diese Systeme sind durch starke kulturelle Normen gekennzeichnet, die eher den Unterschied der Geschlechter und ihre unterschiedlichen Rollen und Aufgaben betonen als gleiche Teilhabemöglichkeiten.

### Die Zwänge eines auf Geschlechtertrennung basierenden Systems

Eine der Lektionen aus dem Projekt *Kultur, Tradition und Betreuung* lautet: Flexibilität innerhalb eines universellen, aber auf Geschlechtertrennung basierenden Systems ist vermutlich schwieriger zu erreichen. Außerdem hat der vergleichende Bericht des Projekts betont, dass die unterschiedliche Inanspruchnahme der Elternzeit für Männer und Frauen auch mit der Arbeitsmarktsituation und den Beziehungen der Geschlechter zueinander insgesamt zusammenhängt. So ist beispielsweise die Beschäftigungsrate von Frauen in Norwegen und Island, wo Erziehungsurlaub im Allgemeinen in Anspruch genommen wird, sehr hoch. In Deutschland und Spanien dagegen sind die Arbeitslosenquoten wesentlich höher.

Der Abschlussbericht steht unter [http://caring.jafnretti.is/docs/CCC\\_FinalReport.pdf](http://caring.jafnretti.is/docs/CCC_FinalReport.pdf) zum Download zur Verfügung.

### Die öffentliche Diskussion über Elternzeit anregen

Dank einer Vereinbarung zwischen dem *Icelandic State Broadcasting Service* und der *European Broadcasting Union* (EBU) wurde ein TV-Dokumentarfilm mit dem Titel „Kultur, Tradition, und Betreuung: Elternzeit für Männer und Frauen“ europaweit ausgestrahlt. Dieser einstündige Film stellte neue Einstellungen in den Vordergrund, die Männer dazu ermuntern können, ihren Anteil an der Betreuung der Kinder zu erhöhen und ihr Recht auf Elternzeit häufiger in Anspruch zu nehmen, ohne die Rechte der Frauen bezüglich sicherer Arbeitsbedingungen abzubauen. Statistiken, Interviews sowie die aktuelle Rechtsprechung haben im Laufe des Programms das Bewusstsein geschärft, inwiefern sich die Inanspruchnahme der Elternzeit in diesen vier Ländern unterscheidet.

# Zeit für neue Politik

## Projektname

Bewältigung des Alltags, von lokaler Praxis zu nationaler Politik

## Dauer

August 2002 bis März 2004

## Internationale Partner

Association française de l'excellence territoriale (AFET), Frankreich  
Politecnico Milano – Dipartimento di Architettura e Pianificazione, Italien  
Central Union for Child Welfare (CUCW), Finnland

## EU-Kofinanzierung

415 553,51 EUR

## Gesamtbudget

530 468,88 EUR

## Zielgruppe

Schwerpunktmäßig Menschen mit niedrigem Einkommen und Migranten

## Führende Organisation

Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung, Abteilung Gleichstellungskoordination, Niederlande

## Kontakt

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Directie Coördinatie Emancipatiezaken  
Maureen Pepping  
Projectleader Dagindeling  
T.a.v. Dagindeling ESF-3  
P.O. Box 90801  
2509 LV Den Haag  
Niederland

## Telefon

(31-70) 333 58 10

## Fax

(31-70) 333 47 09

## E-Mail

mpepping@minszw.nl

## Website

[www.dagindeling.nl](http://www.dagindeling.nl)

## Weitere Links

<http://www.emancipatieweb.nl/uploads/1531/DailyRoutine2002.pdf>  
[http://www.emancipatieweb.nl/uploads/1530/Newsletter\\_no\\_2\\_Conference\\_report.pdf](http://www.emancipatieweb.nl/uploads/1530/Newsletter_no_2_Conference_report.pdf)

*Der Lebensstil von Männern und Frauen in den Niederlanden hat sich in den letzten 20 Jahren erheblich verändert. Dennoch scheint sich die Gesellschaft nach wie vor auf das traditionelle Versorgermodell zu stützen, nach dem der Mann arbeitet und die Frau für Haushalt und Kinder zuständig ist. Obwohl dieses Modell mittlerweile überholt ist, bleibt in den Niederlanden eine typische „Neun-bis-fünf-Uhr“-Kultur bestehen, in der die Öffnungszeiten der Geschäfte mit den üblichen Arbeitszeiten übereinstimmen. Haushalte, in denen beide Partner vollzeitlich arbeiten, stehen damit vor einem echten Problem. Neue Vereinbarungen und mehr Flexibilität sind erforderlich, um dem Wandel der Lebensmuster gerecht zu werden. Ein EU-Projekt versucht dieses Problem in den Niederlanden und einigen weiteren Ländern anzugehen, indem es erfolgreiche lokale Initiativen in nationale Politik umzusetzen versucht.*

Das Projekt *Bewältigung des Alltags* wurde ins Leben gerufen, um den Zugang zum Berufsleben insbesondere für Frauen zu verbessern. Das Projekt zielt darauf ab, 175 Alltagsmodelle zu entwickeln, um die Vereinbarkeit von Arbeit und täglich anfallenden Aufgaben in Haushalt und Familie zu verbessern und innovative Politik auf nationaler Ebene zu fördern, um in den Niederlanden, Italien, Frankreich und Finnland für eine bessere Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) zu sorgen.

In den letzten vier Jahren hat das Projekt vielfältige EU-Initiativen eingeführt und analysiert, die die Schaffung flexiblerer Arbeitszeiten, die Entwicklung von Personalpolitik unter Berücksichtigung von Fragen der Lebensgestaltung und die Einführung längerer Öffnungszeiten zum Ziel haben. Das Projekt mit einer Laufzeit von 2002 bis 2007 hat zudem mit Nachdruck auf die Bedeutung einer besseren Zusammenarbeit mit Schulen sowie Kinderbetreuungs- und Freizeiteinrichtungen hingewiesen. Das niederländische Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung ist gemeinsam mit drei transnationalen Partnern für die Koordinierung des Projekts verantwortlich.

## Die Gesellschaft ins 21. Jahrhundert mitnehmen

Viele EU-Mitgliedstaaten sind nach wie vor nur unzureichend auf die Bedürfnisse und Präferenzen von Menschen eingestellt, die Beruf und Familie, einschließlich der Sorge für Kinder und ältere Familienmitglieder, miteinander verbinden wollen. Die Menschen sind auf flexiblere Dienstleistungen angewiesen – das betrifft die Geschäftsöffnungszeiten, den öffentlichen Nahverkehr, Schu-



len, Kinderbetreuungseinrichtungen und die Tagesbetreuung für ältere Menschen. Das Projekt *Bewältigung des Alltags* hat nachdrücklich auf Folgendes hingewiesen: „Nicht nur die lokalen, regionalen oder nationalen Regierungen sind für den Ausgleich zwischen dem Arbeits- und Familienleben zuständig. EU-Bürger, Arbeitgeber, Projektentwickler, Geschäftsleute oder Anbieter von Dienstleistungen stehen ebenfalls in der Verantwortung.“ Die Bewältigung des Alltags berührt eine Reihe von Politikbereichen, wie Planung, öffentlicher Dienst, Work-Life-Balance-Politik und flexible Arbeitszeiten. Daher müssen umfassende Lösungen gefunden werden, um den sich verändernden Bedürfnissen des 21. Jahrhunderts gerecht zu werden.

#### Von lokaler Praxis zu nationaler Politik

Die im Rahmen des Projekts *Bewältigung des Alltags* eingesetzten Programme haben sich auf lokale Initiativen konzentriert, die auf eine größere Flexibilität der Öffnungszeiten lokaler Dienstleister abzielten. Durch einen Erfahrungsaustausch zwischen den vier Partnerländern konnte eine Reihe von guten Beispielen herausgestellt werden, die dazu beitragen können, die Bewältigung des Alltags zu vereinfachen. Die im Januar 2004 veröffentlichte Publikation „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beschreibt eine Reihe von Initiativen, die zur Verbesserung der Lebensqualität von Arbeitnehmern und ihren Kindern in allen teilnehmenden Ländern beigetragen haben.

#### Neue Lösungen zur Bewältigung von Stoßzeiten

Im Zeitraum 2002-2004 wurden im Rahmen des Projekts in den teilnehmenden Ländern 125 Modelle mit folgenden Schwerpunkten erprobt: ethnische Minderheiten, ländliche Gebiete, kleine Unternehmen im Pflege- und Kinderbetreuungsbereich, Personalpolitik unter Berücksichtigung von Fragen der Lebensgestaltung, tägliche Planungsroutine. Die Ansätze sind von Land zu Land sehr unterschiedlich und bieten ein breites Spektrum bewährter Praktiken.

In **Finnland** haben Eltern seit 1996 die Möglichkeit, Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen, unabhängig davon, ob sie auswärts arbeiten oder zu Hause bleiben. Um das Recht auf Kinderbetreuung zu unterstützen, wurde in Finnland ein System der Steuerermäßigung für die Inanspruchnahme von häuslicher Hilfe – in Form von Babysitting, Einkaufen, Putzen oder anderen Hausarbeiten – eingeführt. Eltern, die keine Kinderbetreuungseinrichtungen in Anspruch nehmen wollen, können bis zum dritten Lebensjahr des Kindes eine Kinderbetreuung zu Hause arrangieren oder eine private Kindertagesstätte nutzen.

In **Frankreich** organisieren nichtgewinnorientierte Zeit- und Mobilitätsagenturen Debatten, an denen Regierungsmitglieder, Geschäftsleute und lokale Gruppen teilnehmen können, um über anfallende Probleme zu diskutieren und gemeinsame Lösungen in Bezug auf die Ladenöffnungszeiten und eine größere Flexibilität des öffentlichen Dienstes zu entwickeln.

In **Italien** wirken „Mobilitätsmanager“ in einer Reihe von Gemeinden am Abschluss von Verträgen zwischen Unternehmen und der Regierung mit, um den öffentlichen Nahverkehr und die Ladenöffnungszeiten mit den üblichen Arbeitszeiten in Einklang zu bringen.

In den **Niederlanden** arbeiten viele Schulen mit Sportvereinen zusammen, so dass Kinder nach der Schule einem Hobby, einem Sport oder anderen Aktivitäten in anderen Einrichtungen nachgehen können, ohne dass die Eltern sich um den Transport der Kinder kümmern müssen.

#### Tipps für lokale, nationale und Gemeinschaftspolitik

Anhand der Projekterfahrungen konnten die Partner wichtige Schlussfolgerungen aus der Politik zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Praxis ziehen. Dabei ist es vor allem unerlässlich, dass Initiativen von den Männern und Frauen ausgehen, die darum bemüht sind, Beruf und Privatleben in der Praxis miteinander zu verbinden. Welche Lösungsmöglichkeiten wünschen sie sich? Was kann der Einführung solcher Lösungen im Weg stehen? Welche Programme können ohne größere Schwierigkeiten eingeführt werden, und wo besteht gegebenenfalls Bedarf an gesetzlichen Regelungen oder Änderungen der bestehenden Gesetze? Eine solche Politik muss zudem immer die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Unternehmen berücksichtigen, da sie für den Erfolg der Initiativen eine zentrale Rolle spielen.

Das Projekt *Bewältigung des Alltags* hat die Vielfalt möglicher Vorgehensweisen demonstriert, um die Diskussion und eine Debatte auf internationaler Ebene anzuregen. Es ist geplant, in der zweiten Projektphase 50 bis 55 zusätzliche Modelle durchzuführen, um auf den bisher erreichten Ergebnissen aufzubauen. Die auf dem Projekt basierende Veröffentlichung *Reconciliation of work and private life* (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) ist unter folgender Adresse verfügbar: [http://www.emancipatieweb.nl/uploads/1530/Reconciliation\\_of\\_work\\_and\\_privat\\_life.pdf](http://www.emancipatieweb.nl/uploads/1530/Reconciliation_of_work_and_privat_life.pdf).

# Audit des Familienbewusstseins in europäischen Unternehmen

## Projektname

Famwork – Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf anhand des Modellprojekts einer nationalen Koordinierungsstelle

## Dauer

September 2002 bis Dezember 2003

## Internationale Partner

Ministerium für Beschäftigung und Solidarität, Frankreich  
Autonome Provinz Bozen, Italien  
Ministerium für Sozial- und Familienangelegenheiten, Ungarn  
Beruf & Familie gGmbH, Deutschland

## EU-Kofinanzierung

237 144,77 EUR

## Gesamtbudget

344 180,18 EUR

## Zielgruppe

Unternehmen und Organisationen

## Träger

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Österreich

## Kontakt

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz  
Dpt. V/3  
Regina Hartweg-Weiss  
Franz-Josefs-Kai 51  
A-1010 Wien

## Telefon

(43-1) 711 00-3263

## Fax

(43-1) 711 00-3339

## E-Mail

regina.hartweg-weiss@bmsg.gv.at

## Website

www.famwork.info

*In ganz Europa ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen wie für Männer zu einer wichtigen Frage geworden. Zwar wurden bereits große Fortschritte erzielt, doch muss die Work-Life-Balance nun in einem breiteren Kontext in Angriff genommen werden. Dabei müssen wir nicht nur tief verwurzelte geschlechtsspezifische Klischees oder diskriminierende Praktiken berücksichtigen, sondern auch die Veränderungen in der Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung, neue Formen der Arbeitsorganisation und die Umgestaltung der Sozialversicherungssysteme. Aufgrund der Komplexität der Herausforderung wird es erforderlich sein, von Einzelnen, Regierungen und Unternehmen in ganz Europa Einsatz für den Wandel zu fordern. Um den Unternehmen zu helfen, familienfreundliche Ziele und die Methoden zu deren Verwirklichung zu definieren, hat das Projekt Famwork das Audit FAMILIE & BERUF entwickelt. Dieses Auditsystem ist ein Management-Instrument zur Unterstützung von Unternehmen und anderen Organisationen bei der Entwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik.*

Famwork wird vom österreichischen Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) geleitet, zusammen mit Projektpartnern aus nationalen Ministerien, Institutionen und Organisationen aus Deutschland, Frankreich, Italien und Ungarn. Es hat zur Aufnahme eines internationalen Dialogs darüber geführt, wie die Maßnahmen zur Verwirklichung der Vereinbarkeit durch die Einrichtung nationaler Koordinierungsstellen in jedem Land verbessert werden könnten. Darüber hinaus stützte sich das Projekt auch auf das Audit FAMILIE & BERUF, ein Instrument auf der Grundlage des amerikanischen Konzeptes des Familienfreundlichkeitsindex (family-friendly index). Dieses von der Hertie-Stiftung entwickelte Instrument wurde vom deutschen Projektpartner, der Beruf & Familie gGmbH, angewendet. Als Kontrollsystem unterstützt das Audit Investitionen, die auf Personalmanagemententscheidungen abzielen und Unterstützung für größeren Einsatz und mehr Offenheit für Innovation für die Beschäftigten eines Unternehmens bieten. Es kann in kleinen und mittleren Betrieben, bei nichtgewinnorientierten Organisationen und im öffentlichen Sektor angewendet werden.

## Das Audit FAMILIE & BERUF: Wie es funktioniert

Erstes Ziel des Audits ist die Prüfung der Unternehmenskultur und die Entwicklung personalpolitischer Maßnahmen zur

Unterstützung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Das Unternehmen wird einem internen Prozess unterzogen, in dem die Ziele und Maßnahmen, die für eine familienbewusste Personalpolitik erforderlich sind, definiert und in die Praxis umgesetzt werden. Auf der Grundlage einer systematischen Liste von Kriterien wird die Personalpolitik des Unternehmens in zehn Tätigkeitsbereichen gründlich unter die Lupe genommen. Zu diesen Bereichen gehören die Arbeitszeiten, der Arbeitsablauf und der Arbeitsinhalt, die Informations- und Kommunikationspolitik, die Führung, die Personalentwicklung, die Zusammensetzung der Gehälter und Löhne sowie Begleitmaßnahmen für Familien. Auf dieser Grundlage werden Mängel herausgearbeitet, mögliche Lösungen aufgezeigt und Strategien für Entwicklung und Wandel bestimmt. Nach Prüfung der Analyse durch einen externen Auditor erhält das Unternehmen ein Basiszertifikat „Audit FAMILIE & BERUF“. Nach drei Jahren prüfen die Auditoren, ob die Strategien umgesetzt wurden. Wenn dies der Fall ist und die Bewertung der Auditoren positiv ausfällt, ist dem Unternehmen das Audit-Zertifikat FAMILIE & BERUF für weitere drei Jahre sicher.

#### Erwiesener Nutzen

In **Italien** hat das *Famwork*-Team das Audit FAMILIE & BERUF in einer ländlichen Region in der Autonomen Provinz Südtirol zur Prüfung kleiner und mittlerer Betriebe eingesetzt. Die Zielfirmen haben von den neuen Maßnahmen in hohem Maße profitiert, insbesondere im Hinblick auf bessere Leistungen und eine gesteigerte Produktivität, Stressabbau, geringere Fehlzeiten und ein verbessertes Unternehmensimage. Das Audit führte nicht nur zur Entwicklung neuer familienfreundlicher Maßnahmen, sondern half den Unternehmen auch in ihrem Bemühen um qualifiziertes Personal.

In **Österreich** wurde die Audit-Methode erfolgreich im Pflegebereich erprobt. Im Rahmen des Unterprojekts *Familie und Beruf in der professionellen Altenpflege* wurde ein Leitfadensystem für die Anwendung des Audits FAMILIE & BERUF auf die stationäre und die mobile Altenpflege entwickelt.

In **Ungarn** wurde 2000 der erste Wettbewerb für den familienfreundlichsten Betrieb aufgelegt. Bewerber müssen im Hinblick auf fünf vorgegebene Kriterien die Maßnahmen beschreiben, die sie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben ergriffen haben. Es werden Preise in vier Kategorien

vergeben: große, mittlere und kleine Unternehmen sowie öffentlich-rechtliche Institutionen. Die Sieger dürfen das Wettbewerbslogo verwenden, und alle Preisträger erhalten eine Unterstützung, damit sie Beschäftigten Urlaub gewähren können, um Zeit mit ihren Familien verbringen zu können. Die Zahl der Wettbewerbsteilnehmer ist seit 2000 beträchtlich gestiegen, was von ausgesprochenem Interesse der Arbeitgeber an familienfreundlichen Maßnahmen zeugt. Um die Arbeitgeber bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, wurde das Audit FAMILIE & BERUF von ungarischen Akteuren übernommen. Die Hertie-Stiftung half bei der Schulung der ungarischen Auditoren, 2003 entstand im Ministerium für Beschäftigung und Arbeit ein Audit-Rat, und die Auditierungsmaßnahmen wurden aufgenommen.

#### Frankreich

Durch die internationale Projektpartnerschaft konnten die Maßnahmen zur Verwirklichung der Work-Life-Balance auch miteinander verglichen werden.

Forschungen zur derzeitigen Situation in Frankreich ergaben, dass im Gegensatz zu Deutschland und Österreich Eltern, die ihre Kleinkinder unter drei Jahren in die Obhut staatlicher Kindertagesstätten geben, gesellschaftlich nicht stigmatisiert werden. Im Gegenteil, das System wird insbesondere von hoch qualifizierten Eltern rege in Anspruch genommen. Alternativ werden Kinder dieser speziellen Altersgruppe von Tagesmüttern betreut. 1994 wurde die individuelle Kinderbetreuung durch ein Gesetz, das die Beschäftigung von Tagesmüttern aufgrund von Steueranreizen attraktiv macht, maßgeblich gefördert, neue Stellen wurden geschaffen. Die Zahl der Tagesmütter stieg dadurch von 130 000 auf 300 000.

#### Erfahrungsaustausch

*Famwork* hat den Austausch dieser positiven Erfahrungen zur verstärkten Umsetzung von Maßnahmen und Strategien zur Verwirklichung der Work-Life-Balance europaweit intensiviert. Insbesondere das Audit FAMILIE & BERUF hat sich in vielerlei Hinsicht als äußerst effizient erwiesen. Es eignet sich für alle Industriesparten und Unternehmensgrößen, aber auch für den öffentlichen Sektor, und kann zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance in der EU führen. Weitere Informationen über das Projekt und seine Ergebnisse finden Sie unter folgender Adresse: [www.famwork.info](http://www.famwork.info).

# Gewährleistung von Langzeitpflege für ältere Frauen

## Projektname

GALCA – Gender-Analyse und Langzeitpflegehilfe

## Dauer

November 2002 bis Dezember 2003

## Internationale Partner

Videncenter for Iigestilling, Dänemark  
Nationales Institut für Arbeitsforschung (National Institute for Working Life), Schweden  
Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut (Economic and Social Research Institute), Irland  
PROJOB, Niederlande

## EU-Kofinanzierung

379 005,09 EUR

## Gesamtbudget

479 830,53 EUR

## Zielgruppe

Anbieter und Empfänger von Langzeit-Betreuungsdienstleistungen, Politische Entscheidungsträger, die an Vereinbarkeitsfragen arbeiten

## Träger

Fondazione Giacomo Brodolini, Italien

## Kontakt

Fondazione Giacomo Brodolini  
Diego Teloni  
Via Depretis, 65  
I-00184 Roma

## Telefon

(39-06) 474 65 52

## Fax

(39-06) 474 63 45

## E-Mail

progetti@fondazionebrodolini.it

## Website

www.fondazionebrodolini.it  
[http://www.fondazionebrodolini.it/progetti\\_galca.asp](http://www.fondazionebrodolini.it/progetti_galca.asp)

*Europas alternde Bevölkerung stellt eine Herausforderung für die bereits überlasteten Sozialsysteme dar. Die Notwendigkeit der Langzeitbetreuung für Ältere steigt, während die Zahl der Betreuungspersonen, bei denen es sich traditionell um Frauen handelt, weiterhin rückläufig ist. Bis 2051 soll der Bedarf an häuslicher Pflegehilfe um schwindelerregende 150 % steigen. Angesichts dieser dramatischen Entwicklung ist es unerlässlich, dass wir jetzt damit beginnen, nach Lösungen für die Sicherstellung von Langzeitpflege zu suchen.*

Das Projekt *Gender-Analyse und Langzeitpflegehilfe (GALCA)*, koordiniert von der Stiftung Giacomo Brodolini in Italien, sollte diese Herausforderungen durch die Herausstellung der derzeit in Italien, Irland, Dänemark, Schweden und den Niederlanden verfügbaren Langzeitpflegedienste in Angriff nehmen. Ziel war die Bewertung der Grundstruktur verschiedener Langzeitpflegemodelle und die Entwicklung guter Praktiken, die von den EU-Mitgliedstaaten übernommen werden können. Der Schwerpunkt von *GALCA* lag dabei insbesondere auf der geschlechtsspezifischen Dimension der Langzeitpflege in den Städten Modena, Dublin und Roskilde.

## Pflege als Frage der Gleichstellung

Was hat Pflege mit Gender zu tun? Ziemlich viel, wie die Projektergebnisse von *GALCA* zeigen. Aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung haben Frauen einen viel größeren Pflegebedarf als Männer. Sie machen zwei Drittel der älteren Bevölkerung aus, und 75-80 % der älteren Frauen leben allein, weil sie verwitwet, geschieden oder alleinstehend sind (gegenüber nur 40 % bei den Männern). Da traditionsgemäß hauptsächlich Frauen die Betreuung älterer Verwandter übernehmen, könnten bessere Pflegeleistungen zeitliche Kapazitäten freisetzen und sie in die Lage versetzen, wieder einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen.

## Vergleichbare Daten aus der Langzeitpflegehilfe

Bis jetzt waren die Daten über den derzeitigen und den zukünftigen Bedarf an Pflegeleistungen in der EU unzureichend. *GALCA* erkannte die Notwendigkeit einer Vergleichsanalyse und führte genderspezifische Untersuchungen in diesem Bereich durch. Unterstützt von einem Team aus internationalen Forschern und Wissenschaftlern aus Dänemark, Schweden, Irland und Italien,

wurden im Rahmen von *GALCA* der Bedarf an Langzeitpflegeleistungen in Dänemark, Irland und Italien sowie deren Kosten untersucht. Dabei konzentrierte sich das Team auf Finanzierungsmodelle und bewährte Praktiken für die Langzeitpflege Älterer in diesen Ländern. Umfragen in Dänemark, Irland und Italien gaben Auskunft sowohl über die Zahl der älteren Menschen als auch über die verschiedenen Pflegestufen, denen sie zugerechnet werden; die verschiedenen Arten der angebotenen gewerblichen und ehrenamtlichen Dienstleistungen wurden ebenso untersucht wie die Wochenstunden, die von Familienangehörigen, Freunden oder professionellen Anbietern geleistet werden.

#### **Pflegeleistungen für ältere Frauen**

Auf der Grundlage dieser Daten konnte *GALCA* Musterleitlinien für die Bereitstellung und Finanzierung von Langzeitpflege in den fünf Teilnehmerländern ausarbeiten. Die Projektergebnisse haben der zukünftigen Politikentwicklung den Weg geebnet und einige der schwierigen Entscheidungen aufgezeigt, die die EU-Mitgliedstaaten zu treffen haben werden. Das Projekt ermittelte Verbesserungsbedarf in vier zentralen Bereichen: Bereitstellung einer größeren Auswahl von Dienstleistungen (Mahlzeitenlieferung, mehr häusliche Pflegehilfe usw.), mehr Altenpflegeheime, Förderung der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie in der Pflege (zum Beispiel telegesteuerte Pflege) und stärkere Unterstützung der Pflegeleistenden (kostenlose Rechtsberatung, soziale Beratungs- und Informationsstelle, ärztliche und psychologische Unterstützung).

Zu den herausgestellten bewährten Praktiken gehören:

- „Smart Homes“ – eine Initiative in den Niederlanden, die eigens für Ältere konzipierte genossenschaftliche Wohnheime anbietet, in denen ein breites Spektrum von Dienstleistungen verfügbar ist;
- IT-Zentren für Ältere – eine beschäftigungsfreundliche Initiative, die in den Niederlanden und Irland gegründet wurde und speziell darauf zugeschnitten ist, älteren Menschen dabei zu helfen, mit der neuen Informationstechnologie zurechtzukommen. Dieses Modell verhilft den Älteren zu mehr Autonomie in ihrem Alltag und verbessert die generationenübergreifende Kommunikation;
- Zugang zu gesellschaftlichen und kulturellen Aktivitäten – etwa die Beförderung zu Bibliotheken, Geschäften und

Ärzten. Eine solche Initiative kann älteren Menschen aus ethnischen Minderheiten helfen, sich stärker in kommunale Aktivitäten einzubringen, was in den nordischen Ländern erfolgreich umgesetzt wurde;

- Servicegutscheine – eine in Italien laufende Initiative mit einem Gutschein-System für Ältere, womit sie den Pflegedienstleister selbst wählen können und dadurch mehr Kontrolle über die Qualität des in Anspruch genommenen Dienstes haben.

Die umfangreichen Forschungsarbeiten im Rahmen von *GALCA* empfehlen eine ausgewogene Mischung aus öffentlicher und privater Pflege für Ältere. Grund dafür ist, dass ein ausschließlich staatlich finanziertes System für die europäischen Sozialstaaten auf Dauer nicht tragbar wäre.

#### **Erfahrungsaustausch**

Die Projektergebnisse von *GALCA* wurden auf folgender Webseite veröffentlicht: [www.fondazionebrodolini.it/GALCA](http://www.fondazionebrodolini.it/GALCA). Sie sind außerdem kostenlos auf einer CD-ROM erhältlich, die die gesamte Projektdokumentation enthält und den Titel *GALCA-Projekt, Gender-Analyse und Langzeitpflegehilfe* trägt. Eine Druckversion des Abschlussberichts mit dem Titel *GALCA-Projekt, Gender-Analyse und Langzeitpflegehilfe*, die den Katalog der bewährten Praktiken enthält, kann unter [progetti@fondazionebrodolini.it](mailto:progetti@fondazionebrodolini.it) angefordert werden. Die Länderberichte für Dänemark, Irland, Schweden und Italien sind ebenfalls online verfügbar. Alle Informationen sind auf Englisch veröffentlicht.

# Häusliche Dienstleistungen und Betreuung vereinbar oder im Widerspruch zueinander

## Projektname

Haushalt und Betreuung:  
Strategien der Vereinbarkeit und  
Arbeitsbedingungen in verschiedenen  
Familieneinheiten. Ungleichheiten  
aufgrund des Geschlechts, der sozialen  
Schicht und der ethnischen Zugehörigkeit

## Dauer

Dezember 2002 bis Mai 2004

## Internationale Partner

Institut für Frauenforschung der Universität  
Complutense (Instituto de Investigaciones  
Feministas), Spanien  
Universität Hamburg, Deutschland  
Die Bradford-Partnerschaft für  
Jugendentwicklung (The Bradford Youth  
Development Partnership), Vereinigtes  
Königreich  
MAIZ, Österreich

## EU-Kofinanzierung

246 315,54 EUR

## Gesamtbudget

314 640,69 EUR

## Zielgruppe

Haushalte, die auf Nachbarschaftsleistungen  
zurückgreifen, Migrantinnen, die  
Dienstleistungen im Haushalts- und/oder  
Betreuungsbereich erbringen

## Name des Trägers

Rotes Kreuz Spanien (Cruz Roja Española)

## Kontakt

Cruz Roja Española  
Dr. Graciela Malgesini Rey  
Cruz Roja Española  
C/Rafael Villa s/n  
E-28023 El Plantío (Madrid)

## Telefon

(34-91) 335 44 10

## Fax

(34-91) 335 45 00

## E-Mail

gmr@cruzroja.es

## Website der Koordinationsorganisation und Partner:

www.cruzroja.es  
<http://www.ucm.es/info/instifem/>  
<http://www.uni-hamburg.de/>  
<http://www.bydp.co.uk/>

*Zwar werden die Männer heute darin bestärkt, sich an Hausarbeit, Kinderbetreuung und Betreuung älterer Angehöriger zu beteiligen, doch hat sich dies noch nicht in allen Gesellschaftsschichten durchgesetzt. Am besten funktioniert die gemeinsame Erledigung solcher Aufgaben in Familien, in denen beide Partner einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. In Familien, in denen die Frauen in unregelmäßigen, unsicheren oder informellen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, liegt die volle Haushalts- und Betreuungslast jedoch auf ihren Schultern. Die öffentliche Hand ist mit der Bereitstellung der notwendigen häuslichen Pflege- und Betreuungsdienste, ohne die Frauen ihre Arbeit nicht fortsetzen oder wieder aufnehmen können, häufig überfordert. In Europa sind es oft Migrantinnen, die zur Überbrückung dieser Versorgungslücken angestellt werden, insbesondere in den Haushalten der Mittel- und der Oberschicht. Das Projekt Haushalt und Betreuung nimmt die Situation in vier europäischen Ländern unter die Lupe.*

Im Rahmen dieses Projekts, das vom Spanischen Roten Kreuz getragen wird, wurden Hausarbeit und häusliche Betreuungsdienste untersucht: So wurde geprüft, wo Haushaltspflichten „ausgelagert“ werden und in welchen Fällen ein Familienmitglied dafür bezahlt wird, dass es solche Tätigkeiten in anderen Haushalten ausübt. Grundlage waren die Angaben der vier Projektpartner in Spanien, Deutschland, Österreich und dem Vereinigten Königreich. Allen Teilnehmerorganisationen gemeinsam war die Sorge um Benachteiligung von Frauen in Europa, insbesondere die Sorge um die instabile Situation vieler Migrantinnen, die im Bereich der Haushalts- und Betreuungsdienste arbeiten. Dieser Sektor ist bekannt für fehlende Regelungen, unsichere Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne sowie sozial und ethnisch bedingte Ungleichbehandlungen.

## Der Widerspruch

Der signifikante, EU-weite Anstieg im Bereich der häuslichen Dienstleistungen in den letzten Jahren hat viele Frauen von der Belastung durch den Haushalt befreit. Immer mehr Familien bezahlen andere, die ihren Haushalt erledigen oder Betreuungsdienste erbringen, und schaffen so mehr Ausgewogenheit für ihr Arbeits- und Privatleben. Die Beauftragung einer zusätzlichen Person – in der Regel einer Frau –, die solche Aufgaben

# ing: der?

übernimmt, entschärft die familiären Konflikte im Zusammenhang mit der Zeiteinteilung. Allerdings kann sich das nicht jeder leisten. Es scheint, dass der Anstieg im häuslichen Bereich eigentlich nur eine Verlagerung der Haushalts- und Betreuungspflichten von einer Frauengruppe auf die andere bedeutet und bestimmte Ungleichheiten dadurch nur noch verschärft werden.

Anstatt einen Ausgleich von Arbeits- und Familienleben anzubieten, wird bezahlte Hausarbeit auf andere Frauen umgeschichtet, insbesondere auf Frauen aus Migrantenfamilien. Was die Sache noch schlimmer macht: Häufig leben Arbeitnehmerinnen aus Migrantenfamilien in unsicheren Situationen, und ihre eigenen Familien leiden unter einer Politik, die eine Familienzusammenführung verhindert. Es sind jedoch nicht nur Arbeitnehmerinnen aus Migrantenfamilien, die Schwierigkeiten ausgesetzt sind. Eine erhebliche Zahl von Frauen, die im Haushalts- und Betreuungssektor arbeiten, hat selbst Probleme, Familien- und Arbeitsleben miteinander in Einklang zu bringen, kann es sich häufig aber einfach nicht leisten, von der Politik zur Work-Life-Balance zu profitieren.

## Häusliche Dienstleistungen vereinbar machen

Angesichts dieser Probleme wurden im Rahmen des Projekts *Haushalt und Betreuung* in allen vier Teilnehmerländern Beschäftigte des Haushalts- und Betreuungsbereichs befragt, wobei alle vier Länder verschiedene sozioökonomische und Sozialstaatsmodelle haben. Diese internationale Analyse diente als Grundlage für die Verbesserung der soziologischen Bewertung von Haus- und Betreuungsarbeit.

Anschließend wurden Empfehlungen abgegeben und Vorschläge zur Verbesserung der bereichsspezifischen Vorschriften auf europäischer Ebene gemacht. Die Empfehlungen waren an die nationalen Regierungen, die staatlichen Behörden, NRO, den Wirtschaftssektor und private Arbeitgeber gerichtet.

Schwerpunkt der von dem Projekt geförderten Alternativen war die Stärkung der Verhandlungsposition von Frauen – insbesondere von Hausangestellten aus Migrantenfamilien – in den Bereichen des Arbeitsrechts und der Staatsbürgerschaft. Ein weiteres grundlegendes Ziel war es, die Arbeitnehmerrechte auszuweiten und Änderungen der Rechtsvorschriften für Dienst-

leistungen im häuslichen Bereich herbeizuführen. Das Projekt sollte mit dem Slogan „Unser Leben ist nicht nur Arbeit, wir sind auch Menschen“ außerdem auf die persönliche Dimension der Lebensumstände von Migrantinnen aufmerksam machen.

Auf der Grundlage dieser politikstrategischen Empfehlungen wurde eine Sensibilisierungskampagne ins Leben gerufen. Die Kampagne verbreitete eines der zentralen Konzepte des Projekts, dass nämlich „die steigende Nachfrage nach häuslicher Betreuung nicht nur das Problem der Aufteilung der häuslichen Pflichten aufwirft, sondern auch die Frage nach der Anerkennung der in diesem Bereich beschäftigten Migrantinnen.“

Es wurde eine DVD über den Wert von Hausarbeit und Betreuungsdiensten erstellt, mit der die gesellschaftliche Diskussion über die verschiedenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeregt werden soll.

Der internationale Bericht mit dem Titel „Haushalte, Betreuung, Grenzen ... Migrantinnen, Rechte und Vereinbarkeit“ sowie die Länderberichte über Migrantinnen und die Work-Life-Balance aus Spanien, dem Vereinigten Königreich, Österreich und Deutschland liegen jetzt unter folgender Adresse auf Spanisch, Englisch und Deutsch vor: <http://www.sindominio.net/karakola/precarias/homework.pdf>.

# Kinderbetreuung für Gleichberechtigung

## Projektname

I.C.A.R.E. – Integrazione Cura  
Apprendimento Realizazione Empowerment

## Dauer

November 2002 bis Februar 2004

## Nationale Partner

Consorzio Solidarietà Sardegna  
Progetto Donna Più  
Provinz Rom, Abteilung für Soziale  
Angelegenheiten  
Quartu Sant' Elena Stadtrat  
Unione Nazionale Cooperative Italiane  
(UNCI) Venezia  
Ad Vertere s.r.l

## Transnationale Partner

Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands  
e. V. (CJD) Dortmund, Deutschland  
Fratz Graz, Österreich  
Kek Dni Nea Magnisias, Griechenland  
Københavns Kvinde Daghøjskole (KKDH),  
Dänemark

## EU-Kofinanzierung

290 388,46 EUR

## Gesamtbudget

368 487,41 EUR

## Zielgruppe

Eltern

## Träger

Antares 2000 S.c.a.r.l ONLUS, Italien

## Kontakt

Antares 2000 S.c.a.r.l ONLUS  
Paola Fabiani  
Via Sant'anna, 3/a  
I-00024 Castel Madama  
Roma

## Telefon

(39-0774) 44 81 80

## Fax

(39-0774) 44 95 39

## E-Mail

antares2000@mclink.it

## Website

[www.antares2000.org/icare.asp](http://www.antares2000.org/icare.asp)

*Die Möglichkeit, eine bezahlbare und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen, ist für berufstätige Eltern extrem wichtig, insbesondere für Frauen, die sich in der Regel hauptsächlich um das Wohl der Kinder kümmern. Wenn der Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen begrenzt ist, sehen sich Frauen häufig gezwungen, ihre Arbeitszeit zu verkürzen oder sogar ganz aus dem Arbeitsleben auszuschneiden.*

Die transnationale Arbeitsgruppe I.C.A.R.E. mit Partnern aus Italien, Deutschland, Österreich, Griechenland und Dänemark hat Standards und Benchmarks entwickelt, um die Beziehung zwischen der Ausbildung von Kinderbetreuungspersonal, der Qualität der Kinderbetreuung und der kindlichen Entwicklung in der Früherziehung zu evaluieren. Das Projekt untersuchte Politiken und Praktiken, die die Qualität von Kinderbetreuung, insbesondere für Kinder aus Familien mit geringem Einkommen, verbessern. Es war außerdem bestrebt, Unterstützungs- und Bildungseinrichtungen zur Entlastung von Familien zu entwickeln, insbesondere für Kinder bis zum sechsten Lebensjahr. Darüber hinaus zielten die im Rahmen von I.C.A.R.E. durchgeführten Studien darauf ab, den Status von Kinderbetreuungs- und Erziehungsarbeit zu verbessern, die Beteiligung von Männern in diesem Bereich zu fördern und die Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten wichtiger Einrichtungen zu koordinieren, um sie besser auf die Bedürfnisse arbeitender Eltern abzustimmen.

## Die Qualität der Kinderbetreuung verbessern

Das Projekt begann mit einer empirischen vergleichenden Studie über Gesetzgebung, Politik und Strategien im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie über die beruflichen Qualifikationen im Sektor der Kinderbetreuung in den einzelnen Partnerländern. Ausgewählte Erfolgsgeschichten wurden in einer Broschüre mit dem Titel *Childcare quality. Just a matter of corn and salt* (Gute Kinderbetreuung. Soviel gehört gar nicht dazu) zusammengetragen.

Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit waren bezeichnend. Auch wenn weniger als 10 % der Kinderbetreuungseinrichtungen in Italien, Dänemark, Griechenland, Deutschland und Österreich als „unangemessen“ oder „dürftig“ eingestuft wurden, erhielten die meisten Einrichtungen doch nur die Bewertung „ausreichend“ oder „entspricht den Mindestanforderungen“. Diese Ergebnisse zeigen die Notwendigkeit, systematische



Bemühungen zu unternehmen, um einen Großteil der Kinderbetreuung in der EU substanziell zu verbessern. Aus nationalen Studien ging hervor, dass mehrere kontextspezifische Faktoren die Qualität der Kinderbetreuung beeinflussen, darunter Beratung, Finanzierung, behördliche Genehmigung und Sponsoring.

Das Forschungsprojekt war zudem bemüht, die Botschaft zu vermitteln, dass qualitativ hochwertige Kinderbetreuung für das Wohlbefinden der Kinder von grundlegender Bedeutung ist. Die Praxis hat gezeigt, dass zwischen Qualität der Abläufe, strukturellen und das Betreuungspersonal betreffenden Merkmalen sowie Praktiken bezüglich der Gesundheit und Sicherheit ein enger Zusammenhang besteht. Gut ausgebildetes Betreuungspersonal bietet hochwertigere Betreuung. Für die tägliche Erfahrung der Kinder bedeutet das, dass sie glücklicher und zufriedener sind und ihre Umgebung positiv wahrnehmen, wenn sich Betreuerinnen und Betreuer kompetent um sie kümmern und für kleinere Gruppen von Kindern zuständig sind. Im Rahmen der Studie wurde auch untersucht, ob die Qualität der Kinderbetreuung durch staatliche Intervention verbessert werden kann, insbesondere für Kinder aus sozial schwachen Familien.

### Über die Work-Life-Balance diskutieren

Um noch bessere Kenntnisse über die Bedürfnisse und Herausforderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erlangen, hielt das Projekt I.C.A.R.E. es für notwendig, auch tatsächliche Lebenserfahrungen und Rückmeldungen aus allen Bereichen des Arbeitsmarktes zusammenzutragen. Daher wurden Zielgruppen-Diskussionen über den Ausgleich von Beruf und Familie mit kleinen Unternehmen, Freiberuflern, Vertretern von mittleren und großen Unternehmen sowie Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in der Provinz Rom organisiert. Vorherrschende Themen waren z. B. Verhandlungen auf Unternehmensebene, Teilzeit- und Gelegenheitsarbeit, bezahlte Elternzeit und Betreuung von älteren Angehörigen.

Im Anschluss an diese Zielgruppen-Diskussionen wurde ein Bericht mit dem Titel *Just a matter of time?* (Nur eine Frage der Zeit?) veröffentlicht, in dem die diskutierten Themen behandelt werden. Außerdem enthält der Bericht politische Empfehlungen im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Bericht sollte als Instrument zur Weiterentwicklung der Regierungspolitik dienen und die Regierung darin unterstützen, ihre Bemühungen um eine nachhaltige Work-Life-Balance für alle fortzusetzen.

### Qualität durch Pilotprojekte definieren

I.C.A.R.E. hat vier europäische Unterprojekte zu den Bedürfnissen von Müttern und Säuglingen durchgeführt. Eingebunden wurden junge Mütter und Säuglinge in Kopenhagen (Dänemark), „Unterstützung für die Elternrolle“ in Dortmund (Deutschland), „Kinder und Raum“ in Graz (Österreich) und alleinstehende Mütter in Griechenland. Diese vier spezifischen Initiativen wurden durchgeführt, um die verschiedenen Interessengruppen in den Prozess der Definition, was qualitativ hochwertige Kinderbetreuung ausmacht, einzubinden. Auf der Grundlage dieser Pilotinitiativen formulierte I.C.A.R.E. einen Bericht zu „Qualitätsindikatoren“ und veröffentlichte die Broschüre *What policies for changing families?* (Welche Politik für Familien im Wandel?).

### Projektergebnisse verbreiten

Über eine Website und europäische Workshops wurde sichergestellt, dass Ideen, Dokumente und Zwischenergebnisse verbreitet, ausgetauscht und die Diskussion unter Partnern und anderen an dem Projekt beteiligten Akteuren angeregt wurden. Auch europäische Konferenzen boten Gelegenheit, Methoden, Ansätze, Instrumente und Modelle, die im Rahmen des Projekts entwickelt wurden, einem breiten Publikum zugänglich zu machen.

Schließlich entwickelte und verbreitete das Projekt I.C.A.R.E. ein „Resources pack“ – ein Handbuch mit einer Liste nützlicher Websites und E-Mail-Adressen für Fachleute und internationale Organisationen, die an Gender-Budgeting-Projekten beteiligt sind. Das Handbuch bietet außerdem einen Literaturüberblick (Publikationen, Dokumente, Toolkits, Statistiken) betreffend Gender Mainstreaming, Zusagen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und lokale Governance.

Ein Projektteilnehmer erklärte: „I.C.A.R.E. hat das Bewusstsein dafür geschärft, dass die Bemühungen und Initiativen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unbedingt stärker gefördert werden müssen.“ Diese Förderung kann durch Übernahme guter Beispiele andernorts oder durch Veröffentlichung von einschlägigen Dienstleistungen in den einzelnen Regionen erreicht werden. Durch Forschung, Zusammenarbeit und Dialog hat das Projekt wertvolle Erkenntnisse über einen der wichtigsten Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geliefert – die Qualität von Betreuungseinrichtungen für Kinder.

# Wissenschaftlerinnen beim Erklimmen d

## Projektname

MOBISC – Gleiche Bezahlung, Karrierefortschritte und die rechtssoziologische Bewertung von häuslicher Pflege

## Dauer

Dezember 2002 bis Juni 2004

## Internationale Partner

Research Centre for Gender Equality (KETHI), Griechenland  
Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), Portugal  
Universität Bari, Italien  
PERIPJERIE, Österreich

## Nationale Partner

Centre for the Study of Law and Policy in Europe (CSLPE), Universität Leeds, Vereinigtes Königreich

## EU-Kofinanzierung

338 469,59 EUR

## Gesamtbudget

430 964,57 EUR

## Zielgruppen

Politische Entscheidungsträger auf EU- und auf nationaler Ebene; Frauenorganisationen; Arbeitgeber und Sozialpartner; die Forschungsgemeinschaft; mobile Männer und Frauen in der EU und solche, die einen Umzug in Erwägung ziehen

## Name des Trägers

Dienststelle Frauen und Gleichstellung  
Ministerium für Handel und Industrie,  
Vereinigtes Königreich

## Kontakt

Women and Equality Unit  
Department of Trade and Industry  
Aphrodite Korou (Project Manager)  
Susan Atkins (Legal Representative)  
10 Great George Street  
London SW1P 3AE  
United Kingdom

## Telefon

(44-20) 72 73 88 67

## Fax

(44-20) 72 73 88 15

## E-Mail

aphrodite.korou@dti.gsi.gov.uk

## Website

[http://www.womenandequalityunit.gov.uk/pay/pay\\_facts.htm](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/pay/pay_facts.htm)

*Trotz der Tatsache, dass jährlich immer mehr Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten, sind Frauen und Männer in manchen Branchen weiterhin unterschiedlich stark vertreten – und werden nach wie vor unterschiedlich bezahlt. Ein Mann verdient in der EU durchschnittlich 15 % mehr als sein weibliches Pendant, und diese Diskrepanz wird mit der Zeit nicht kleiner. Im Zeitraum 2002-2003 war der Unterschied in der Bezahlung von Männern und Frauen bei Akademikern in Vollzeitjobs im Vereinigten Königreich 4 % größer als im Zeitraum 1995-1996. Um zu verstehen, welche Hürden Frauen auf dem europäischen wissenschaftlichen Arbeitsmarkt überwinden müssen, hat sich das Projekt Mobility and Progression in Science Careers Study (MOBISC) die Untersuchung der Faktoren zum Ziel gesetzt, die Karrierefortschritte und den Anteil von hoch qualifizierten Frauen in diesem Bereich beeinflussen. Schwerpunkt des Projekts waren Laufbahnen in Medizin und in Physik. Untersucht wurden die Auswirkungen, die Verpflichtungen im Bereich von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen – als eine Art unbezahlter Arbeit – auf männliche und weibliche Wissenschaftler haben.*

MOBISC begann mit der Untersuchung des Spannungsverhältnisses zwischen familienfreundlichen Strategien, die zur Rekrutierung hoch qualifizierter Frauen und ihrer Bindung an das Unternehmen entwickelt wurden, einerseits, und dem grundsätzlichen Verhältnis zwischen Karrierefortschritt und Mobilität andererseits. Die zentrale Studie des Projekts nahm sowohl gesellschaftliche als auch rechtliche Aspekte unter die Lupe und kombinierte eine Rechts- und Strategieanalyse statistischer Daten auf EU- und auf nationaler Ebene. Im Rahmen des von der Dienststelle für Frauen und Gleichstellung des Britischen Ministeriums für Handel und Industrie geleiteten Projekts wurden Partner aus dem Vereinigten Königreich, aus Griechenland, Portugal, Italien und Österreich zusammengebracht.

## Die Karriereleiter nach oben stolpern

In den vergangenen Jahrzehnten ist die Zahl der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in dem traditionell männlich besetzten Bereich der Naturwissenschaften maßgeblich gestiegen. Leider ist der wachsende Frauenanteil kein Indikator für Fortschritte in Sachen Gleichstellung. Der Grad der Feminisierung sowohl im akademischen als auch im industriellen Sektor ist insgesamt wieder im Sinken begriffen, insbesondere in Fachbereichen wie der Physik und den Ingenieurwissenschaften sowie in der Industrie. Obwohl mehr als die Hälfte der Forschungsaktivitäten in Europa im Privatsektor durchgeführt werden, sind nur 18 % der Industrieforscher Frauen, und deren Chancen, in höhere Positionen aufzusteigen, sind minimal. Am auffälligsten sind die Gleichstellungsdefizite in den hohen Positionen. 1999

# er Karriereleiter helfen

waren nur 11 % der Professoren in Europa Frauen. Es liegt auf der Hand, dass Karrierefortschritte für Frauen viel schwerer zu erreichen sind als für ihre männlichen Kollegen.

## Ungleiche Bezahlung: Schlüsselfaktoren

Auch in der Forschung sind zunehmend Ungleichheiten bei der Bezahlung festzustellen. Die Gründe hierfür sind komplex und miteinander verbunden. Ein Schlüsselfaktor sind dabei wohl Unterschiede im Bildungsniveau und bei der Arbeitserfahrung. Die traditionellen Unterschiede im Qualifikationsniveau von Frauen und Männern spiegeln sich auch in ihren Gehältern wider. Darüber hinaus machen Frauen immer noch eher als Männer eine Babypause oder unterbrechen ihre Arbeit, um Familienangehörige zu pflegen. Diese Pausen wirken sich auf ihre Arbeitserfahrungen aus, und das wiederum schlägt sich im Gehalt nieder.

Ein weiterer Faktor ist die Tatsache, dass Frauen durchschnittlich weniger Zeit mit Pendeln verbringen als Männer, vielleicht wegen des Zeitdrucks, dem sie unterliegen, wenn sie Arbeit und Betreuungsverpflichtungen unter einen Hut bringen müssen. Dies kann sich in zweifacher Weise auf die Bezahlung von Frauen auswirken: Ihnen steht eine geringere Auswahl von Jobs zur Verfügung, was bei den vorhandenen Stellen zu verstärkter Konkurrenz und damit zu niedrigeren Gehältern führt. Des Weiteren konzentrieren sich die Jobs von Frauen stark auf bestimmte Bereiche – 60 % der erwerbstätigen Frauen sind in gerade mal zehn Berufssparten vertreten. Und diese weiblich dominierten Bereiche sind häufig die am schlechtesten bezahlten.

## Zwischen Job, Familie und Zeitvertrag

In der *MOBISC*-Studie wurde außerdem darauf hingewiesen, dass Frauen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt eher über Zeitverträge beschäftigt werden als ihre männlichen Kollegen. Zwar sind Zeitverträge für Forscher eine gute Möglichkeit, zwischen verschiedenen Bereichen, Forschungsgruppen und Ländern hin- und herzuwechseln, doch bedeuten sie auch einen Mangel an Sicherheit und den Verzicht auf eine geregelte und vorhersehbare berufliche Karriere. Dies kann für Forscherinnen und Forscher mit Partnern und Kindern ein Hindernis sein und spielt auch bei der Frage, wie lange das wissenschaftliche Personal gehalten werden kann, eine wichtige Rolle. Die Arbeit der Research Careers Initiative im Vereinigten Königreich und des Projektzentrums Frauenförderung der Universität Wien hat interessante Projekte zur Entwicklung und Strukturierung neuer Wege zur beruflichen Karriereentwicklung durchgeführt.

## Die Beziehung zwischen hervorragender Leistung, Netzwerken und Fortschritt

Einige Länder, wie das Vereinigte Königreich, haben transparentere und offenbar objektive Ansätze zur Bewertung und Honorierung von Forschungsleistungen eingeführt. Akademische Netzwerke und Kontakte sind jedoch in allen Ländern nach wie vor entscheidend für eine wissenschaftliche Karriere. Der Zeitfaktor – in Zusammenhang damit insbesondere familiäre/persönliche Verpflichtungen – ist häufig von entscheidender Bedeutung für den Zugang zu bzw. den Aufbau von Netzwerken, wenn es darum geht, im Ausland arbeiten und an internationalen Konferenzen teilzunehmen zu können.

Daher lag bei der *MOBISC*-Forschung der Schwerpunkt auf dem Zeitproblem und der Frage, inwieweit die Verwendung von Zeit abhängig vom Geschlecht ist. Der Fortbestand von geschlechtsspezifischen Unterschieden im Hinblick auf die Zeit, die mit verschiedenen Arten unbezahlter Arbeit zu Hause verbracht wird, hindert viele Wissenschaftlerinnen mit Familie daran, ihrer Forschung genauso viel Zeit zu widmen. Die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler arbeiten zwischen 60 und 80 Stunden wöchentlich, Arbeit am Wochenende und im Urlaub inbegriffen. Wissenschaftlerinnen mit Kindern sind häufig nicht in der Lage oder nicht gewillt, übermäßig viel Zeit mit ihren Forschungsaktivitäten zu verbringen. Weil sie seltener Überstunden machen oder am Wochenende arbeiten können, haben sie auch seltener maßgebliche Wettbewerbsvorteile gegenüber denen, die mehr Zeit für die Arbeit aufwenden.

Wie das Projekt gezeigt hat, „hat der Aufbau eines Familienlebens mit entsprechenden Verpflichtungen eindeutige Auswirkungen auf den Verbleib und das Vorankommen von Frauen in wissenschaftlichen Laufbahnen“. Wissenschaftliche Laufbahnen bedeuten ohnehin schon eine große Herausforderung für Wissenschaftlerinnen, die Beruf und Privatleben miteinander in Einklang bringen wollen. Zudem haben etablierte kulturelle, politische und wirtschaftliche Normen noch immer großen Einfluss auf die praktischen Auswirkungen familienfreundlicher Beschäftigungspolitik.

Die *MOBISC*-Forschung hat einen tiefen Einblick in die Karrierefortschritte hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermöglicht. Die Ergebnisse dieses Projekts wurden zusammen mit anderen in dem Buch *Mobility and Career Progression in the European Union: a Case Study of Science Careers* zusammengetragen, das 2005 von Professor Ackers von der Universität Leeds veröffentlicht wurde. Die *MOBISC*-Ergebnisse wurden außerdem in 18 Themenpapieren vorgestellt, die auf der *MOBISC*-Internetseite einsehbar sind und im Juni 2004 bei einer Konferenz in Lissabon vorgestellt wurden.

# Eine neue Ära für die Personalverwaltung

## Projektname

New Hera

## Projektlaufzeit

Oktober 2002 bis Dezember 2003

## Internationale Partner

Arcidona, Italien

Die Regierung von Åland, Finnland

GISA, Deutschland

Der Bezirksverwaltungsrat Stockholm,

Schweden

## Nationale Partner

Stadtverwaltung A Coruña (Ayuntamiento A Coruña)

Stadtverwaltung Gijón (Ayuntamiento de Gijón)

Provincialregierung Córdoba (Diputación Provincial de Córdoba)

Fraueninstitut der Verwaltung von Kastilien-

La Mancha (Instituto de la Mujer de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha)

Asturianisches Frauen-Institut (Instituto Asturiano de la Mujer)

## EU-Kofinanzierung

386 396,95 EUR

## Gesamtbudget

483 358,56 EUR

## Zielgruppe

Kleine und mittlere Unternehmen, lokale und regionale öffentliche Verwaltungen

## Name des Trägers

Fundación Mujeres, Spanien

## Kontakt

Fundación Mujeres

Sra. Elena Valenciano Martinez-Orozco

c/ Raimundo Lulio, 1

E-28010 Madrid

## Telefon

(34-91) 591 24 20

## Fax

(34-91) 447 24 61

## E-Mail

mujeres@fundacionmujeres.es

## Website

www.fundacionmujeres.es

*Eines der Ziele der EU ist der Aufbau einer egalitären und gerechten Gesellschaft, in der Frauen und Männer ihr Recht auf Entwicklung ihres persönlichen, familiären und beruflichen Lebens voll wahrnehmen können. In vielen europäischen Ländern ist dieses Ziel jedoch noch weit von einer Umsetzung entfernt. Wenn dieses Recht geschützt werden soll, muss es zuerst in allen Lebensbereichen zu einer wirklichen Aufgabe gemeinsamer sozialer Verantwortung gemacht werden. Zwar sind grundlegende gesetzgeberische Maßnahmen ergriffen worden, doch reichen diese bei weitem nicht aus. Die Personalverwaltung in der Privatwirtschaft und bei staatlichen Organisationen muss auch die Gender-Dimension und die Notwendigkeit einer besseren Work-Life-Balance berücksichtigen.*

Das Projekt *New Hera*, koordiniert von der spanischen Fundación Mujeres (Frauenstiftung), hat eine erfolgreiche Methode zur Analyse der derzeitigen Situation bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in staatlichen, privaten oder sozialen Organisationen entwickelt. Diese Methode ist als GEMS bekannt, was für Gender Equality Management System (Managementsystem für Gleichstellung von Männern und Frauen) steht. Sie geht zurück auf das Jahr 2000 und wurde in Zusammenarbeit der Bezirksverwaltungsräte von West-Götaland und Stockholm als Benchmarking-Instrument für das Bemühen um gleiche Bezahlung von Frauen und Männern entwickelt. Die Fundación Mujeres hat dieses Instrument zusammen mit ihren fünf nationalen und vier internationalen Partnern eingesetzt, um die Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen in der Personalverwaltung privater Unternehmen und staatlicher Organisationen voranzubringen. Im Jahr 2003 wurden im Rahmen des Projekts Aktivitäten an verschiedenen Orten Spaniens – Asturien, Kastilien-La Mancha, Cordoba, La Coruña und Madrid – sowie in Italien, Schweden, Finnland und Deutschland durchgeführt.

## Bewertung und Verbesserung der Vereinbarkeitsstufen

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zu gewährleisten und zu einer systematischeren Bewertung zu gelangen, wurde im Rahmen des *New-Hera*-Projekts die GEMS-Methode als Messinstrument verwendet. Das System ermöglicht eine objektive Beschreibung der in einer Organi-

sation herrschenden Situation im Hinblick auf Gleichstellung in den Arbeitsbeziehungen. Außerdem wurde den Personalverantwortlichen eine schnelle und effiziente Strategie an die Hand gegeben, die ihnen hilft, den Aspekt der Vereinbarkeit bei Managementpolitik und -vorgehensweise zu berücksichtigen.

Wie funktioniert GEMS? Es arbeitet in vier übersichtlichen Stufen: Zusammenstellen von Informationen, Bewertung der Situation, Diagnose und schließlich Verbesserungsempfehlungen.

Als Erstes führt GEMS eine Untersuchung und Analyse von Dokumenten durch, die aufzeigen, inwieweit Gleichstellungsmaßnahmen Teil der Kernaktivitäten und -ziele der Organisation sind bzw. wie sie in den Beziehungen zwischen Leitung oder Personalmanagement auf der einen und den männlichen und weiblichen Beschäftigten auf der anderen Seite angewendet werden. Dabei handelt es sich zum Beispiel um Verhandlungsmethoden, Berichte, Gleichstellungspläne oder Entgeltgrundsätze.

Dann werden sieben Arbeitsbereiche analysiert, um zu einer Diagnose zu kommen. Dazu gehören: externes Szenario und Integrationsgrenze, Arbeitsbeziehungen und Umwelt, Familienleben und Arbeit, Schulung und Qualifizierungsmaßnahmen, Personalauswahl und Beförderungen, Entgelt und Prämien sowie sexuelle Belästigung. Anschließend werden sechs Aktionsbereiche nach anderen Kriterien analysiert. Auf dieser Grundlage legt das System fest, in welchem Umfang die Organisation die Vereinbarkeitsvorgaben erfüllt. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten: vollständig oder teilweise erfüllt; erfüllt, aber nicht dokumentiert; gar nicht erfüllt.

Auf der Grundlage dieser Methode kann ein Profil erstellt werden, das die Situation der Organisation im Hinblick auf den untersuchten Arbeitsbereich dokumentiert, so dass die am besten geeigneten Vereinbarkeitsmaßnahmen ergriffen werden können.

Das GEMS-Toolkit ist inzwischen in fünf Sprachen erhältlich: Schwedisch, Italienisch, Deutsch, Englisch und Spanisch.

### **Anpassungsfähige Methoden und Lösungen**

Private Unternehmen in allen Wirtschaftszweigen, öffentliche Verwaltungen auf nationaler, regionaler und kommunaler

Ebene sowie Gewerkschaften und soziale Organisationen aus allen Sektoren oder Bereichen können das GEMS-Tool anwenden. Die GEMS-Methode ist das Ergebnis eines Prozesses des Experimentierens und der Mehrfachprüfung in verschiedenen Arbeitsgruppen aus öffentlichen, privaten, sozialen und Gewerkschaftsorganisationen in sieben verschiedenen Kontexten in Europa. Dazu gehören verschiedene Arten von Mittelstands- sowie Großunternehmen (Gütertransport, Sanierung, Hotels, Dienstleistungen, ein schweizerisches multinationales Unternehmen für Lebensmittelherstellung, eine Sparkasse) und öffentliche Verwaltungen (Stadtverwaltung von Gijón und La Coruña sowie verschiedene Stadtverwaltungen in der Region Kastilien-La Mancha). Insgesamt 73 Verwaltungen und Unternehmen waren an der Analyse der Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beteiligt und haben ihre Erfahrungen ausgetauscht sowie Vorschläge für Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemacht. Die Arbeit mit internationalen Partnern bot neue Perspektiven beim Einsatz des Instruments in realen Situationen.

### **Eine neue Denkweise im Personalmanagement**

Zur Führung eines Unternehmens gehört auch die Kunst, die Beschäftigten zu motivieren und die betrieblichen Errungenschaften mit ihnen zu teilen. Die wichtigste Lektion, die das *New-Hera*-Projekt gelehrt hat, war, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur dann angemessen in die staatliche, die private und die Sozialpolitik einbezogen werden kann, wenn sie Gegenstand einer öffentlichen Debatte ist. So wies die Fundación Mujeres darauf hin: „Gerade weil die Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben kein Thema ist, das nur im privaten Sektor oder nur im häuslichen Bereich angegangen werden kann, müssen Initiativen von der öffentlichen Hand ausgehen, von Unternehmen und von öffentlichen Bediensteten.“ Das Projekt und das GEMS-Instrument trugen zur Sensibilisierung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Akteure sowie zu deren Verpflichtung bei, Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft umzusetzen. Sie machten außerdem deutlich, dass die Vereinbarkeit eine Frage gemeinsamer sozialer Verantwortung ist. Wie die Projekterfahrungen gezeigt haben, kann dieses Instrument zur Änderung von Einstellungen, Wahrnehmungen und Ideologien beitragen, um auf dem Weg zu gerechteren Arbeitsumgebungen voranzukommen.

# Bessere Work-Life-Balance für die ländlichen Gebiete Europas

## Projektname

Neue Nachbarn: Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ländlichen Gebieten Europas

## Dauer

Januar 2003 bis November 2004

## Transnationale Partner

Tamen, Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH, Berlin, Deutschland  
South Kerry Development Partnership Limited, Cahersiveen, Irland  
Häme Polytechnic, Mustiala, Finnland  
Groupe Ecole Supérieure d'Agriculture d'Angers, Frankreich  
Associação ao Portuguesa de Paralisia Cerebral, Coimbra, Portugal

## Nationale Partner

Agrotransfer bv Dronten, Niederlande

## EU-Kofinanzierung

368 445,72 EUR

## Gesamtbudget

540 460,49 EUR

## Zielgruppe

Fachleute, die in der Landwirtschaft, im Gesundheitswesen oder anderen Betreuungsdiensten tätig sind;  
Entscheidungsträger auf regionaler, nationaler und EU-Ebene; Bewohner ländlicher Gebiete

## Träger

Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Lebensmittelqualität, Niederlande

## Kontakt

Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Lebensmittelqualität,  
Abteilung ländliche Angelegenheiten  
Alberthe Papma  
Bezuidenhoutse weg 73  
Postbus 20401  
2500 EK Den Haag  
Niederland

## Telefon

(31-70) 378 48 97

## Fax

(31-70) 378 61 20

## E-Mail

a.papma@minInv.nl

## Website

[www.groenkennisnet.nl/new-neighbours](http://www.groenkennisnet.nl/new-neighbours)

*Die Notwendigkeit, neben der Erziehung der Kinder und der Sorge für die Familie einer Arbeit nachzugehen, ist für die Mehrheit der Europäer eine Tatsache – gleichgültig, ob sie in der Stadt oder auf dem Land wohnen. Doch die Einwohner ländlicher Gebiete haben mit zusätzlichen Schwierigkeiten zu kämpfen, wenn es darum geht, diese beiden Lebensbereiche miteinander in Einklang zu bringen. Das liegt vor allem an fehlenden unterstützenden Strukturen wie etwa Einrichtungen für die Kinderbetreuung, Fürsorgezentren für ältere oder kranke Angehörige, Öffnungszeiten von Läden, Banken und anderen Dienstleistern. Hinzu kommen kulturell geprägte Einstellungen, die es zu überwinden gilt – insbesondere das immer noch vorherrschende Konzept, dass die Frau sich um Haushalt und Familie zu kümmern hat, statt diese Aufgaben gerecht zwischen Frau und Mann aufzuteilen. Es ist dringend geboten, solche Einstellungen in Frage zu stellen und angemessene Unterstützung zu leisten. Das Projekt Neue Nachbarn, das Partner aus sechs europäischen Ländern zusammenbringt, befasste sich mit der Frage, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Menschen, die außerhalb der Städte in Europa leben, vereinfacht werden kann.*

Das niederländische Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Lebensmittelqualität hat gemeinsam mit sechs Partnern (aus Deutschland, Finnland, Portugal, Frankreich, Irland und den Niederlanden) Beispiele für bewährte Praktiken und Modelle für den Ausgleich zwischen Beruf und Familie in ländlichen Gebieten gesammelt. Diese Beispiele wurden anschließend analysiert und die Ergebnisse veröffentlicht, um eine gesunde Work-Life-Balance in ländlichen Gemeinschaften zu fördern und die diesbezügliche europäische, nationale und lokale Politik durch die Formulierung entsprechender Empfehlungen zu verbessern.

## Die Herausforderungen begreifen

Das Projekt hat vier Bereiche herausgestellt, die die Umsetzung effizienter Praktiken zum Ausgleich zwischen Arbeits- und Privatleben in ländlichen Gebieten behindern. Dazu gehören:

– *Geografische Lage.* Abgelegenheit, Isolation und Mangel an verfügbaren Dienstleistungen und Jobs sind in ländlichen Gebieten ein echtes Problem.

- *Einstellungen.* Normen und Werte, die innerhalb einer Gemeinschaft vorherrschen: zum Beispiel die traditionelle Rolle des Mannes als Versorger und der Frau als Hausfrau und Mutter – diese Klischees machen es schwierig, Veränderungen einzuleiten.
- *Jobs.* Vollzeitjobs, die von Männern beherrscht werden, sowie unflexible Arbeitsstrukturen erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- *Ambitionen.* Auch Kompetenz, Antrieb, Ambitionen, Verantwortlichkeiten und Bedürfnisse der Menschen in Verbindung mit ihrer jeweiligen Situation haben sich als Herausforderung erwiesen.

Zusätzlich zu diesen vier Bereichen muss die Tatsache berücksichtigt werden, dass jedes Land seine eigenen, spezifischen Herausforderungen in Bezug auf kulturell geprägte Einstellungen, Bevölkerungsdichte und wirtschaftliche Situation zu bewältigen hat. Aus diesem Grund ist das Projekt *Neue Nachbarn* zu dem Schluss gekommen, dass nur aus spezifischen lokalen Erfahrungen wirklich gelernt werden kann.

### **Bewährte Praktiken für gute Nachbarn**

Angesichts dieser Umstände ging das Projekt auf das Bedürfnis nach neuen Sozialmodellen, neuen Partnern und neuen Nachbarn ein, um einen vernünftigen Ausgleich zwischen Beruf und Familie zu finden. Das Projekt war bemüht, Lösungen für eine gute Work-Life-Balance in den Familien zu finden und dadurch das soziale und wirtschaftliche Klima der ländlichen Gemeinschaften zu verbessern. Jede Partnerorganisation befasste sich mit ihrer eigenen Region und schrieb Berichte, in denen sowohl Erfolgsgeschichten als auch noch nicht überwundene Hindernisse für die Umsetzung neuer Praktiken beschrieben werden. Die Berichte enthalten auch aktuelle Politikstrategien und Regelungen, die auf unterschiedlichen Regierungsebenen zur Anwendung kommen. Das Projekt identifizierte so 48 bewährte Praktiken in den sechs Partnerländern und verfasste eine Broschüre mit 18 Best-Practice-Beispielen, die sowohl auf privater als auch auf Regierungsebene umgesetzt werden. Diese wurden vier Themenbereichen zugeordnet: Betreuung (Kinder, Behinderte, ältere Menschen), Beschäftigung, Mobilität und soziales Leben (persönliche Dienstleistungen, Treffpunkte, soziale Infra-

struktur). Die Broschüre steht unter folgender Adresse online zur Verfügung: <http://www.groenkennisnet.nl/new-neighbours/project-frame.htm>.

### **Empfehlungen für Entscheidungsträger**

Die herausgestellten bewährten Praktiken haben den Projektpartnern Gelegenheit gegeben, von gemeinsamen und unterschiedlichen Erfahrungen zu lernen und neun politische Empfehlungen rund um vier Themenbereiche zu formulieren: Politik für die Menschen, Arbeit, Dienstleistungen und Infrastruktur. Die Empfehlungen sind hauptsächlich an Entscheidungsträger auf EU-Ebene gerichtet, machen jedoch zugleich deutlich, dass niedrigere Regierungsebenen – insbesondere die nationale und regionale Ebene – auch Verantwortung tragen, und haben für sie spezifische Empfehlungen formuliert. Die Empfehlungen betonen vor allem die Notwendigkeit, die Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den ländlichen Gebieten Europas anzuregen. Die Empfehlungen sind in einer Broschüre zusammengefasst, die online unter folgender Adresse verfügbar ist: <http://www.groenkennisnet.nl/new-neighbours/project-frame.htm>.

### **Kommunikation sicherstellen**

Da nationale Regierungen nicht immer wissen, was sich auf lokaler Ebene abspielt, muss für eine bessere Kommunikation auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene gesorgt werden. Eine Fallstudie über den so genannten „Gemeindeberater“ in Finnland bietet ein anschauliches Beispiel. Der Gemeindeberater ist das Bindeglied zwischen lokaler, regionaler und nationaler Ebene. Er informiert die Mitglieder einer Gemeinde über relevante Vorschriften und bringt den Entscheidungsträgern lokale Probleme nahe. Um die Kommunikation zu fördern, schuf das Projekt ein Netzwerk für die Verbreitung von Informationen, Wissen und Erfahrungen, richtete eine Website und ein Internet-Diskussionsforum ein und förderte den Austausch von Informationen und Ideen auf einer im Juni 2004 organisierten Konferenz.

Das Projekt *Neue Nachbarn* hat auf dem Weg zur Förderung von Praktiken für eine bessere Work-Life-Balance in ländlichen Gebieten beachtliche Fortschritte erzielt, wobei es nachdrücklich darauf hinweist, dass es sich hierbei nicht um ein isoliertes Problem handelt, sondern um ein Thema, das nahezu ganz Europa betrifft.

# Gleichstellung ermöglichen

## Projektname

RALFA – Familienfreundliche Frauenkarriere: Verstärkung und Nachahmung bewährter Praktiken bezüglich der Vereinbarkeit von qualifizierter Frauenarbeit und Familie

## Dauer

Dezember 2002 bis Juni 2004

## Transnationale Partner

Arborus, Frankreich  
Newnham College, University of Cambridge, Vereinigtes Königreich

## EU-Kofinanzierung

260 150,65 EUR

## Gesamtbudget

325 188,31 EUR

## Zielgruppe

Vertreter öffentlicher und privater Organisationen, die lokale Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, mit besonderem Schwerpunkt auf solchen, die die Karriere von Frauen unterstützen

## Träger

ASDO (Frauenvereinigung für Entwicklung und den Kampf gegen soziale Ausgrenzung), Italien

## Kontakt

ASDO  
Giovanna Declich  
Executive Director  
Via Giuseppe Avezzana 2/B  
I-00195 Roma

## Telefon

(39-06) 45 43 54 61

## Fax

(39-06) 45 43 56 83

## E-Mail

info@asdo-info.org

## Websites des Trägers und der Partner:

[www.asdo-info.org](http://www.asdo-info.org)  
[www.arborus.org](http://www.arborus.org)  
[www.newn.cam.ac.uk](http://www.newn.cam.ac.uk)

*Insgesamt haben in der Europäischen Union nur rund 25 % der Kleinkinder unter drei Jahren Zugang zu einer Kindertagesbetreuung. Etwa 80-90 % der älteren Menschen, die sich nicht mehr selbst versorgen können, werden ausschließlich von der Familie betreut. Was haben diese Zahlen gemeinsam? Sie machen klar, dass die Bewältigung von beruflichen und familiären Pflichten für Frauen nach wie vor eine große Herausforderung ist, denn in der Regel wird die Erfüllung der Betreuungspflichten von den Frauen erwartet. Dieses Thema nicht anzugehen hätte zur Folge, dass Frauen weiterhin nur unter erheblichen Schwierigkeiten ihren Platz in der Arbeitswelt einnehmen könnten; sie würden weiterhin diskriminierende Erfahrungen machen, sofern sie einer Arbeit nachgehen, und sie würden weiterhin mit einer unzureichenden Arbeitsplatzsicherheit leben müssen. Die Frauenvereinigung für Entwicklung und den Kampf gegen soziale Ausgrenzung (ASDO) hat gemeinsam mit dem Newnham College (University of Cambridge) und der Arborus Association in Paris das Projekt RALFA ins Leben gerufen, um diese Herausforderungen anzugehen.*

Im Rahmen des Projekts wurden 40 Initiativen in drei Ländern durchgeführt, die eine ausgewogene Work-Life-Balance fördern sollten. Als Referenz für ein Benchmarking wurde eine Liste von 300 Erfahrungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erstellt. Bei der Durchführung der Studie konzentrierte sich das Projekt auf einige Einschränkungen der jeweiligen nationalen Politik zur Förderung einer Work-Life-Balance, bewährte Praktiken und bereits bestehende lokale Partnerschaften in den drei teilnehmenden Ländern Frankreich, Italien und Vereinigtes Königreich. Mithilfe der Studien konnte RALFA gründliche Kenntnisse über die Umsetzung familienfreundlicher Politik erlangen, zu einem Umfeld beitragen, das familienfreundliche Maßnahmen fördert, und Initiativen identifizieren, die Frauen dabei unterstützen, hochrangige Posten in der Arbeitswelt zu finden. Das Projekt machte zudem die Notwendigkeit eines Austauschs bestehender Praktiken in ganz Europa deutlich.

## Experimente durchführen

Das innovativste Element innerhalb des Projekts war die Arbeit mit lokalen Bündnissen, die familienfreundliche Politikstrategien unterstützen. Während seiner achtzehnmonatigen Laufzeit



hat das Projekt dazu beigetragen, drei Initiativen zu gründen, die eine ausgewogene Work-Life-Balance unterstützen. Dazu gehören:

– ein lokales Bündnisprojekt zwischen dem europäischen Luft- und Raumfahrtkonzern EADS und sechs weiteren führenden Unternehmen sowie internationalen Institutionen, die gemeinsame Kindertagesstätten eingerichtet haben – mehrere Firmen in räumlicher Nähe legen ihre Ressourcen und ihre Bedürfnisse zusammen und bieten eine Dienstleistung an, die sie allein nicht anbieten könnten;

– ein Projekt in Cambridge (Vereinigtes Königreich), das eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance für Frauen unterstützt, die sich um ältere Familienmitglieder kümmern. Das Projekt unterstützte darüber hinaus Direktinitiativen, die darauf abzielten, die Aufmerksamkeit der Arbeitgeber auf diesen Themenbereich zu lenken und berufstätige Frauen über die auf lokaler Ebene verfügbaren Möglichkeiten und Ressourcen für die Pflege älterer Menschen zu informieren;

– das Projekt *Aquilone* in Treviso (Italien), das in einem Bereich durchgeführt wurde, der im Hinblick auf Zugang und berufliche Entwicklung von Frauen eher als verschlossen gilt – in der Industrieproduktion. *Aquilone* ist eine von mehreren Unternehmen betriebene Kindertagesstätte, die von der Unione Industriali im Industriedistrikt Conegliano Veneto der Provinz Treviso getragen wird und neun lokale Unternehmen umfasst.

#### **Leitlinien für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Das Projekt RALFA hat Diskussionsforen eingerichtet, die den Austausch von Erfahrungen und Verfahren ermöglichten, darunter auch kontroverse Aspekte der Umsetzung von familienfreundlicher Politik in den drei Partnerländern. Diese Diskussionen bildeten die Grundlage für die Formulierung von Leitlinien zur Work-Life-Balance, die vom RALFA-Team entwickelt wurden und in einem Handbuch mit dem Titel „Gleichstellung am Wendepunkt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ verfügbar sind. Das Handbuch ist in Englisch und Italienisch erhältlich und kann von der RALFA-Website heruntergeladen werden. Die Leitlinien richten sich an Manager von Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen, öffentliche Verwaltungen,

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie an Elternvereinigungen auf lokaler und regionaler Ebene.

#### **Zugang zu Ressourcen ermöglichen**

Die *RALFA*-Website ([www.asdo-info.org](http://www.asdo-info.org)), die in Englisch, Französisch und Italienisch verfügbar ist, bietet Zugang zu Leitlinien für die Planung familienfreundlicher Politik, zu Diensten, die Unterstützung für Familien anbieten, und zu Informationen über die Investitionen der eingebundenen Akteure wie auch zu den verschiedenen Projekten. Die Website veröffentlicht überdies dreisprachige elektronische Newsletter, die über Erfahrungen und Experimente im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichten.

Ein Projektteilnehmer erklärte: „RALFA hat gezeigt, dass durch die Beteiligung öffentlicher und privater Organisationen große Fortschritte auf lokaler Ebene erzielt werden können – es hat gezeigt, dass angemessene Vorkehrungen für die Versorgung von Kindern und älteren Menschen von der Gesellschaft als Ganzes getroffen werden müssen.“ Das Projekt hat neue Kenntnisse und Ideen bezüglich der Erreichung einer ausgewogenen Work-Life-Balance hervorgebracht, gute Praktiken identifiziert und verbreitet sowie gründliche Informationen über Methoden zur Bildung lokaler Bündnisse zusammengetragen. Einige der besten Praktiken, die derzeit von Experten und Praktikern angewandt werden, hat RALFA auf der Grundlage von Forschungen und Konsultationen mit einem breiten Spektrum von Interessengruppen besonders herausgestellt.

# Strategien für mehr Freiheit

## Projektname

Strategien für mehr Freiheit

## Dauer

September 2002 bis Dezember 2003

## Transnationale Partner

Ente Nazionale Acli Istruzione  
Professionale (ENAIP), Frankreich  
Ente Nazionale Acli Istruzione  
Professionale (ENAIP), Deutschland  
ENAIP, Großbritannien  
The Community College, Großbritannien  
Associazioni Christiani Lavoratori  
Internazionale (ACLI) Flandern, Belgien  
FAI, Belgien

## Nationale Partner

ACLI COOR. FEMMES, Italien

## EU-Kofinanzierung

240 866,58 EUR

## Gesamtbudget

316 535,94 EUR

## Zielgruppe

Migranten, Frauen, Arbeitgeber,  
Gewerkschaften, Politiker

## Träger

Ente Nazionale ACLI Istruzione  
Professionale (ENAIP), Italien

## Kontakt

Enaip Nazionale  
Dott.ssa Elisabetta Cerroni  
Via Marcora, 18/20  
I-00153 Roma

## Telefon

(39-06) 584 05 12/497

## Fax

(39-06) 584 06 86

## E-Mail

marzoli@enaip.it

## Website

www.enaip.it  
[http://www.enaip.it/chi\\_siamo/chisiamo.html](http://www.enaip.it/chi_siamo/chisiamo.html)  
<http://net.enaip.it/strategiediliberta/>

*Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte für alle Menschen erreichbar sein. Dazu gilt es, Initiativen zu entwickeln, die Hindernisse für die Gleichstellung aus dem Weg räumen, die üblicherweise in Familien anzutreffen sind – von der ungleichen Aufgabenverteilung bis zum traditionellen Verständnis der geschlechtsspezifischen Rollen. Das Projekt Strategien für mehr Freiheit wollte diese Themen näher untersuchen. Dazu wurden bewährte Praktiken bezüglich der Work-Life-Balance (Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit/Familie) überprüft und untersucht, wie geschlechtsspezifische Stereotypen die Beteiligung von Männern am Familienleben beeinflussen. Das Projekt wurde von Ente Nazionale Acli Istruzione Professionale (ENAIP), Italien, geleitet und mit der Beteiligung von ENAIP-Büros in Frankreich, Deutschland und im Vereinigten Königreich sowie mit Partnern im Vereinigten Königreich und in Belgien durchgeführt.*

Die im Rahmen des Programms durchgeführten Aktivitäten fanden sowohl auf nationaler als auch transnationaler Ebene statt. Auf nationaler Ebene wurden verschiedene Forschungstätigkeiten im Bereich innovativer Erfahrungen mit dem Thema Work-Life-Balance in Italien, Frankreich, Deutschland und im Vereinigten Königreich durchgeführt. Dazu gehörten Dokumentierung von Rechtsvorschriften, Erfassung und Darstellung erfolgreicher Erfahrungen sowie Organisation von pädagogischen und bewusstseinsbildenden Workshops. Auf transnationaler Ebene wurden in jedem der vier Länder Seminare veranstaltet, um gemeinsame Leitlinien festzulegen, Aktivitäten zu vergleichen, Projektergebnisse zu bewerten und öffentlich bekannt zu machen. Sämtliche Aktivitäten waren bestrebt, das zentrale Motto des Projekts zu untermauern: „Es ist unumgänglich, neue Wege zu fördern, die Männer und Frauen dazu ermutigen, häusliche Aufgaben gleichmäßig untereinander zu verteilen.“

## Von früheren Generationen lernen

Um die kulturellen und organisatorischen Gegebenheiten zu analysieren, die den Ausgleich zwischen Beruf und Familie beeinflussen, wurde eine Studie in der italienischen Einwanderergemeinde im Vereinigten Königreich durchgeführt, in deren Verlauf 83 Italiener im Alter von durchschnittlich 70 Jahren befragt wurden. Dabei schälte sich als zentrales Thema die Schwierigkeit heraus, die Betreuung der Kinder, das Familienleben und die Arbeit miteinander in Einklang zu bringen – insbesondere in den 50er und 60er Jahren, als entsprechende Möglichkeiten nur begrenzt vorhanden waren. Wie es für viele Migrantinnen und Migranten in ganz Europa derzeit der Fall ist, war es auch damals ein großes Problem, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, wobei die Einsamkeit aufgrund des Lebens in einem fremden Land die Situation noch verschärfte. Auf der Grundlage dieser Studie

wurden im Vereinigten Königreich fünf Sensibilisierungs- und Schulungsseminare zu den Themen Work-Life-Balance, soziale Sicherheit und Kinderbetreuung im Kontext der Einwanderung abgehalten.

### Rechtsvorschriften und bewährte Praktiken erforschen

Neben dem Forschungsprojekt im Vereinigten Königreich gab es im Rahmen des Projekts *Strategien für mehr Freiheit* weitere gezielte Forschungsprojekte in jedem der teilnehmenden Länder. Die Ergebnisse der vergleichenden Studien und Konferenzen in Italien, Frankreich und Deutschland wurden 2004 in einem Abschlussbericht mit dem Titel „Strategie für die Freiheit“ veröffentlicht, der in Englisch, Französisch, Italienisch und Deutsch verfügbar ist. Die einzelnen Teile des Berichts wurden jeweils von einem der Partner verfasst, der die Ergebnisse der Studie in dem betreffenden Land detailliert darstellte.

#### In Italien

Der erste Teil des Abschlussberichts von ENAIP-Italien stellt sich als Leitfaden für die nationalen Grundsätze, Vorschriften, Verfahren und Erfahrungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Der Bericht erläutert das Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die damit verbundenen Dimensionen, die europäischen und italienischen Rechtsvorschriften sowie einige der in Italien getroffenen innovativen Maßnahmen in Bezug auf neue Arbeitszeitregelungen, Vereinbarkeitsmaßnahmen am Arbeitsplatz, Informationskampagnen und die Dimension der lokalen Ebene.

#### In Frankreich

Der Beitrag von ENAIP-Frankreich bezieht sich auf eine empirische Studie über Arbeitszeiten, die Zeit der Frauen und der Generationen. In den Außenbezirken von Paris wurden neue Erfahrungen gesammelt und analysiert – darunter morgendliche Kinderbetreuung in Kindergärten, Krippen und durch Kindergartenhelferinnen – und im Rahmen von zwei Sensibilisierungsseminaren veröffentlicht, die für Manager und Fachleute des sozialen, politischen und zivilgesellschaftlichen Sektors (aus der Arbeit mit Kleinkindern und Säuglingen, ehrenamtlicher Tätigkeit, aus dem Freizeitbereich und aus der Kinderbetreuung) organisiert wurden.

#### In Deutschland

Neben der Dokumentation der nationalen Gesetzgebung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat ENAIP-Deutschland familienfreundliche Maßnahmen identifiziert. Ein Fragebogen zu den für das Personal zur Verfügung stehenden Maßnahmen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eventuell bestehenden Hindernissen sowie zur Durchführung dieser Maß-

nahmen und ihren Auswirkungen wurde an Unternehmen gesandt, die als „beispielhaft“ eingestuft wurden. Die qualitative Bewertung dieser Studie wurde zusammengefasst, wobei die kurz- und langfristigen Kosten und Vorteile hervorgehoben wurden, die den Entscheidungen der Unternehmen zugrunde liegen.

Der zweite Arbeitsbereich befasste sich mit den Veränderungen, die seit 2000 in der Gesetzgebung in den Bereichen Arbeitsverhältnisse, Elternzeit, Familienleistungen (Kindergeld) und Work-Life-Balance zu verzeichnen sind. Zu den Themenbereichen Work-Life-Balance und rechtliche Möglichkeiten wurden in ganz Deutschland sieben Seminare organisiert.

#### Im Vereinigten Königreich

ENAIP, Großbritannien, untersuchte den Kenntnisstand im Hinblick auf Rechtsvorschriften zur Work-Life-Balance im Vereinigten Königreich, die Einstellung der Arbeitgeber zu diesem Thema sowie die geltenden rechtlichen Regelungen (insbesondere bezüglich Elternzeit für Väter und Vergütung). Die Studie beschreibt ungelöste Probleme in Sachen Kinderbetreuung (Arbeitszeiten, Vergütung) wie auch die Rollen und die Aufteilung der Verantwortung zwischen denjenigen, die für die Betreuung der Kinder zuständig sind. Beispiele für bewährte Praktiken in bekannten britischen Unternehmen werden detailliert beschrieben, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf den Vorteilen liegt, die Flexibilität und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Unternehmen bringen.

Die im Rahmen dieses Projekts gesammelten statistischen Angaben über die Work-Life-Balance im Vereinigten Königreich waren insgesamt positiv. Ein großer Teil der Arbeitgeber ermöglicht flexible Arbeitszeiten und erkennt die Bedeutung der Work-Life-Balance an. Nur wenige Angestellte erklärten, sich angesichts der Praktiken in diesem Bereich ungerecht behandelt zu fühlen. Die Ergebnisse der Forschung können unter folgender Adresse eingesehen werden: <http://net.enaip.it/strategiediliberta/progetto/inglese/index.htm>

#### Ein neues Gleichgewicht für heute und morgen

Die Forschungsarbeit *Strategien für mehr Freiheit* ermöglichte es den Projektteilnehmern, bewährte Praktiken und Erfahrungen zwischen und innerhalb der teilnehmenden Länder auszutauschen. Internationale Netzwerke wurden aufgebaut und trugen dazu bei, das allgemeine Bewusstsein zu schärfen; sie boten zudem eine Plattform für Diskussionen. Durch die Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten in Fragen der Geschlechterpolitik wurden Einrichtungen und soziale Gruppen dabei unterstützt, langfristige Politik in die Praxis umzusetzen und neue Instrumente und Methoden zu entwickeln, um zukünftige Initiativen zu fördern.

# Solidarität für Gleichstellung fördern

## Projektname

Synergie in Familie und Beruf

## Dauer

September 2002 bis Dezember 2003

## Nationale Partner

University of Thessaloniki (O.G.S. A.U.Th.)  
Research Centre for Gender Equality (K.E.Th.)  
Centre of Women Studies and Research

## Transnationale Partner

Centre Régional de Formation et  
de Documentation des Femmes de  
Bourgogne (CRFDF), Frankreich  
Comitato Impresa Donna Emilia Romagna,  
Italien

## EU-Kofinanzierung

223 952,47 EUR

## Gesamtbudget

287 952,47 EUR

## Zielgruppe

Die Gesellschaft als Ganzes – Männer und  
Frauen

## Träger

Vocational Training Centre of the Greek  
General Business, Craft and Trade  
Association (KEK GSEVEE), Griechenland

## Kontakt

KEK GSEVEE  
Annie Kazerou  
166, Agiou Meletiou Street  
GR-104 45 Athen

## Telefon

(30-2) 108 54 46 66

## Fax

(30-2) 108 54 36 36

## E-Mail

info@kekgsevee.gr

## Website

<http://www.kekgsevee.gr/istosdisp?prnbr=2793>

*Viele Frauen, die heutzutage auf dem Arbeitsmarkt tätig sind, haben Schwierigkeiten, der Doppelbelastung Familie und Beruf gerecht zu werden. Frauen haben es oft schwer, einen angemessenen, bezahlten Job zu finden und zu behalten, und werden gleichzeitig mit der tief verwurzelten, vorgefassten Meinung konfrontiert, sie seien für die Familie zuständig, während der Mann der materielle Versorger sei. Solche Faktoren verstärken die Ungleichheit der Geschlechter. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch für Männer ein ernsthaftes Problem. Ihre Beteiligung an den Bemühungen, einen gesunden Ausgleich zwischen Beruf und Familie (Work-Life-Balance) zu finden, ist von entscheidender Bedeutung – und zugleich ein schwieriges Thema. Es ist wichtig, weil ohne die Mitwirkung von Männern keine gleiche Verteilung von Verantwortung möglich ist, und es ist schwierig, weil hierfür Veränderungen in der Gesellschaft und in der Mentalität von Männern und Frauen notwendig sind. Das Projekt Synergie in Familie und Beruf – eine Initiative, die Partner aus Griechenland, Frankreich und Italien zusammenbringt – zielte darauf ab, Solidarität zu fördern und die Gesellschaft als Ganzes einzubeziehen, um diese Themen anzugehen.*

Das Projekt legte besonders Nachdruck darauf, dass die Erreichung einer Work-Life-Balance alle Mitglieder der Gesellschaft – also nicht nur die Frauen – betrifft. Ein Projektteilnehmer sagte: „Ehepaare brauchen Solidarität, um ein besseres Leben mit mehr Gleichberechtigung zu führen.“ Das wichtigste Ziel des Projekts war, neue Einstellungen zu fördern, die zu einer gerechten Verteilung der Verantwortlichkeiten in Beruf und Familie sowie zur Überwindung von geschlechtsspezifischen Stereotypen führen. Durch Zusammenarbeit mit Sozial- und Wirtschaftspartnern, Regionen und Städten, Medien und einschlägigen NRO trug es dazu bei, das Bewusstsein einer breiten Öffentlichkeit zu schärfen. Das Projekt wollte außerdem Instrumente entwickeln, die helfen, neue Modelle der Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen zu erarbeiten. Im Rahmen des Projekts wurden Konferenzen, Presseveröffentlichungen, eine Fernsehkampagne, Round-Table-Diskussionen und ein europäischer Kongress organisiert.

## Neue Einstellungen für eine neue Art zu leben

Die Partner des Projekts *Synergie in Familie und Beruf* sind davon überzeugt, dass Gleichstellung gelehrt und erlernt werden kann. Aus diesem Grund haben sie sich darum bemüht, das öffentliche Bewusstsein für die Aufteilung familiärer Pflichten zu schärfen, und zwölf Konferenzen zu diesem Thema organisiert. An den Konferenzen, die in verschiedenen griechischen Regio-

nen stattfanden, nahmen Bürgerinnen und Bürger und Einrichtungen aus der Gegend teil. Zudem wurde eine zweimonatige Fernseh- und Rundfunkkampagne in Griechenland organisiert.

In Athen wurde ein dreitägiger europäischer Kongress abgehalten, um Vertreterinnen und Vertreter von zuständigen Ministerien, Kommunalbehörden, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, vom Bund griechischer Beamter im Sekundarschulbereich, von Frauen-NRO und Experten aus anderen EU-Mitgliedstaaten zusammenzubringen. Die meisten Teilnehmer waren Männer im Alter von 20 bis 70 Jahren.

Ergänzend zu diesen Informationen und Sensibilisierungsaktivitäten hat das Projekt verschiedene Informationsprodukte erstellt. Eine Broschüre mit dem Titel *Synergie in Familie und Beruf – eine neue Lebensqualität* wurde in Griechisch, Französisch und Italienisch herausgegeben. In griechischen Lokalzeitungen wurden sechs Artikel veröffentlicht, und über den europäischen Kongress wurden sieben Publikationen herausgegeben. Außerdem wurde eine Website eingerichtet ([www.kekgsevee.gr](http://www.kekgsevee.gr)), die aktualisierte Informationen über die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aktivitäten und Veranstaltungen liefert.

Mit diesen Aktionen sollten alle Bereiche der Gesellschaft erreicht und über die Notwendigkeit einer gerechten Verteilung von Verantwortung und Pflichten informiert werden. Das Projekt *Synergie in Familie und Beruf* sorgte auch für eine größere Sensibilisierung und Motivation von Einrichtungen, die mit einer Vielzahl von Aspekten bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befasst sind. Dazu gehören die Ausmerzung von Klischees, das Schärfen des Bewusstseins von Männern für ihre Rolle als Vater sowie die Förderung sozialer Konzepte, die Frauen und Männer dazu ermutigen, Verantwortung zu teilen.

### **Bewährte Praktiken zusammentragen**

Ein Leitfaden für bewährte Methoden (Best Practices) mit dem Titel *Synergie in Beruf und Familie. Von der ursprünglichen Idee zu Einsichten auf der Grundlage der Durchführung von Maßnahmen* erschien 2004 in Griechisch, Französisch und Englisch. Dieser Leitfaden konzentriert sich auf die Ergebnisse der Projektkonferenzen in drei Bereichen: Die EU-Politik in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Rolle der verschiedenen Akteure (Politiker, lokale Instanzen, Sozialpartner) und schließlich der Lebens- und Berufsalltag von Familien. Der Leitfaden wurde an fast 40 000 Organisationen mit über 52 000 Beschäftigten versandt.

### **Empfehlungen aussprechen**

Die im Rahmen des Projekts gewonnenen Erfahrungen wurden auch genutzt, um eine Reihe konkreter politischer Empfehlungen für europäische und nationale Entscheidungsträger zu formulieren. Auf EU-Ebene rief *Synergie in Familie und Beruf* zu einer europäischen Kampagne über die Vorzüge der Beteiligung von Männern an häuslichen Pflichten auf, flankiert durch eine Studie zur Evaluierung der Folgen von Verhaltensänderungen in diesem Bereich.

Im Hinblick auf die EU-Mitgliedstaaten empfahl das Projekt, Gesetze einzuführen, die sicherstellen, dass die Familie nicht zu einem ernsthaften Hindernis für die berufliche Entwicklung beider Elternteile wird. Um dies zu erreichen, soll eine Basisstruktur zur Unterstützung aufgebaut werden. So könnten etwa in Stadtverwaltungen Vermittlungsstrukturen eingerichtet werden, in denen spezifisch geschultes Personal Informations- und Beratungsdienste anbietet.

In Bezug auf das nationale Arbeitsrecht und Praktiken in Sachen Beschäftigung empfiehlt das Projekt, flexible Beschäftigungsformen als lediglich „ergänzend“ zu definieren. Die Bedingungen sollen im Rahmen eines Kollektivvertrags geregelt werden, der Beschäftigung, soziale Sicherheit und das Recht auf Fortbildung für Frauen, die in dieser Form arbeiten, garantiert. In Sachen Bildungswesen und Sensibilisierung könnten an Schulen und Universitäten Schulungen zum Thema Menschenrechte mit besonderem Schwerpunkt auf Gleichstellung durchgeführt werden. Das Gender-Mainstreaming-Prinzip könnte auch im Bereich der Massenmedien angewandt werden, um hier vermittelte geschlechtsspezifische Stereotypen zu verändern und sie der tatsächlichen Situation im jeweiligen Land anzupassen.

Schließlich schlug das Projekt vor, unter Einbeziehung von NRO-Vertretungen eine Stelle zur Beobachtung der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie deren Auswirkungen einzurichten.

### **Den Weg zur Gleichberechtigung ebnen**

Es bleibt noch viel zu tun, um Stereotypen bezüglich der Rolle von Männern und Frauen auszumerzen. Doch das vorliegende Projekt hat einen wichtigen Schritt nach vorn getan, indem es den öffentlichen Dialog angeregt und Regierungsinstitutionen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und NRO Gelegenheit gegeben hat, auf lokaler und nationaler Ebene Meinungen zu diesem Thema auszutauschen. Dieser Dialog und viele der formulierten Empfehlungen können heute und in den kommenden Jahren umgesetzt werden.

# Umdenken in Südeuropa

## Projektname

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern und Frauen: Vom Gesetzbuch in die Praxis

## Projektdauer

Dezember 2002 bis März 2004

## Internationale Partner

Fundación Mujeres, Spanien  
Ligue Hellénique pour les droits des femmes, Griechenland  
Centre de Morphologie et de Politique Sociale, Griechenland  
Provinz Ferrara, Italien  
Centre LUPT, Universität Federico in Neapel, Italien  
Comissão para a igualdade e para os direitos das mulheres, Portugal

## EU-Kofinanzierung

205 860,46 EUR

## Gesamtbudget

268 637,19 EUR

## Träger

AFEM – Association des femmes d'Europe méridionale, Frankreich

## Kontakt

AFEM  
Annick Masselot (Project Manager)  
Ana Coucello (Legal Representative)  
6, rue du Marché Popincourt  
F-75011 Paris

## Telefon

(33) 143 25 54 98

## Fax

(33) 143 25 93 87

## E-Mail

Kontakt@afem-europa.org

## Website

www.afem-europa.org

*Viele südeuropäische Länder werden immer noch von einer traditionellen Kultur dominiert. Dort haben Frauen in erster Linie Kinder zu betreuen, was sie daran hindert, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Frauen tragen nach wie vor 80 % der Haushaltspflichten und verbringen häufig mehr als doppelt so viel Zeit mit ihren Kindern als ihre Ehemänner (41 Stunden wöchentlich gegenüber 21 Stunden durchschnittlich bei den Männern). Aus diesem Grund ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr als nur ein wichtiges Recht für Frauen in südlichen Ländern – es ist ein Thema, das die gesamte Gesellschaft betrifft. Zwar setzen sich Veränderungen nur langsam durch, doch sind gewisse Entwicklungen zu verzeichnen. Die Verfassungen von Griechenland und Portugal haben die Work-Life-Balance als Grundrecht verankert. Das Projekt Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen: Vom Gesetzbuch in die Praxis soll gewährleisten, dass solche gesetzlichen Veränderungen tatsächlich in die Praxis umgesetzt werden, dass Frauen Positionen erreichen, in denen sie wirklich etwas bewegen und sie diese Positionen auch halten können.*

Das Projekt *Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen: Vom Gesetzbuch in die Praxis* untersucht, wie europäische Initiativen nationale Politiken, Rechtsvorschriften und gesellschaftliche Entwicklungen anregen und fördern können. Die AFEM (*Association des femmes d'Europe méridionale*), die für das Projekt zuständige Organisation, ist ein europäischer Verband, in dem Organisationen aus Italien, Portugal, Spanien und Zypern zusammengeschlossen sind. Die Organisation hat mit sechs internationalen Partnern, einem Team von europäischen Juristen und einem Soziologen zusammengearbeitet, um Möglichkeiten zur Unterstützung des Grundrechts der Gleichstellung von Männern und Frauen zu ermitteln, aber auch die Achtung der kulturellen Vielfalt zu fördern. Das Projekt untersucht das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Südeuropa und konzentriert sich dabei auf die rechtlichen und gesellschaftlichen Aspekte. Es analysiert und dokumentiert die nationalen und die EU-Rechtsvorschriften sowie deren Auswirkungen auf die südlichen Mitgliedstaaten. Es führt Diskussionsforen und verbreitet Informationen über eine Reihe wichtiger Aktivitäten.

### Förderung von Kommunikation und Netzwerkbildung

Das AFEM-Projekt hat ein Online-Verzeichnis von mehr als 300 NRO entwickelt, die gezielt mit Frauen arbeiten und in den fünf südeuropäischen Mitgliedstaaten Portugal, Spanien, Frankreich, Italien und Griechenland registriert sind. Dieses Verzeichnis ist frei zugänglich für jeden, der nach Daten oder Kontaktpersonen sucht.

Im Rahmen des Projekts wurde auch ein interaktives Diskussionsforum eingerichtet, das von den Projektpartnern gepflegt wird und allen Interessierten die Möglichkeit bietet, ihre Meinung zu äußern, Probleme zu diskutieren und sich zu bewährten Praktiken oder originellen europäischen Initiativen auszutauschen. Zwei Themen der Online-Diskussion waren „Beruf und Familie für junge Leute: ein neues Dilemma?“ und „Schwangerschaft – nach wie vor eine Karrierebremse für Frauen?“. Parallel zu diesem Forum hat die AFEM-Webseite Publikationen angeboten, die Verstöße gegen das Vereinbarkeitsprinzip aufzeigen.

In Portugal führte die *Rede de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*, ein Netzwerk für junge Portugiesinnen und Portugiesen, das sich für die Gleichstellung von Männern und Frauen einsetzt, eine Sensibilisierungskampagne für Vereinbarkeitsfragen in Form einer an 120 Zeitungen und Magazine gerichteten Mailing-Aktion durch. Auch auf Madeira wurde eine Sensibilisierungskampagne in einer berufsbildenden Schule durchgeführt. Aufklärung erfolgte auch durch Erstellung von Broschüren, Videos und 15 000 Flyern auf Französisch, Italienisch und Portugiesisch, die 2003 beim Europäischen Sozialforum und beim Euromed-Forum verteilt wurden.

### Bericht

Über das AFEM-Projekt wurden außerdem die nationalen und europäischen politischen Entscheidungsträger informiert. Dies erfolgte durch einen Bericht, der eine unvoreingenommene und aktuelle Betrachtung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Ländern lieferte. Der Bericht, der den gleichen Namen trägt wie das Projekt, enthält ein Kapitel mit einer detaillierten Beschreibung der Situation, den Verbesserungen und den Herausforderungen in allen vier Partnerländern. Untersucht werden

die mit dem Familien- und Berufsleben verknüpften rechtlichen und soziologischen Rahmenbedingungen und deren Bedeutung für die europäischen Frauen. Er bietet außerdem eine umfassende Übersicht über die bereits umgesetzten Rechtsvorschriften und bewährten Praktiken, die in diesen Ländern zum Tragen kommen. Des Weiteren enthält er eingehende Überlegungen für politische Entscheidungsträger aus südeuropäischen Ländern und eine Reihe von Empfehlungen auf nationaler wie auch auf europäischer Ebene. Die Ergebnisse des Berichts wurden bei einer Abschlusskonferenz im Februar 2004 in Ferrara (Italien) präsentiert.

### Empfehlungen für Veränderung

In seinem Bericht formuliert das AFEM-Team mehrere Empfehlungen für die europäische Ebene, deren Umsetzung zur Verwirklichung der Vereinbarkeitsziele in den südlichen EU-Mitgliedstaaten führen würde. Dabei geht es vor allem um mehr Kinderbetreuungseinrichtungen, garantiert qualitativ hochwertige Dienstleistungen, finanziellen Ausgleich für Elternzeit (insbesondere für Väter), mehr Rechte und bessere Garantien für atypisch Beschäftigte, die häufig aus dem Rahmen des Geltungsbereichs der Schutzvorschriften herausfallen, sowie die Möglichkeit, Kinderbetreuungs- und Krankenpflegekosten steuerlich geltend zu machen. Angesprochen von AFEM wurde auch der Aspekt, mehr Frauen in wichtige Entscheidungspositionen zu befördern. Hierzu erklärte die Rechtsvertreterin des Projekts, Ana Coucello: „Frauen wollen nicht unbedingt stärker vertreten sein, sie wollen sich vielmehr einfach dort Gehör verschaffen, wo die Entscheidungen getroffen werden.“

### Zukünftige Schritte

Das Projekt beleuchtet die aktuelle Situation in Frankreich, Griechenland, Italien und Portugal und stellt die Fortschritte heraus, die beim Versuch eines Ausgleichs zwischen Beruf und Familie erzielt wurden. Die jeweilige Lage in diesen Ländern weist den Weg, auf dem künftige Herausforderungen in Angriff genommen werden müssen, z. B. Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Einführung und Umsetzung von Rechten auf Elternzeit und Veränderung der üblichen Arbeitszeiten.

# Eine gesunde Work-Life-Balance erreichen

## Projektname

Den richtigen Ausschlag geben –  
eine gesunde Work-Life-Balance erreichen

## Dauer

Dezember 2002 bis Februar 2004

## Transnationale Partner

Foyle Trust, Vereinigtes Königreich  
Springboard, Schweden

## EU-Kofinanzierung

302 716,94 EUR

## Gesamtbudget

406 362,14 EUR

## Zielgruppe

Personal für häusliche Pflege

## Träger

Department of Justice, Equality  
and Law Reform, Irland

## Kontakt

Health Service Executive (H.S.E.)  
Breege Doherty  
Saimer Court, Ballyshannon  
Co. Donegal  
Ireland

## Telefon

(35-71) 985 28 86 / 08 72 35 50 78

## Fax

(35-71) 985 12 87

## E-Mail

BreegeT.Doherty@mailb.hse.ie

## Website

[www.hse.ie](http://www.hse.ie)

*Einer der Hauptgründe für Stress in unserer aktuellen Gesellschaft sind die miteinander konkurrierenden Anforderungen, die wir zu Hause und am Arbeitsplatz zu erfüllen haben. Besonders schwierig wird es, wenn das Familienleben mit zeitlichem Druck und Fristen, langen Arbeitszeiten, unklaren oder widerstreitenden Pflichten oder auch zu viel Verantwortung in Einklang gebracht werden muss. Zwar wurden zahlreiche Maßnahmen getroffen, um uns zu einem besseren Ausgleich zwischen Beruf und Familie zu verhelfen, doch viele Organisationen des privaten, öffentlichen und NRO-Sektors zeigen gegenüber diesen Maßnahmen eher Zurückhaltung. Sie werden häufig als Belastung für Unternehmen oder als Hindernisse für die persönliche Karriereentwicklung aufgefasst. Um solche Einstellungen zu verändern und Lösungen zu finden, die bereitwilliger angenommen werden, müssen die Vorteile einer gesunden Work-Life-Balance besser herausgestellt werden. Das organisationsübergreifende Projekt Den richtigen Ausschlag geben unter der Leitung des irischen Ministeriums für Recht, Gleichheit und Gesetzesreformen (Irish department of Justice, Equality and Law Reform) befasste sich mit den Praktiken, die zurzeit angewendet werden, um eine gesunde Work-Life-Balance und flexible Arbeitszeiten zu fördern. Das Projekt legte den Schwerpunkt insbesondere auf flexible Arbeitsstrukturen für Personal, das im Bereich der häuslichen Betreuung arbeitet.*

Das Projekt *Den richtigen Ausschlag geben* untersuchte, wie Aspekte der Work-Life-Balance in drei Organisationen im Nordwesten Irlands gehandhabt werden. Es dokumentierte Best-Practice-Modelle und entwarf Methoden zur Entwicklung von Praktiken für eine gesunde Work-Life-Balance in der Region. Unter Verwendung bewährter Methoden, die bereits in anderen Ländern im Einsatz sind, schlug das Projekt Veränderungen in drei Organisationen im Nordwesten Irlands vor: Im North Western Health Board (Gesundheitsamt Nordwesten), in der Gender Focus Group of Donegal County Development Board (Gender-Fokusgruppe des Amtes für Entwicklung der Grafschaft Donegal) und im Donegal County Council (Grafschaftsrat von Donegal).

## Wahrnehmung verändern

Das Projekt *Den richtigen Ausschlag geben* wollte deutlich machen, dass eine erfolgreiche Work-Life-Balance-Politik von



allgemeinem Nutzen ist. Die zentrale Botschaft lautete: Wenn Beschäftigte außerhalb des Arbeitsplatzes zufrieden und ausgefüllt sind, dann sind sie auch am Arbeitsplatz wesentlich effizienter. Work-Life-Balance Strategien tragen auch dazu bei, dass Frauen und Männer sich am Arbeitsplatz auf Augenhöhe begegnen. Ein Projektkoordinator erklärte: „Weltweit beginnen Arbeitgeber einzusehen, dass es für ihr Unternehmen wirtschaftlich interessant ist, eine gesunde Work-Life-Balance für ihr Personal zu erreichen: Die Arbeitnehmer sind motivierter und leisten effizientere Arbeit.“

Das Projekt hob einige der Praktiken hervor, die den größten positiven Einfluss auf die Produktivität, das Familienleben und die Gemeinschaft als Ganzes hatten. Dazu gehörten:

- ein elektronisches System für individuelle Arbeitsplanung, in dem der Einzelne die Erfüllung seines Arbeitspensums über einen Zeitraum von sechs Wochen selbständig gestaltet. Anschließend wird der Plan jeweils vom Personalchef überprüft. Die Verwendung dieses Systems führte zu einem Rückgang von Fehlzeiten;
- Arbeitsplatzteilung zwischen zwei Beschäftigten, die abwechselnd wochenweise arbeiten;
- Kinder-Clubs am Arbeitsplatz der Eltern, die dank dieser Einrichtung beruhigt auch in den langen Sommerferien ihrer Arbeit nachgehen können in dem Wissen, dass ihre Kinder gut aufgehoben sind und Spaß haben.

### Häusliche Betreuung im Aufwind

Personen, die in der häuslichen Betreuung tätig sind, leisten einen vielfältigen und unschätzbaren Dienst. Sie bieten persönliche Unterstützung, Hilfe im Haushalt und ergänzen medizinische und pflegerische Dienstleistungen. Auf diese Weise können viele Menschen in ihrem eigenen Zuhause versorgt werden. Doch diese Arbeit wird vorrangig von Frauen ausgeführt und nimmt in der Hierarchie der Beschäftigungsmöglichkeiten keine sehr hohe Stellung ein. Angesichts einer zunehmend alternden Bevölkerung ist die Anwerbung junger Arbeitskräfte für diesen Bereich eine Herausforderung. Das Projekt konzentrierte sich darauf, das Profil der häuslichen Betreuung durch Unterstreichen seiner Bedeutung für die Gemeinschaft zu verbessern. Auf diese Weise hoffte das Projekt, mehr Männer für diese Arbeit zu gewinnen.

Einige Organisationen haben eine Reihe von Initiativen durchgeführt, um das Arbeitsfeld häusliche Betreuung für junge Menschen attraktiver zu machen. Hierzu gehörte die Einführung des schwedischen 3/3-Arbeitszeitmodells, nach dem Betreuungskräfte drei Tage hintereinander arbeiten und anschließend drei Tage lang frei haben. Das Modell erwies sich als besonders effizient bezüglich des Rückgangs von Fehlzeiten (erstaunliche 70 %!), der Stressreduzierung und des Problems der Personalorganisation an den Wochenenden.

### Einstellungen verändern

Gute Fähigkeiten im Bereich des Personal- und Leistungsmanagements sind erforderlich, um eine Kultur der Work-Life-Balance quer durch alle Organisationen zu fördern. Doch Vorgesetzte missverstehen oder akzeptieren häufig nicht, dass häusliche Betreuerinnen und Betreuer flexiblere Arbeitszeiten brauchen. Das Projekt arbeitete mit Managern zusammen, um ihre Einstellung zu ändern und bessere Arbeitskonzepte zur Unterstützung einer gesunden Work-Life-Balance zu finden. Das Projektteam organisierte eine Reihe von Workshops, um eine ausgewogene Work-Life-Balance in den drei Partnereinrichtungen zu fördern. Außerdem wurde ein auf Grafschaften basierendes Netzwerk eingerichtet, in dem häusliche Betreuungskräfte Ideen und bewährte Praktiken austauschen und sich gegenseitig unterstützen können.

### Erfahrungen teilen

Das Projekt hat darüber hinaus ein Handbuch zum Thema Work-Life-Balance für Manager und Angestellte herausgegeben und eine Konferenz organisiert, um die Strategie des Projektteams zum Thema Work-Life-Balance zu lancieren. Die Konferenz bot zudem ein nützliches Forum zum Austausch guter Praktiken und neuer Ideen sowie zur Diskussion flexibler Arbeitsstrukturen. Schließlich hat das Projekt das Bewusstsein und das Verständnis für Themen in Verbindung mit der Work-Life-Balance innerhalb des „Donegal Women’s Network“ (Frauennetzwerk der Grafschaft Donegal), der „Gender Focus Group“, freiwilligen Organisationen und der Gemeinschaft als Ganzes verstärkt. Es bleibt zu hoffen, dass die zusammengetragenen Informationen und der etablierte Dialog nun dafür sorgen, dass Bemühungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ganz Europa fortgesetzt werden.

# Gemeinsame Verantwortung für den Wa

## Projektname

Länderübergreifende Partnerschaft für die Gleichstellung von Männern und Frauen, Eurotrans

## Dauer

Oktober 2002 bis Dezember 2003

## Internationale Partner

Value training and solutions, Italien  
CoraNE, Portugal  
Deutsche Angestellten, Deutschland

## EU-Kofinanzierung

256 741,29 EUR

## Gesamtbudget

330 202,01 EUR

## Zielgruppe

Frauen und Männer in der Region  
Kastilien-Leon

## Name des Trägers

A.D.R.I. „Palomares“  
Asociación de Desarrollo Rural Integral  
Palomares, Spanien

## Kontakt

A.D.R.I. „Palomares“  
Esteban Sanches Asensio  
Plaza San Pedro, 8  
E-49136 Villafafila (Zamora)

## Telefon

(35-980) 59 17 53

## Fax

(35-980) 59 17 53

## E-Mail

adripalomares@adripalomares.com

## Website

<http://www.adripalomares.com/>

*Kinder zu bekommen und zu erziehen beeinträchtigt das Berufsleben von Frauen weitaus häufiger als das von Männern. Aus aktuellen europäischen Statistiken geht hervor, dass Männer pro Tag durchschnittlich mindestens eine Stunde länger bezahlter Arbeit oder Studien nachgehen können als Frauen, während Frauen mindestens eine Stunde mehr mit dem Haushalt zubringen. Diese Diskrepanz hat viele verschiedene Ursachen, doch die wichtigsten sind vielleicht die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern und die Beziehungsgeflechte innerhalb und außerhalb der Familie, die Existenz (oder das Fehlen) einer geeigneten Familien- und Sozialpolitik und der allgemeine gesellschaftliche und kulturelle Kontext.*

A.D.R.I. Palomares, eine spanische Organisation mit Sitz in Zamora, hat zusammen mit ihren Partnern aus Italien, Portugal und Deutschland einen internationalen Verband gegründet, der sich für die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben in den vier Partnerländern einsetzt. Über diese internationale Plattform wurden Ideen gesammelt und ausgetauscht, um eine gemeinsame Strategie anzuwenden und die Notwendigkeit der Übernahme gemeinsamer Verantwortung in den Vordergrund zu rücken.

## Gleichstellung den Weg ebnen

Während seiner etwa einjährigen Laufzeit wurden Projektaktivitäten im Rahmen von drei zielgerichteten Modulen durchgeführt, durch die Gender Mainstreaming gefördert und Initiativen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt wurden. Darüber hinaus sollte durch das Projekt Raum für Dialog und eine wichtige Plattform für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung geschaffen werden. Durch den Schwerpunkt des Projekts auf Entwicklung, Überarbeitung und Umsetzung einer gemeinsamen Strategie wurde besonderes Augenmerk auf den Einsatz von Methoden wie Theater, Film und Seminare gerichtet.

Mit dem Projekt sollten außerdem Informationen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Betrieben, in denen die Umsetzung von Gleichstellungsinitiativen und -maßnahmen häufig schwieriger ist, zusammengetragen und

untersucht werden. Weil diese Schwierigkeit eher symptomatisch für mangelnde Aufklärung als für eine ablehnende Einstellung ist, wurden mit dem Projekt auch neue Methoden zur Vermittlung dieser so wichtigen Botschaft vorgestellt. In vielen Unternehmen wurden Sensibilisierungskampagnen zur Unterstützung von Vaterschaft und Elternzeit durchgeführt.

### **Verteilung von Aufgaben und Pflichten**

Forschungen haben gezeigt, dass ein großer Anteil der Arbeit zuhause nach wie vor von Frauen übernommen wird, auch in den Haushalten, in denen beide Partner in Vollzeit berufstätig sind. Und wenn Kinder oder andere betreuungsbedürftige Personen im Haushalt leben, verbringen die Frauen noch wesentlich mehr Zeit mit der Hausarbeit. In einem Haushalt mit Kleinkindern werden schätzungsweise zwischen 5,5 und 7,5 Stunden täglich mit der Hausarbeit zugebracht. Ist diese Zeit nicht gleichmäßig verteilt, hat die Karriere des Familienmitglieds mit den häuslichen Verpflichtungen natürlich darunter zu leiden.

Um dieses Ungleichgewicht zu beseitigen, hat *Eurotrans* eine Sensibilisierungskampagne zur gleichmäßigen Verteilung der Verantwortung für die Erledigung von Alltagstätigkeiten ins Leben gerufen. Das Konsortium hat eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung nichtsexistischer Verhaltens innerhalb der Familie und zur Bekämpfung von Klischees erarbeitet, die der gerechten Aufteilung häuslicher Pflichten im Wege stehen. Eine Reihe von Theatersketchen mit dem Titel „La corresponsabilidad como punto de referencia para todos“ (Gemeinsame Verantwortung als Bezugspunkt für alle) wurde erarbeitet und bei Konferenzen in Spanien, Portugal und Deutschland aufgeführt. Die Szenen porträtierten typische Alltagsaufgaben im Zusammenhang mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Putzen, Kochen, Kinderbetreuung usw.). Von den Aufführungen wurde auch eine DVD produziert.

### **Positive Werte vermitteln**

Häufig wird darauf hingewiesen, dass Veränderung mit Umerziehung beginnt. Aus diesem Grund hat *Eurotrans* Initiativen zur Schulung und Bildung von Erwachsenen und Kindern im Hinblick auf die Möglichkeiten und Vorteile gemeinsamer Erle-

digung der Haushaltspflichten besondere Aufmerksamkeit geschenkt. In einer zweiten Projektphase erarbeiteten die Projektpartner zwei Arten von Lehrgängen zur Work-Life-Balance in den Teilnehmerländern. Auf der einen Seite informierten die Gemeinden Männer und Frauen in Basisschulungen über Haushaltsführung, z. B. Kochen Putzen, Kinder- und Altenbetreuung. Darüber hinaus gab es in Italien, Spanien und Portugal so genannte „Elternschulen“. In diesen Seminaren wurden Eltern ermutigt, eine Reihe von Werten und Einstellungen zu erlernen und anzunehmen, die sie dann an ihre Kinder weitergeben konnten.

### **Umsetzung der Gleichstellung in Europas mittelständischen Unternehmen**

Aufgrund ihrer Größe und beschränkter Mittel werden Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance in kleinen und mittleren Betrieben häufig nur langsam umgesetzt. Möglicherweise wird befürchtet, dass die Umsetzung solcher Maßnahmen aufwändig oder kostspielig wäre. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass kleine und mittlere Unternehmen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als Einschränkung verstehen, sondern als Chance für den bestmöglichen Einsatz ihres wertvollsten Kapitals – ihres Personals. In diesem Zusammenhang wurde im Rahmen von *Eurotrans* in über 200 kleinen und mittleren Betrieben eine internationale Studie durchgeführt. Schwerpunkt der Studie waren die Faktoren, die der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im Wege stehen, und die Möglichkeiten, diesen Missstand zu beheben.

Dieses Projekt leistete nicht nur einen positiven Beitrag durch Bildungs- und Verbreitungsmaßnahmen, sondern es trug auch dazu bei, dass der wirklich kritische Punkt in den Vordergrund gerückt wurde: die gemeinsame Verantwortung. Es hat uns dadurch daran erinnert, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen nicht nur damit zu tun hat, Frauen in ihrer Zeitplanung unter die Arme zu greifen, sondern dass es auch darum geht, die Verantwortung zwischen den Familienmitgliedern aufzuteilen. Nur durch gemeinsame Verantwortung werden alle Mitglieder der Gesellschaft aktiv am gesellschaftlichen Wandel teilhaben können.

# Hindernisse für den Wandel überwinden

## Projektname

Wie steht es mit den Männern? Die Integration der Männer in den europäischen Mainstreaming-Prozess

## Dauer

November 2002 bis Februar 2004

## Transnationale Partner

Association Ex-Aequo, Belgien  
Sozioepidemiologische Beobachtungsstelle für Aids und Sexualität, Belgien  
Hochschulfakultäten von Saint-Louis, Belgien  
Katholische Universität Louvain-La-Neuve, Belgien  
KHETI, Griechenland  
Panteion Universität, Griechenland

## Nationale Partner

Equipe Simone/Sagesse  
(Toulouse-le-Mirail Université), Frankreich  
RIME (Ressources sur Internet en Management et en Economie), Frankreich  
CGT (Confédération générale du travail), Frankreich  
CFDT (Confédération française démocratique du travail), Frankreich

## EU-Kofinanzierung

316 501,08 EUR

## Gesamtbudget

421 499,12 EUR

## Zielgruppe

Männliche Politiker, Verwaltungschefs und Gewerkschaftsmitglieder; Männer im Wandel

## Träger

Les Traboules  
Association de recherches sociologiques et ethnologiques, Frankreich

## Kontakt

Les Traboules  
Daniel Welzer-Lang  
7, rue Lakanal  
F-31000 Toulouse

## Telefon

(33) 562 30 91 08

## Fax

(33) 562 30 81 02

## E-Mail

traboules@traboules.org

## Website

[www.traboules.org/pages/actu.html](http://www.traboules.org/pages/actu.html)

*Die Gesellschaft befindet sich im Wandel und – das ist nicht zu leugnen – die Männer wandeln sich mit ihr. Zwar sehen viele Männer männliche Normen und Verhaltensweisen inzwischen kritisch und befürworten die Gleichberechtigung, es gibt aber noch immer viel mehr, die sich von der Frage der Chancengleichheit nicht betroffen fühlen. Möglicherweise wird diese Tatsache dadurch verstärkt, dass die in den letzten Jahren durchgeführten Forschungen zu diesem Thema sich vor allem auf die Frauen konzentriert und dabei außer Acht gelassen haben, dass die Männer die andere Seite der Beziehung zwischen den Geschlechtern darstellen. Es ist daher dringend geboten, Gleichstellungsthemen vonseiten beider Geschlechter anzugehen und den Veränderungen, mit denen Männer konfrontiert werden, sowie deren Reaktion darauf mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Das europäische Forschungsprojekt „Wie steht es mit den Männern?“ stellt einige dieser Themen heraus und konzentriert sich insbesondere auf die Frage, warum so viele Männer sich nach wie vor gegen einen Wandel wehren.*

Les Traboules – eine französische Forschungsvereinigung von Soziologen und Ethnologen – hat in Zusammenarbeit mit zehn anderen Organisationen in ganz Frankreich, Belgien und Griechenland Befragungen unter Männern in den drei Ländern durchgeführt. Bei den Fragen ging es um ihre Beziehung zu Frauen und anderen Männern und darum, wie sie politische Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung wahrnehmen und inwieweit sie daran mitwirken. Die Studie gibt einen sehr guten Einblick in die komplexe Natur der Beziehungen zwischen den Geschlechtern am Arbeitsplatz und zu Hause.

## Mit dem Wandel umgehen

Der männliche Widerstand gegen den Wandel scheint auf vorgefassten Einstellungen zu gründen, die Männer automatisch als Antwort auf die Frage der Gleichstellung annehmen. Diese Einstellungen sind häufig mit dem inneren Widerstand verbunden, einen Machtverlust hinzunehmen oder sich damit zu arrangieren – ganz gleich, ob diese Macht beruflicher oder privater, materieller oder symbolischer Art ist. Das Projekt hat seine Forschung auf drei Gruppen konzentriert: Zur ersten

Gruppe gehörten männliche Politiker und Verwaltungschefs, die direkt oder indirekt damit befasst waren, Verfahrensweisen und Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung zu formulieren und anzuwenden. Die zweite Gruppe bestand aus männlichen Gewerkschaftlern, insbesondere solchen, die an Verhandlungen zur Verringerung von Arbeitszeiten beteiligt waren. Die dritte Gruppe bestand aus Männern, die ihren Lebensstil geändert haben, um zur Chancengleichheit der Geschlechter beizutragen – etwa Männer, die ihre berufliche Laufbahn unterbrochen haben, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen.

### Lebenserfahrung sammeln

Zwar konzentrierte sich das Projekt in erster Linie darauf, Rückmeldungen und Informationen von Männern zu sammeln, doch wurden auch Frauen (darunter Gewerkschaftlerinnen, Politikerinnen und höhere Beamtinnen) befragt. In Frankreich wurden insgesamt 72 Interviews durchgeführt, in Belgien waren es 40 und in Griechenland 65.

Die Ergebnisse dieser Studie sind in einem Buch mit dem Titel *Les hommes aussi changent* (Auch Männer verändern sich) zusammengefasst, das im März 2004 herausgegeben wurde. Das Buch – geschrieben von Daniel Welzer-Lang, Soziologe an der französischen Universität Toulouse-le-Mirail und Koordinator des Projekts – behandelt mehrere thematische Fragen bezüglich der Chancengleichheit für Männer und Frauen. Es hebt unter anderem die Schwierigkeiten, die Männer mit der Akzeptanz der neuen Vaterschaftsmodelle haben, und ihre Interaktion mit Partnerinnen, Freunden und anderen Männern hervor. Das Buch bietet eine Grundlage für eine weiterführende Debatte über bislang vernachlässigte Themen, wie zum Beispiel Männlichkeit am Arbeitsplatz und zu Hause oder die Schwierigkeit, Gleichstellung zu leben und darüber zu reden.

### Stereotypen verändern

Das Projekt hat deutlicher herausgearbeitet, wie Männer in die Thematik der Gleichstellung eingebunden werden können, und empfiehlt, dass Männer in sämtliche diesbezügliche Initiativen einbezogen werden. Im Rahmen eines Seminars in Toulouse im Februar 2004 wurden an ausgewählte Männer Broschüren in Form von blauen und pinkfarbenen „Papierkrawatten“

(in Französisch und Englisch) verteilt. Die Broschüre war ein provozierendes und innovatives Instrument, um geschlechtsspezifische Stereotypen aufzubrechen und das Bewusstsein für den derzeit bestehenden Widerstand gegen den Wandel zu schärfen. Das Experiment hat deutlich gezeigt, wie männliche Passivität – aufgrund von Ängsten oder Anpassung – viele Männer daran hindert, Gleichberechtigung wirklich anzunehmen. Hinter dem humorvollen Ansatz stand gleichwohl eine zentrale und dynamische Botschaft: Geschlechterbeziehungen und das Thema Gleichstellung betreffen nicht nur Frauen und ihre Bedürfnisse, sondern auch Männer und deren Bedürfnisse und Sorgen.

Daniel Welzer-Lang drückt es so aus: „Wenn wir den Dialog zwischen Männern und Frauen aufnehmen wollen, dann müssen wir weg von den Stereotypen, die Männer zu leblosen Objekten machen, die weder zum Nachdenken noch zu Veränderungen fähig sind.“ Das Projekt „Wie steht es mit den Männern?“ hat Männern in ihrem Bemühen um Akzeptanz der Gleichstellung die Hand gereicht und die herkömmliche Sicht, dass Männer passive Akteure im Veränderungsprozess sind, in Frage gestellt. Durch Förderung der Kommunikation und Schärfung des Bewusstseins hat das Projekt Schritte auf dem Weg zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unternommen, die sich in den kommenden Jahren als ausgewogen und nachhaltig erweisen werden.

Europäische Kommission

**Profile der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Austausch bewährter Praktiken**

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2007 – 43 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-02569-4

## **Wie kann ich EU-Veröffentlichungen erhalten?**

Alle kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind über den EU Bookshop <http://bookshop.europa.eu/> erhältlich, bei dem Sie über eine Verkaufsstelle Ihrer Wahl bestellen können.

Das Verzeichnis unseres weltweiten Verkaufstellennetzes können Sie per Fax anfordern: (352) 29 29-42758.

