

Dokumentation

Tagung vom
11. November 2010

Die SPINNEN



Doppelpack Doppelpack

Wie Männer Frauen (und Frauen sich selbst)
beim beruflichen Wiedereinstieg behindern

LANDESINITIATIVE
netzwerk 

gefördert vom:

**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**



VORWEG GEHEN



Dokumentation „Doppelpack“

Wie Männer Frauen (und Frauen sich selbst) beim beruflichen Wiedereinstieg behindern

Essen, Zeche Carl - 11. November 2010

Veranstalter/innen:

Landesinitiative Netzwerk W
Die Spinnen e.V., Fachstelle Frauen und Beruf Essen
(Koordination Netzwerk W Essen)
in Kooperation mit: NRW Regionalagentur MEO e.V.
(Koordination Netzwerk W MEO-Region)

Gefördert vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation,
Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen

Inhalt

Einleitung.....	1
Tagungsprogramm.....	2
Begrüßung durch: Marlis Bredehorst, Staatssekretärin im Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen	3
Einführung durch: Cornelia Benninghoven, Journalistin.....	7
“Doppelpack“-Dialog: Prof. Dr. Barbara Vinken / Dr. Thomas Gesterkamp	7
Erste Runde Weltcafé	11
Zweite Runde Weltcafé.....	11
Dritte Runde Weltcafé.....	12
Die BotschafterInnen berichten / Abschlussrunde	13
GastgeberInnen Weltcafé	15
TeilnehmerInnen der Fachtagung	16
Impressum.....	17

Einleitung

„Am besten, Mann und Kinder merken nichts davon, wenn ich wieder arbeiten gehe“ - mit dieser Haltung stellen sich nicht wenige Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg selbst ein Bein. Sie wollen den Vätern möglichst wenig Veränderung zumuten, wenn sie sich der Erwerbswelt stellen. So ist ein Scheitern fast schon programmiert.

Erfahrungen zeigen, dass der Wiedereinstieg nicht selten an dieser Haltung scheitert, der schnelle Ausstieg aus dem Wiedereinstieg auch auf mangelnden Einbezug des Familienumfeldes zurückzuführen ist.

Und die Männer? Sind sie die entscheidenden Blockierer im Hintergrund, die selbstverständlich von morgens 7 bis abends 7 verschwinden? Die sich nicht trauen, von ihren Chefs eine reduzierte Stelle oder wenigstens weniger Überstunden zu fordern? Denen es nicht passt, wenn daheim alles in „Unordnung“ gerät, wenn sie plötzlich mehr tun sollen im Haushalt und bei der Kinderbetreuung?

Väter sind beim Wiedereinstieg ihrer Partnerinnen bisher eine Art “Black Box”. Ihre (fördernde oder hinderliche) Rolle als “Co-Wiedereinsteiger“ bleibt weitgehend unhinterfragt, ist manchmal geradezu ein Tabu in Beziehungen und im privaten Umfeld, in Kursen der beruflichen Orientierung von Wiedereinsteigerinnen ein sperriges Thema. Höchste Zeit, das zu ändern.

Ein Anfang dazu wurde mit dieser Fachtagung gemacht.

Konzipiert wurde die Fachveranstaltung vom Verein „Die Spinnen e.V.“ im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W(iedereinstieg). Die langjährige Arbeit des Vereins mit Wiedereinsteigerinnen, hat zum wiederholten Male gezeigt, wie wichtig die Unterstützung von Frauen im Prozess des Wiedereinstiegs, insbesondere nach längeren Erwerbsunterbrechungen ist. Sie hat allerdings auch gezeigt, dass sie ohne Einbeziehung des Systems Familie und hier insbesondere des Partners, an ihre Grenzen stößt.

Eingeladen zu der Fachveranstaltung waren daher alle, die sich mit beruflichen Wiedereinsteigerinnen beschäftigen, die in der Väterarbeit oder in der Familienbildung aktiv sind, MitarbeiterInnen aus Familienzentren, Personalverantwortliche aus Betrieben/Unternehmen, die ins Gespräch kommen und sich vernetzen wollen. Nach einem Auftaktdialog zwischen einem kritischen Männerforscher und einer frauenkritischen Wissenschaftlerin gab es auf der Veranstaltung vor allem Dialoge und wenig “Frontalunterricht”.



In Form von Fishbowl und Weltcafé trafen Akteure und Akteurinnen aufeinander, um sich auszutauschen, zu befragen, vielleicht auch zu streiten. Am Ende stand die Frage, wie sie durch vernetztes Handeln, durch Projekte und bessere Kooperationen traditionelle Geschlechterrollen gemeinsam verändern und eine egalitäre Arbeitsteilung von Beruf und Privatleben bei Männern und Frauen voranbringen können.

Mit der Dokumentation der Fachtagung wollen wir die Gedanken des Tages in den Transfer bringen. Wir haben den Dialog eröffnet und möchten anregen, ihn mit uns im Netzwerk weiter zu führen. [0]

Gleichzeitig konnte auf der Veranstaltung der MEO-Navi Wiedereinstieg vorgestellt werden, der als Kooperationsprojekt in der Region auch im Rahmen des Netzwerkes W durch die Regionalagentur MEO entwickelt worden ist. [www.meo-navi.de]

Weitere Informationen zur Landesinitiative Netzwerk W erhalten Sie unter: www.netzwerkW-expertinnen.de [0]

Tagungsprogramm

- 10:00 Begrüßung: Marlis Bredehorst, Staatssekretärin im Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen
- 10:20 "Doppelpack"-Dialog:
Prof. Dr. Barbara Vinken, Literaturwissenschaftlerin und Philosophin, München
Dr. Thomas Gesterkamp, Politikwissenschaftler und Buchautor, Köln
- 10:50 Fishbowl
- 11:30 Vorstellung Weltcafé, Leitfragen und Regeln
- 11:45 Erste Runde Weltcafé
- 12:30 Mittagspause und Imbiss
- 13:30 Zweite Runde Weltcafé
- 14:00 Dritte Runde Weltcafé
- 15:00 1. Die BotschafterInnen berichten:
Wichtige Botschaften, offene Fragen aus dem Weltcafé
2. Fishbowl-Debatte: Was tun? Projektideen? Netzwerkpläne?
Fortsetzung folgt? Aber wie?
- 15:30 Gute Reise

Moderation: Cornelia Benninghoven, Journalistin



Begrüßung durch Marlis Bredehorst

Benninghoven: Marlis Bredehorst ist Staatssekretärin im MGEPA genannten Ministerium in Nordrhein-Westfalen: Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter. Sie hat Jura, aber auch Sozialpädagogik und Soziologie studiert, sie ist Feministin, darf man wohl sagen, und grüne Politikerin; sie war Geschäftsführerin der Landesunfallkasse Hamburg und des rheinischen Gemeindeunfallversicherungsverbandes; sie ist uns Kölnerinnen und Kölnern wohl bekannt aus ihrer Zeit als Sozialdezernentin. Und darum auch wohl vertraut damit, dass Hindernisse beim Wiedereinstieg von Frauen nicht nur eine enorme Belastung für die Betroffenen sind, sondern auch eine volkswirtschaftliche Dummheit.

Herzlich willkommen, Frau Bredehorst!

Bredehorst:

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch im Namen der nordrhein-westfälischen Emanzipationsministerin Barbara Steffens bedanke ich mich herzlich beim Verein und den Mitarbeiterinnen der Spinnen, Frau Markgraf und Frau Klettke, für die Einladung zur heutigen Veranstaltung im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W.

Gerne habe ich zugesagt, denn für unser Haus ist es sehr wichtig, immer wieder vor Ort einen unmittelbaren Eindruck über die gleichstellungspolitischen Aktivitäten im Land zu gewinnen. So hat Ministerin Steffens auch gerne die Wiedereinstiegsbörse in Wuppertal am 4. November persönlich eröffnet.

Ich begrüße Sie alle sehr herzlich hier in der Zeche Carl in Essen: Alle, die die Veranstaltung organisiert haben und alle, die hier heute aktiv mitwirken werden:

- Frau Prof. Vinken und Herr Dr. Gesterkamp, die gleich sicher in einen spannenden Dialog miteinander treten werden;
- die Gastgeber und Gastgeberinnen in den Weltcafés, in denen verschiedene Einzelaspekte zum Thema - vor unseren Augen - diskutiert werden und
- die Moderatorin Frau Benninghoven.

Und ganz besonders alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Um Sie geht es! Ich wünsche mir sehr, dass Sie heute viele und auch neue Erkenntnisse und Anregungen für Ihre Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen gewinnen werden!

Beruflicher Wiedereinstieg - ein Thema nicht nur für Frauen, auch für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

Wenn mit der Geburt eines Kindes eine Familie gegründet wird, sind es fast immer die *Frauen*, die ihre Berufstätigkeit länger unterbrechen - mindestens für die Elternzeit, aber auch darüber hinaus.

Damit gehören die mit dem beruflichen Wiedereinstieg verbundenen Herausforderungen zur Lebenserfahrung der meisten erwerbstätigen Frauen, aber kaum zu den eigenen Erfahrungen der Männer. Nach der großen Sinus-Wiedereinstiegsstudie 2008 hatte nur ein Drittel - 35,4 % - der befragten Frauen ihrer Berufstätigkeit noch nie unterbrochen, bei den *Männern* traf dies dagegen auf über 85 % zu. Wenn Männer aus familiären Gründen zeitweise aus ihrem Beruf aussteigen, sind es in Regel kurze Phasen im Rahmen der Elternzeit - zumeist nur zwei Monate.

Gute Bedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg zu schaffen ist ein wichtiges Thema für *Politik, Wirtschaft und Gesellschaft*. Denn hierin liegen ganz zentrale Stell-schrauben, um die Stellung von Frauen in der Wirtschaft zu stärken und ihre gleichberechtigte Teilhabe voranzubringen.

Diese Ziele hat sich die *neue Landesregierung* mit ihrer Koalitionsvereinbarung vorgenommen und sie in der Regierungserklärung von Ministerpräsidentin Hannelore Kraft verankert. Wir werden viele neue Initiativen gemeinsam auf den Weg bringen, um hier spürbare Fortschritte zu erreichen.

Als frauenpolitische Instrumente sehen wir hier insbesondere neue regionale "Agenturen Frau und Wirtschaft", die wir in 16 Regionen des Landes planen und finanziell gut ausstatten wollen. Wir brauchen in den Regionen Einrichtungen, die sich parteilich für die Interessen der Frauen im Beruf einsetzen. Wir wollen hier gerne an der Arbeit der früheren erfolgreichen Regionalstellen Frau und Beruf anknüpfen und dieses bewährte Modell strukturpolitisch und mit finanzieller Förderung aus dem Europäischen Regionalfonds fortentwickeln.

Vor allem im Rahmen der Landesarbeitsmarktpolitik soll ein besonderes Augenmerk auf die Unterstützung von Zielgruppen wie den Alleinerziehenden, Migrantinnen, von Frauen mit Behinderungen und von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern gelegt werden.



Fortsetzung1 - Begrüßung durch Marlis Bredehorst:

Gründe für die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs

Dies hat gute Gründe.

Erstens ist dies ein Gebot der Gerechtigkeit und ein Auftrag aus dem Gleichberechtigungsgrundsatz nach Artikel 3 unseres Grundgesetzes.

*"Absatz 2:
Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*

*Absatz 3:
Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden."*

Wir wollen den Anspruch unserer Rechtsordnung tatsächlich umsetzen!

Wir wollen dazu beitragen, dass Frauen und Männer zufrieden in der Lebensform leben können, die sie anstreben. Eine erhebliche Gruppe kann heute ihr Ideal von gleichberechtigter Partnerschaft - in der die Erwerbsbeteiligung bei beiden Partnern eine etwa gleich große Rolle und alle weiteren Aufgaben partnerschaftlich wahrgenommen werden, nicht verwirklichen. |

Zweitens wollen Frauen eigenständig für ihre eigene materielle Existenzsicherung sorgen. Ihre gute Schul- und Berufsausbildung bieten Frauen die besten Voraussetzungen für ein qualifiziertes und erfolgreiches Erwerbsleben. Sie schätzen dies als normale Basis für ein selbstbestimmtes und wirtschaftlich unabhängiges Leben, auch bei persönlichen und sozialen Risiken wie Scheidung und Alter.

Und vielfach haben sie die Rückendeckung von ihren Partnern - wenn häufig auch eher ideell als in der Alltagspraxis.

Nur wenige Paare halten das traditionelle "Ernährermodell" in der Familienphase für ideal - nur 16 % der erwachsenen Frauen und auch nur 17 % der Männer! (Sinus Sociovision Gleichstellungsstudie 2007). Und in der gleichen Größenordnung liegt der Anteil jener, die auch so leben.

Drittens sind bessere Chancen für Frauen im Erwerbsleben zu schaffen eine zentrale Strategie bei der Gewinnung von Fachkräften - gerade auch in den von Frauen geprägten Gesundheits- und Pflegeberufen.

Zum den bei den Frauen zu erschließenden Erwerbspotenzialen einige Schlaglichter:

- Mit 65,2 % liegt die Frauenerwerbsquote in Nordrhein-Westfalen erheblich unter der der Männern mit 80,5 % und auch niedriger als die Frauenerwerbsquote im Bundesdurchschnitt (69,6 % - 2008 -).
- Fast jede zweite Frau ist in Teilzeitarbeit beschäftigt (48,8 %), davon knapp rund jede dritte in geringfügiger Beschäftigung (17,8 % von allen erwerbstätigen Frauen).
- Allein in Nordrhein-Westfalen suchen landesweit rund 220 000 nicht-erwerbstätige Mütter mit Kindern unter 18 Jahren eine Arbeit - von ihnen weisen rund 60 Prozent eine mittlere bis hohe Qualifikation auf und sie sind zumeist hoch motiviert.

Wir wissen, dass wir noch bessere Voraussetzungen für eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihre gleichberechtigte Stellung im Wirtschaftsleben schaffen müssen.

Dabei sind Politik, Wirtschaft und Gesellschaft weiterhin gefordert nicht nachzulassen auf *strukturelle Veränderungen* hinzuwirken wie

- die Schaffung und den Ausbau von vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitsbedingungen und Unternehmenskulturen in allen Branchen und damit für Frauen und Männer gleichermaßen,
- den weiteren Ausbau von hochwertigen Bildungs- und Betreuungsangeboten für Kinder aller Altersgruppen sowie humane Unterstützungsangebote für ältere und pflegebedürftige Angehörige,
- den Abbau von geschlechtsspezifischen Berufsbildern und
- auch den Abbau der Kluft zwischen Frauen- und Männereinkommen.

Aber es gibt offenbar auch *Hürden im Privaten und Persönlichen*, die einer tatsächlich gleichberechtigten Partnerschaft im Wege stehen. Diese liegen im Rollenverständnissen und in der Arbeitsteilung zwischen Partnern, vor allem wenn Kinder zu versorgen sind. Denn die meisten Erwachsenen leben in Partnerschaften oder streben sie an. Damit steht das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern mit seinen spannungsvollen hierarchischen Traditionen im Fokus.



Fortsetzung2 - Begrüßung durch Marlis Bredehorst:

Für die neue Landesregierung ist klar: Sie will für eine gleichberechtigte Wahrnehmung von Berufs- und Familienaufgaben werben und die Rahmenbedingungen hierfür verbessern.

Wenn heute in 67 % der Paargemeinschaften Frauen und Männer über einen gleichwertigen Bildungsabschluss verfügen (Statistisches Bundesamt 2009), dann sollte sich dies auch stärker in einer gleichberechtigten Berufsausübung niederschlagen können mit Konsequenzen für eine gerechte Verteilung der Aufgaben im Familienleben. Dies steht voll im Einklang mit unserem Verständnis von Emanzipation.

Gleichberechtigt und egalitär heißt hier aber nicht - wie manche möglichen Kritiker, die hier staatliche Bevormundung wittern mögen - "schematische Gleichmacherei": In den Paarbeziehungen liegen die Neigungen, Fähigkeiten und Talente unterschiedlich und viele Paare wissen sich glücklich, wenn sie sich diese ergänzen. Da mögen hier und da auch geschlechtsspezifische Traditionen nachwirken. Es geht insgesamt um eine gerechtere Verteilung der Freuden und - auch materiellen - Anerkennung, aber auch der Lasten und Lästigkeiten in Partnerbeziehungen – was immer für den einen oder die andere damit verbunden ist. Wer gerne kocht soll seine Talente nicht nur bei besonderen Anlässen unter Beweis stellen und den "Ruhm" ernten, sondern sie auch im Alltäglichen einsetzen - mit allen Herausforderungen an eine gelungene Work-Life-Balance.

Wir wollen keinem Paar konkrete Vorschriften machen, aber wir wollen definitiv, dass - auch öffentlich - stärker über die Vorteile und praktischen Möglichkeiten zur Verwirklichung von gleichberechtigter Partnerschaft gesprochen wird und Mut machen eine *gleichberechtigte Partnerschaft* zu leben.

Dies hat auch Rückendeckung in der Bevölkerung! Nur jedes fünfte Paar realisiert eine solcher Partnerschaft heute für sich, obwohl jedes dritte dies zum Ideal hat (Frauen 37%, Männer 33%, Sinus 2007 im Auftrag des BMFSFJ). Dabei ist zu sehen, dass dieses Modell vor allem in der modernen gehobenen Mittelschicht besonderen Zuspruch findet. Immerhin 56 % der Männer von Frauen, die derzeit nicht berufstätig sind, würden ihre Arbeitszeit zu reduzieren, damit ihre Frau ihren Beruf ausüben kann.

Und auch mit Blick auf die junge Generation stehen wir in der Verantwortung, die Verwirklichung eines solchen Partnerschafts- und Familienmodells noch stärker zu unterstützen. Immerhin streben etwa die Hälfte der jungen Leute zwischen 18 und 24 Jahren ein solches Modell an - 52 % der jungen Frauen, 43 % der jungen Männer.

Dies sind aus meiner Sicht insgesamt erfreuliche Folgen vor allem der Frauenbewegung und auch Früchte der Männerbewegung - wir sollten sie heute als gemeinsame Erfolge ansehen!

Wer kann sich heute noch vorstellen, dass vor gerade einem halben Jahrhundert noch ein Ehemann das Arbeitsverhältnis seiner berufstätigen Frau eigenmächtig kündigen konnte? Und dass bis Ende der siebziger Jahre eine Ehefrau nur erwerbstätig sein durfte, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war (§ 1356 I BGB)?

Der tatsächliche Wandel der privaten Arbeitsteilung scheint aber fürwahr keine Bagatelle sein!

Das kann man schon an der weiten Verbreitung des Familienmodells "ER - Vollzeit" - "SIE -Teilzeit" sehen. Dabei ist auch der *zeitliche Umfang der Familienarbeit* zu sehen. In Paarhaushalten mit Kindern fallen wöchentlich mehr als 50 Stunden für Arbeiten im Haushalt und bei der Kinderbetreuung an. Im statistischen Durchschnitt werden davon täglich rund 5 Stunden von Frauen geleistet und gut 2 _ Stunden von Männern. Bei Paaren ohne Kinder sind dies 36 Stunden wöchentlich mit - statistisch - relativ geringen Unterschieden zwischen den Partnern (Frauen: knapp 3 Stunden, Männer: 2 _ Stunden, Frauen zwischen Beruf und Familie, 2007, S. 61). Vielfach ist zu beobachten, dass Männer den Aufwand der Hausarbeit unterschätzen. Aber auch manche Frauen reden ihn sich zuweilen auch selbst kleiner als er de facto ist.

Zudem sind die „*qualitativen*“ *Aspekte der familiären Arbeitsteilung* zu sehen, denn diese sind fest verwurzelt in unserem Alltag und machen oft ein Stück der Identität und des Rollenverständnisses von Frauen und Männern aus. Bekanntermaßen sind unsere Vorstellungen von einer "guten Mutter" und einem "guten Vater" sehr prägend und wandeln sich eher langsam.

Bei den Vätern können wir jedoch seit einiger Zeit einen Wandel des Selbstverständnisses und auch der Praxis der Väter feststellen. Für einen Großteil der Männer gehört zum "guten Vater" heute auch, dass sie ein gutes Verhältnis zu ihren Kindern haben und in der Erziehung eine Rolle spielen. Nur den materiellen Lebensstandard zu sichern - das reicht den Vätern heute nicht mehr. Und waren 1997 nicht einmal 50 % der Frauen in Nordrhein-Westfalen mit Kindern und 18 Jahren erwerbstätig, so sind es heute über 60 %.



Fortsetzung3 - Begrüßung durch Marlis Bredehorst:

Wird damit die Phase des beruflichen Wiedereinstiegs eines Partners, d.h. zumeist der Frauen – nicht „automatisch“ zu einer Phase, in der über das jeweilige Rollenverständnis der Partner und über ihre konkreten Erwartungen gesprochen wird und auch Vereinbarungen über die Verteilung von familiären Aufgaben getroffen werden?

Offenbar ist das eher die Ausnahme als die Regel. Und nicht selten schafft der Wiedereinstieg größere, offenbar nicht so leicht zu lösende Probleme. Es ist bekannt, dass nicht selten Wiedereinsteigerinnen wieder aus besonderen Fördermaßnahmen aussteigen.

Die im Einladungsflyer beschriebenen Verhaltensweisen und Haltungen kennen wir alle aus eigener Anschauung. Es sind für wahr nicht nur „die Männer“, die den mehrheitlich auch von ihnen gewünschten beruflichen Wiedereinstieg nicht ausreichend praktisch unterstützen. Frauen fordern oft in der Tat nicht klar genug ein, was sie tatsächlich von ihren Partnern - und auch Kindern - an Unterstützung erwarten und steuern öfters noch nicht einmal einen Kompromiss an, wenn es um „Standards“ in der Haushaltsführung geht.

Erwartungen an die Veranstaltung

Ich denke, die heutige Veranstaltung wird uns mehr Klarheit darüber bringen, was hinter den beschriebenen Haltungen und Verhaltensweisen steckt.

Und auch Ansatzpunkte für gute Lösungen aufzeigen:

Welche Rolle können hier überhaupt Akteurinnen und Akteure spielen, die potenzielle und tatsächliche Wiedereinsteigerinnen und ihre Partner unter verschiedenen Aspekten bei der Berufsrückkehr begleiten?

Das sind spannende Fragen, die sicherlich im Laufe der heutigen Veranstaltung angesprochen werden.

Es ist ein besonderes Verdienst der Spinnen mit ihren Projekten, immer wieder das Rollenverständnis und Geschlechterverhältnisse mit emanzipatorischem Anspruch zum Thema zu machen und an konstruktiven Lösungen zu arbeiten.

Ich danke allen, die diese Veranstaltung ermöglicht haben und heute zu ihrem Erfolg beitragen werden.

Und ich wünsche allen einen erkenntnisreichen spannenden Tag!



“Doppelpack”-Dialog

Prof. Dr. Barbara Vinken,
Literaturwissenschaftlerin und Philosophin, München

Dr. Thomas Gesterkamp,
Politikwissenschaftler und Buchautor, Köln

Anmoderation Benninghoven: England, 1990: Die Journalistin Rosalind Coward interviewt britische Frauen zu ihren ambivalenten Gefühlen und Haltungen beim Thema Emanzipation. Ihr Buch darüber erscheint vier Jahre später auch auf Deutsch unter dem Titel: *Unsere trügerischen Herzen. Warum Frauen alles falsch machen, obwohl sie es besser wissen.* Es ist ein Buch über die Komplizenschaft von Frauen, die privat alte Formen von Weiblichkeit in der Familie lebendig halten, wenn auch in modernem Gewand. Rosalind Coward findet deutliche Worte: „*Mein Thema*“, schreibt sie, „*ist also die Mitschuld von Frauen an jener scheinbar unausrottbaren Abhängigkeit vom Mann, ihre mangelnde Bereitschaft sich für Veränderungen einzusetzen, die das Schicksal aller Frauen verbessern würden.*“ Das Buch ist bis heute leider nur ein Geheimtipp.

Deutschland, 2010: Die Wissenschaftlerin Jutta Allmendinger zitiert in ihrem jüngsten Buch - *Verschenkte Potenziale. Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen* - neben vielen anderen Quellen die SINUS-Studie 2008: Ein hoher Anteil der von Sinus befragten Männer geht davon aus, dass der Wiedereinstieg der Frauen mit ihnen *nichts zu tun* habe. Übrigens zeigt das Buch von Jutta Allmendinger auch, wie ähnlich sich Deutschland und Großbritannien sind: in beiden Ländern unterbrechen die Frauen im Durchschnitt länger ihre Erwerbstätigkeit wegen Kindern als zum Beispiel in Frankreich oder Finnland. Und in beiden Ländern arbeiten besonders viele Männer mehr als 39 Stunden pro Woche.

In den vergangenen 20 Jahren habe ich viele Tagungen zum Thema Wiedereinstieg moderiert. Meistens war unser heutiges Thema - *Wie Männer Frauen und Frauen sich selbst beim beruflichen Wiedereinstieg behindern* - leider nur in den Pausen am Kaffeetisch präsent. Dann aber umso deutlicher: Dann schilderten Beraterinnen die Familien-Konflikte „ihrer“ Klientinnen, die der Wiedereinstieg auslöst. Dann berichteten Referentinnen aus Fortbildungsinstituten, wie „ihre“ Frauen zwischen PC-Stunde und Bewerbungstraining erzählen, wie schwer es ihnen fällt, zuhause morgens nicht mehr das Frühstück für alle machen zu können, wie lang die Gesichter der Kinder und des Ehemannes werden, wenn das bequeme Hotel Mama zur Wohngemeinschaft mutieren muss.

Heute machen wir das vernachlässigte Pausenthema zum Mittelpunkt einer Tagung. Wir möchten Ideen sammeln, wie die verhängnisvolle Komplizenschaft gegen berufliche Orientierung und gleichberechtigte Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau verändert werden kann - und was Sie dazu tun können. Die Methode des Weltcafés ist dafür genau die richtige, denn sie beruht auf der Erkenntnis, dass die wichtigsten Gespräche auf Tagungen meist in den Kaffeepausen stattfinden - und macht die Kaffeerunde zum dramaturgischen Prinzip.

Unsere Tagung beginnt mit einem Dialog - zwischen einem kritischen Männerforscher und einer frauenkritischen Wissenschaftlerin. In einer anschließenden Diskussionsrunde freue ich mich über Ihre Fragen und Anmerkungen. Doch nun möchte ich Ihnen unsere beiden Dialogpartner vorstellen.

Ich begrüße als erste Barbara Vinken. Sie ist Professorin für Allgemeine und französische Literaturwissenschaft an der Universität München. Sie hat in Frankreich und in den USA studiert und gelebt - und kennt darum aus eigener Erfahrung die Alternativen zum deutschen Vereinbarkeitsmodell. Sie ist bekannt geworden durch ihr Buch „Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos“ und hat sich damit nicht nur eine kleine Fangemeinde geschaffen, sondern auch erboste Kritiker auf den Plan gerufen, denn sie schreibt klar und deutlich: „*Die Berufung der Frau zur Mutter steht in Deutschland als Bollwerk gegen die Gleichheit von Frauen und Männern.*“ Herzlich willkommen, Barbara Vinken!

Auch unser zweiter Gast ist polemische Kritik gewohnt: Thomas Gesterkamp, Journalist, Politikwissenschaftler und Buchautor, hat zahlreiche Bücher zur Rolle der Männer in Familie und Arbeitswelt geschrieben. Er hat über „Die Krise der Kerle“ promoviert und den Denkmustern neokonservativer Männerbünde nachgeforscht. Sein letztes Buch hat den Titel „Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere“. Auch er macht sich nicht immer nur beliebt mit seinem eigentlich aufmunternd gemeinten Motto: „*Eine gut verdienende Frau ist keine Bedrohung männlicher Identität, sondern ein Grund durchzuatmen.*“ Herzlich willkommen, Thomas Gesterkamp!

1. Eine kurze Geschichte

Gesterkamp: Zu Beginn möchte ich kurz die Geschichte von Kurt und Anni erzählen. Anni war für ein paar Monate die Kinderfrau meiner damals zweijährigen Tochter, bevor diese endlich in eine altersgemischte Kita-Gruppe wechseln konnte. Anni war Mitte 50 und kam morgens zu uns ins Haus. Sie machte ihren Job gut, wir hatten aber ein Problem: ihren regelmäßig völlig überstürzten Abgang am frühen Nachmittag. Punkt viertel nach drei wollte sie los, zu Kurt, ihrem frühverrenteten Mann. Der erwartete nämlich, dass sie ihm um viertel vor vier den Kaffee servierte. Pünktlich, ohne Ausnahme. Für uns als Eltern mit Berufen, in denen auch mal was Unvorhergesehenes passiert, war diese zeitliche Starre anstrengend. Aber man konnte mit Anni darüber nicht reden. Sie wollte, wie es im Flyer dieser Veranstaltung richtig beschrieben ist, ihrem Partner keine Veränderung zumuten, ihre Berufstätigkeit unsichtbar machen.

Vinken: Bedenkt man, dass der Ehemann bis 1976 zustimmen musste, wenn die Frau, wie das auch heute noch manchmal heißt, dazuverdienen geht, ist diese Geschichte gar nicht so unglaublich. Denn ihr Beruf, der Beruf der Ehefrau, war die Sorge um die ihren, auf die er, der Ehemann, qua Ehevertrag Anspruch hatte. Dass die Hausarbeit und die Führung des Haushaltes durch den Beruf der Ehefrau nicht zu kurz kamen, dazu musste der Ehemann zustimmen.



Anni und Kurt verhalten sich nach diesem Muster, das uns absurd outdated vorkommt, das aber, wie man sieht, tiefer sitzt, als man denkt. Eine Frau, die in diesem Milieu arbeitet, zeigt der Welt, dass ihr Mann sie nicht entsprechend unterhalten kann. Sie hat es nötig, arbeiten zu gehen. Eine arbeitende Frau ist deshalb auch immer eine Impotenzklärung des Mannes; es ist der Ausweis, dass sie einen, in jedem Sinne des Wortes, unvernünftigen Mann hat. In Kleinbürgerlichen Schichten werden die Frauen, die arbeiten, immer noch gefragt, ob sie das denn nötig hätten. Es ist vielleicht auch vor diesem Hintergrund, dass weibliche Arbeit mit dem Beginn der bürgerlichen Ära - und das hieß ja auch einer bis dahin unbekanntem Trennung der Geschlechter - tatsächlich um fast jeden Preis unsichtbar bleiben wollte. Die Kleinbürgerlichen und bürgerlichen Damen nahmen, weil das Geld oft hinten und vorne nicht reichte, Heimarbeit an - das ist ja tatsächlich für alle andern unsichtbare Arbeit. Damals wie heute wurden für Heimarbeit fast immer üble Löhne gezahlt. Die heimlich, für die Öffentlichkeit nicht sichtbar arbeitenden Bürgerinnen drückten so den Stundenlohn der Fabrikarbeiterinnen noch weiter. Über diese schwarze "Schmutzkonkurrenz" regten sich alle sozialistischen Schriftsteller des 19. Jahrhunderts auf.

2. Assoziationen zum Standort

Gesterkamp: Kurt hätte vielleicht gut nach Essen-Altenessen gepasst, Zeche Carl. Das klingt nach Männerschweiß. Die alten Industrieviertel sind trotz aller Umstrukturierung in Richtung Dienstleistungsgesellschaft bis heute Hochburgen der traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Nirgendwo in Nordrhein-Westfalen ist die weibliche Erwerbsbeteiligung niedriger, selbst in bayerischen Landkreisen gehen mehr Frauen Geld verdienen. "Die Frau des Stahlarbeiters braucht nicht zu arbeiten" hieß es in den 50er und 60er Jahren im Ruhrgebiet. Proletarischer Ernährerstolz: die Partnerinnen schützen, ihnen die "dreckige Arbeit" ersparen wollen.

Vinken: Das mit der niedrigen weiblichen Erwerbstätigkeit in den alten Industrievierteln wusste ich nicht. Aber richtig überraschend ist es nicht; denn die ja an sich bürgerliche Norm, dass die Ehefrau, um Luther zu zitieren, zu Hause sitzt wie der Nagel in der Wand, ist natürlich erst langsam in die "unteren" Schichten vorgedrungen. Oft konnten die Arbeiterfamilien von einem Lohn nicht leben - und die Frauen- und oft auch die Kinderarbeit - sie passten besonders gut unter Tage in die dünnen Schächte - wird ja von den sozialistischen Schriftstellern, etwa Zola in "Germinal", aufs Schärfste angeprangert. Dass ein Arbeiter seine Familie ernähren kann, war deshalb der Ausweis absoluten sozialen Aufstiegs: man war jetzt nämlich wie die Bürger.

3. Historisch-kulturelle Blockaden

Gesterkamp: Geklappt hat das mit der nicht erwerbstätigen Hausfrau erst mit dem "Wirtschaftswunder" nach dem 2. Weltkrieg - und es blieb auf relativ gut bezahlte Facharbeiter beschränkt. Sonst war die Berufstätigkeit von Arbeiterfrauen Zwang und keine Wahl: Sie mussten "zuverdienen", um die hungrigen Mäuler zu stopfen. Trotzdem, das bürgerliche Ideal, von Friedrich Schiller in der "Glocke" formuliert ("Der Mann geht hinaus ins feindliche Leben, und drinnen waltet die züchtige Hausfrau") strahlte aus in Milieus, die sich das gar nicht leisten konnten. Eine sehr wirksame Ideologie, die auch die Gewerkschaften teilten. "Schafft Zustände, worin jeder herangereifte Mann ein Weib nehmen, eine durch Arbeit gesicherte Familie gründen kann", hieß es 1866 in einer Denkschrift der deutschen Abteilung der Internationalen Arbeiterassoziation. Die Arbeiterbewegung war immer eine Männerbewegung - ihr Ziel waren ausreichend hohe Löhne für den Alleinernährer.

Vinken: Und das wurde gleichzeitig als Vermenschlichung als auch als Verbürgerlichung und sowieso als eine allgemeine Anhebung der Sitten gesehen. Frauen, die arbeiteten und nicht verheiratet waren, verdienten meistens extrem wenig. Argument: sie können selber für sich kochen und sich selber die Kleider nähen, die Männer müssen dafür Geld ausgeben. Also waren sie - so das nicht völlig aus der Luft gegriffene Schreckgespenst der bürgerlichen Schichten - quasi darauf angewiesen, sich zu prostituieren. Es gibt überhaupt keinen französischen Roman aus dem 19. Jahrhundert, in dem die Arbeiterinnen, die Verkäuferinnen nicht als sittengefährdender Pool angesehen werden. Die erfolgreichen Frauen waren jedoch in diesem Phantasma nicht eben besser; zum einen "kastrierten" sie ihre Männer, die weniger verdienten und ihnen hörig waren; zum anderen bildeten sie oft "perverse", sprich lesbische Vorlieben aus. Alles ganz schlecht, also besser jeder Mann hat seine Frau zu Hause, die dort sitzt, wie der Nagel in der Wand. Sorgt für Ruhe und Ordnung.

4. Politische Blockaden

Gesterkamp: Beim Kampf um den Kaufhauskonzern Arcandor gab es ein eindrucksvolles Pressefoto: Eine Karstadt-Verkäuferin demonstrierte gemeinsam mit ihrem Sohn. "Mama braucht ihre Arbeit" stand auf dem Plakat, das der Junge in die Kamera hielt. Das Bild signalisierte den kulturellen Wandel: Nicht nur Papa braucht seine Arbeit, auch Frauenjobs sind wichtig - und ohne gravierende Managementfehler sogar rettungswürdig. Früher war die öffentliche Aufregung nur dann groß, wenn die Arbeitsplätze männlicher Versorger gefährdet waren. Bei einem Baukonzern ließ sich Gerhard Schröder als Retter feiern. Unter lautem Jubel sprach der Ex-Kanzler von den "Holzmännern und ihren Familien", denen der soziale Absturz erspart bliebe (wie sich bald herausstellte, nicht allzu lange). Ein kerniger Ernährer mit Schutzhelm schilderte damals in der Tagesschau seine Situation: "Die Frau" mache sich Sorgen, zwei Kinder habe er, und eine Hypothek aufs Reihenhaus. Das Fernsehen war live dabei, als die Bergarbeiter um ihre Jobs kämpften.



Echte Kerle, die sich wehren, mit ihren Motorrädern auf dem Weg in die Schaltzentralen der Macht! Hunderttausende von Frauenarbeitsplätzen in den neuen Bundesländern verschwanden dagegen still und heimlich - wie auch die von weiblichen Beschäftigten geprägte westdeutsche Textilindustrie. So was interessiert gerade mal die Regionalpresse. Der "arbeitslose Familienvater" galt stets als ganz besonderes Symbol für den Schrecken der Arbeitslosigkeit. Mütter ohne Job waren nicht arbeitslos, sondern Hausfrau und "nicht berufstätig". Wenn Frauen gekündigt wurden, war das schlicht weniger schlimm. Hauptsache, der Mann hatte eine gute Stelle und die Grundversorgung der Familie blieb gesichert. Die im Rückblick idealisierte Vollbeschäftigung zwischen 1960 und Mitte der 70er Jahre war eine Vollbeschäftigung für Männer - sie beruhte darauf, dass Frauen zu Hause blieben.

Vinken: Absolut. Wie hat das Norbert Blüm mal so schön gesagt: "Lieber, die Mutter ist zu Hause, als der Vater ist arbeitslos." Man muss auch bedenken, dass kein Staat das Paar, in dem er verdient und sie - ganz unabhängig davon, ob sie Kinder hat - nicht arbeitet oder "dazuverdient", derartig prämiert. Das Ehegattensplitting ist die deutsche - sehr teure - und in keinem andern Land so existierende Steuersubvention dieses Modells. Alle Versicherungen, Pensionsberechtigungen und so weiter finanzieren die verheiratete Frau aus dem Arbeitsmarkt heraus. Ehefrau zu sein, ist hierzulande vor allen Dingen ein wirtschaftlicher Zustand. Dass in Deutschland 28 Prozent der Frauen zwischen 25 und 59 nicht erwerbstätig sind, ist auch oft ein wirtschaftliches Kalkül; es lohnt sich schlicht nicht zu arbeiten, wenn er Steuerklasse I und sie Steuerklasse V hat. Ich finde es übrigens interessant, dass das emanzipiertere Modell des "Ostens" in der Vereinigung sang- und klanglos kassiert worden ist: Kinderkrippen, Frauenjobs, alles nicht mehr finanzierbar, ab in die westdeutsche Kleinfamilie.

5. Psychologische Blockaden

Gesterkamp: Den (oft versteckten und im persönlichem Umfeld tabuisierten) männlichen Widerstand gegen "zu viel" weibliche Erwerbstätigkeit gibt es auch deshalb, weil das traditionelle Rollenmodell im Privatleben bequem ist: die stille Fee im Hintergrund, die hart arbeitenden Männern alles abnimmt, was sie vom Geldverdienen abhalten könnte. Das reicht vom Putzen, Waschen und Kochen über Kindererziehung und - im Bürgertum - das Besorgen der Theaterkarten bis zum Bewirten der Kollegen (was inzwischen meist ins Restaurant verlegt wird). Alles sehr praktisch für die Männer - aber auch teuer erkaufte. Es macht keinen Spaß, zu Hause Zaungast zu sein, die Namen der Freunde der Kinder zu verwechseln, nicht zu wissen, wo im Badezimmer das Pflaster liegt, beim gemeinsamen Besuch des Wochenmarktes nie jemanden zu treffen, während "die Frau" dauernd stehenbleibt und mit Nachbarn redet, vom eigenen Stadtteil nur den besten Weg zur Autobahn zu kennen. Ganz abgesehen vom Vernachlässigen von Freunden, Hobbys oder sportlichen Aktivitäten, weil der Beruf so viel Zeit frisst. Kurz: Der Preis ist hoch, und dennoch ist der männliche Leidensdruck vergleichsweise gering. Rollenexperimente sind anstrengender als klare Verhältnisse und übersichtliche Arbeitsteilung.

Das weibliche Angebot, den männlichen Partner zu entlasten, entfaltet eine mächtige Strahlkraft - so sehr, dass der eigene berufliche Weg der Frauen, heute hübsch "Wiedereinstieg" genannt, für manche Männer zur Bedrohung wird.

Vinken: Frauen aber auch. Männer, besonders in Deutschland - einem Land, das in der Partnerwahl irrsinnig konservativ ist - werden durch beruflichen Erfolg sexy. Sprich: je erfolgreicher ein Mann ist, desto begehrenswerter ist er. In Deutschland gibt es anders als in Italien und in Frankreich ganz wenige Frauen, die "nach unten" heiraten. Männer, die weniger verdienen und die weniger erfolgreich sind als sie selbst, heiraten deutsche Frauen ungern. Der Sexfaktor, der Spaßfaktor tritt hierzulande also bei Frauen gegenüber dem Anspruch, einen geeigneten Ernährer und einen vorzeigbaren, prestigeträchtigen Mann vorzuweisen, zurück. Der Mann als Sexobjekt ist hier jedenfalls als Lebenspartner noch keine Option. Nun muss ich Ihnen gestehen, dass ich das für Frauen auch immer so gesehen habe. Ich fand, dass Erfolg sie auch sexy macht. Ich hatte eine Professorin, die fand ich tausendmal so attraktiv wie all die anderen Professorinnengattinnen, die nicht arbeiteten. Deswegen bin ich auch fast vom Stuhl gefallen, als mir klar wurde, dass ich hier eine extreme Einzelmeinung hatte. Die auf dem Heiratsmarkt am schwersten zu vermittelnde Gruppe sind Akademikerinnen über 35 - also gut verdienende, erfolgreiche Frauen. Und mit Schrecken musste ich feststellen, dass meine Studentinnen Erfolg als Bedrohung ihrer weiblichen, ihrer erotischen Strahlkraft ansehen. Sie zeigten sich wirklich überrascht, wenn eine Professorin tatsächlich einen Mann abbekommen hatte - an einen Liebhaber oder gar ein Kind war gar nicht zu denken. Erfolg verdammt Frauen in den Augen junger Frauen heute immer noch zur erotischen Frustration.

6. Perspektiven

Gesterkamp: Reden wir zum Schluss über Positives, über mögliche Veränderung. Zur Politik: Ehegattensplitting und kostenlose Mitversicherung von Hausfrauen gehören abgeschafft. 400-Euro-Jobs kanalisieren die "weibliche Erwerbsneigung" (furchtbares Wort) in einem prekären Niedriglohnsektor. Wir brauchen mehr Kinderbetreuung, Krippen, Ganztagschulen - jenseits des familienfundamentalistischen Milieus ist das inzwischen Konsens. Unter jungen Vätern, wenn auch noch immer als Minderheit, entwickelt sich der Typus des "monetären Pragmatikers", wie ich ihn in meiner Väter-Typologie genannt habe: Ohne dass große Überredungskünste nötig waren, hat er selbstverständlich die Elternzeit genutzt, arbeitet weniger seit der Geburt seines Kindes. Er teilt sich die Erziehungsarbeit mit seiner Partnerin, die ebenso gut ausgebildet ist wie er selbst. Im Job hat sie ähnliche oder sogar bessere Karrierechancen. Warum sollte er ihr beruflich nicht den Vortritt lassen? Das rechnet sich doch auch finanziell! Und kränkt ihn keineswegs in seiner männlichen Identität. Sie darf ruhig mehr verdienen als er!



Vinken: Kommen wir vielleicht am Ende auf das Thema Kinder. Auch hier gibt es einige erstaunliche Beobachtungen. Erstens fühlen junge Frauen sich auf ihrem Weg zum Erfolg nicht benachteiligt. Feministinnen gibt es deshalb unter ihnen so gut wie nicht. Ich muss sagen, dass mir diese Naivität - oder auch dieser unglaubliche Narzissmus - den Atem raubt. Denn sähen sie sich um, könnte ihnen auffallen, dass es etwa bei uns im Seminar mit einer einzigen Ausnahme nur Professoren, aber auch fast nur männliche Assistenten gibt. Die Studierenden sind hingegen zu 95 Prozent weiblich. Scheint sie nicht zu beunruhigen. Ist mir rätselhaft. Jetzt gibt es mittlerweile allen Ernstes als Teil des Career Trainings für extrem aussichts- und erfolgreiche junge Akademikerinnen meist von alten, sehr erfolgreichen Männern gehaltene Aufklärungskurse in Sachen Gleichberechtigung. Die Zustände, bringen diese alten Herren den jungen Frauen schonend bei, sind nicht so, wie sie denken. Man soll es nicht glauben - und sie glauben es tatsächlich nicht - aber es könnte sein, dass es so etwas wie Diskriminierung gegen Frauen tatsächlich gibt. Und diese alten, extrem erfolgreichen Herren erzählen ihnen, dass man eine Quote braucht - allein schon wegen ihrer Enkelkinder. Das zum einen. Zum anderen zeigen alle Umfragen, dass junge Frauen in Deutschland alles wollen - Kinder und Karriere. Dieselben Frauen, die das beides wollen, glauben aber auch, dass eine Kinderkrippe, vor allen Dingen ganztags, für ihre Einjährigen schlicht unzumutbar ist. Sie glauben, dass eine vollberufstätige Mutter gravierende Nachteile für ein Kind mit sich bringt. Die *Conditio sine qua non* für eine erfolgreiche Berufstätigkeit ist jedoch, wie alle Statistiken übereinstimmend zeigen, erstens ganztags und zweitens mit möglichst wenig Unterbrechung zu arbeiten. Man muss hier also nach wie vor von einer schizophrenen Spaltung des öffentlichen, vor allen Dingen aber vielleicht des weiblichen Bewusstseins reden. Aber ich hoffe immer noch auf ein Wunder.

Literatur

Allmendinger, Jutta: Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Campus, Frankfurt 2010

Coward, Rosalind: Unsere trügerischen Herzen - Warum Frauen immer alles falsch machen, obwohl sie alles besser wissen. Kunstmann, München 1994

Gesterkamp, Thomas: Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere, Budrich, Opladen 2010

Gesterkamp, Thomas: Die Krise der Kerle - Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft. Lit, Berlin/Münster 2007

Vinken, Barbara: Die deutsche Mutter - Der lange Schatten eines Mythos. Piper, München 2001



Erste Runde Weltcafé

Leitfrage

Frauen gehen bei geändertem Unterhaltsrecht und ausgedünnter sozialer Sicherung hohe berufliche Risiken ein, wenn sie für eine lange Familienphase kürzer treten oder ganz auf Erwerbsarbeit verzichten. Warum wollen sie ihren Partnern so ungern etwas "zumuten" und überfordern sich eher selbst?

Ergebnisse der Tische

- Teilzeitarbeit als Nachteil? In Teilzeit bleibt die Frau in Doppelrolle mit der Hausarbeit
- Zuhausebleiben wird subventioniert
- äußere Strukturen entscheiden über die Dauer der Arbeitszeit von Frauen
- gleiche Bezahlung von Frauen und Männern nicht erreicht
- traditionelles Rollenverständnis erhöht Ansprüche der Frauen an sich selbst
- emotionale Verletzlichkeit wenn Kinder "dazukommen"
- Bequemlichkeit und Gutgläubigkeit, mangelnde Aufklärung über Folgen des Berufsausstiegs
- jede Familie hat ihr eigenes Modell
- Prioritäten setzen in Bezug auf Beruf, Familie, Haushalt, Privatleben
- Intensität, mit der sich der Vater einbringen kann/möchte
- Hoffnung in die Absicherung durch die Ehe
- Konfliktvermeidung
- familiäre Notwendigkeiten bei Müttern viel eher anerkannt als bei Vätern
- ökonomischer Druck: Frauen als Familienernährerin
- gesellschaftliches (!) Rollenverständnis
- Wechsel der Generationen
- Rollenbilder: Frauen fühlen sich verantwortlich!
- "zumuten" oder "zutrauen"
- Angst vor Arbeitsplatzverlust des Mannes (den Rücken freihalten)
- Frauen glauben, dass sie ihre Männer versorgen müssen (hauswirtschaftlich)
- Angst vor Konfrontation
- das "gesellschaftliche Gedächtnis" funktioniert
- der Druck des sozialen Umfelds, eine "gute Mutter" zu sein, ist nach wie vor groß
- Männer können sich mit dem Argument "Kind" nur schwer freinehmen bei der Arbeit
- Wiedereinstieg von Männern nach zwei Monaten ist wie ein verlängerter Urlaub und endet in Vollzeit - daher nicht die gleichen Probleme wie bei Frauen!
- Rahmenbedingungen wieder neu überprüfen: Ist das noch so?
- alte Rollenbilder provozieren verändertes eigenes Verhalten
- Ökonomie und Privates sind untrennbar
- Sozialisation als Bremse

- wir haben keine "Kultur" um offen über unsere Haltung zu sprechen
- Gefühlswelten, Erwartungshaltungen, Vorbilder?
- Mut und Möglichkeit das Lebensmodell zu leben
- was hindert uns daran, "uns so zu lassen"? Vielfalt der Rollenbilder zulassen, Toleranz in den Lebensweisen
- Frauen überfordern sich oft selbst
- steuerliche Bevorzugung der nicht arbeitenden Frau
- Ganztagsbetreuung in Kindergarten und Schule
- es braucht neue Arbeitszeitmodelle für die Zukunft

- Frauen trauen es den Männern nicht zu
- aus "natürlichen Gründen" selber betreuen?
- Anpassung an das System
- fehlende Vielfalt
- kaum Wissen über Konsequenzen des Ausstiegs; Altersarmut nicht reflektiert
- Image des "erfolgreich Berufstätigen"
- weniger Arbeit für Männer!
- Frauen fordern weniger: "Ich schaffe das (alleine)!"
- "um des lieben Frieden willen" zu Hause bleiben
- Vermeidung wirtschaftlicher Verantwortung für sich selbst
- bequemer, "nur" Hausfrau und Mutter zu sein
- Rollenbild des schönen Zuhauses (Harmoniebedürfnis)
- für Wiedereinstieg werden keine goldenen Brücken gebaut, Rahmenbedingungen schwierig und belastend
- Unwissenheit Unterhaltsrecht
- eigene Ansprüche reduzieren, weniger kontrollieren, Vertrauen haben

Zweite Runde Weltcafé

Leitfrage

Familienorientierte Männer sind mit betrieblichen Blockaden von Vorgesetzten und Kollegen konfrontiert, nutzen diese bisweilen aber auch als bequeme Entschuldigung. Welches Interesse haben Männer daran, dass ihre Partnerinnen wenig(er) oder gar nicht bezahlt arbeiten?

Ergebnisse der Tische

- Vorbilder in Betrieben fehlen
- Strukturprobleme, Arbeitsbedingungen
- Frauen müssen sich dem "männlichen" System anpassen um "überleben" zu können
- Frauen machen es den Männern einfach, wenn sie in die traditionelle Arbeitsteilung zurückfallen
- Burnout macht "familienfreundlich"? !
- typisch westdeutsche Perspektive
- Konflikte reduzieren ist "bequem"
- unabhängige Frauen als "Bedrohung"
- Einkommen = Entscheidungsbefugnis; kein Einkommen bedeutet Machtverlust
- Arbeit als Fluchtort wenn es in der Familie stressig wird
- milieubezogene Entscheidungen
- Anerkennung
- Mama ist die (einzig) beste Erzieherin; steht der Familie flexibel zur Verfügung
- Karriere auf Kosten der Frau
- "Rosinen rauspicken" bei der Kinderbetreuung
- Stolz auf die Ernährerrolle, Status, "Macht"



- willige Väter finden keine Gleichgesinnten
- Männer werden sowohl akzeptiert als auch kritisch betrachtet, wenn sie aktiv Vater sein wollen
- Ausstieg möglich eher im sozialen Betrieb als in der freien Wirtschaft
- wofür lohnt es sich zu streiten, das Gesicht zu zeigen?
- Angst vor zu viel Veränderung
- für bestimmte Charaktere unbequem
- Familie als ein "Projekt", Verhandlungskultur
- Frau soll Mann den Rücken freihalten
- keine Männersolidarität im Betrieb wenn ein Mann Familienfreundlichkeit und Elternzeit einfordert
- Männer haben Probleme mit Selbstbewusstsein
- tradierte Rollenbilder: Frauen sollen nicht mehr verdienen als Männer
- Arbeitszeitreduzierung von Männern ist nicht anerkannt
- Abhängigkeit der Frau bequem für Männer
- weibliche Selbstverwirklichung im künstlerischen Bereich
- fehlende Ermutigung
- Familienorientierung ist Auslegungssache

Dritte Runde Weltcafé

Leitfrage

Männer sind beim Thema Wiedereinstieg bisher eine Art "Black Box". Wie lassen sich Unterstützung und Beratung beim beruflichen Wiedereinstieg stärker im "Doppelpack" organisieren?

Ergebnisse der Tische

- Eventveranstaltung mit Infos
- Beratungsangebote öffentlich machen
- "Bierabend"
- nicht nur die Frau bei der Beratung im Fokus
- Unternehmenskultur
- braucht Zeit
- Vernetzung von Vätern in der Kinderbetreuung
- Anreize für Firmen Elternzeit von Vätern zu ermöglichen
- Männer als Väter haben ihre Rolle als Mitwirkende beim Wiedereinstieg noch nicht gefunden!
- Einstellung ändern an Entscheidungsstellen und bei den Personen selbst
- Arbeitgeber müssten Anreize bekommen, wenn sie Väter zu Elternzeit animieren

- Kultur des Dialogs zum Thema Arbeitsverteilung und Erziehungsarbeit
- Kinder/Familie sind keine Privatsache, sondern eine gesellschaftliche Angelegenheit!
- Aufklärung, welche Auswirkungen der berufliche Ausstieg hat. Ziel ist, den Ausstieg zu vermeiden
- Mut, die eigene Rolle zu verändern
- Angebote für Paare in Seminarform
- Ausstiegsberatung und (Wieder)Einstiegsberatung als Paarberatung (wie Geburtsvorbereitungskurse)
- steuerliche Vergünstigungen für reduzierte Arbeitszeiten von Männern und Frauen (25 bis 30 Stunden)
- bessere Kommunikation, Partnergespräch
- gefällt es Frauen in der Mutterrolle?
- Haushalt gut organisieren
- gesellschaftliche Akzeptanz
- durch Teilzeit fallen familienorientierte Frauen (und Männer) "unangenehm auf"
- Mut gegenüber dem Chef
- die Kinder kommen, aber das Projekt Familie und Wiedereinstieg wird nicht geplant
- "das ergibt sich schon"
- Lebensplanung als Schulfach
- bei der Berufswahlorientierung ansetzen
- Vollzeit neu definieren
- etwas von den Männern einfordern
- Familienorientierung der Betriebe
- Arbeitszeitgenossenschaften, Umlageverfahren
- Erfahrungsaustausch mit "erfahrenen" Müttern und Vätern
- Beratungsangebote den zeitlichen Möglichkeiten der Partner anpassen



Die BotschafterInnen berichten / Abschlussrunde

Cornelia Benninghoven, Journalistin
Arlin Cakal-Rasch, Trainerin und Beraterin

Benninghoven: Sie wissen selbst am besten, was Sie diskutiert haben. Es kann aber hilfreich sein, noch mal einen fremden Blick auf das Thema zu werfen. Wir zwei präsentieren Ihnen eine Art Kaleidoskop der ersten beiden Weltcafé-Runden. Die dritte Runde mache ich dann mit denjenigen aus dem Publikum, die bereit sind, zu berichten: Was ist das Ergebnis, was tun wir jetzt? Kaleidoskop heißt, ich habe bestimmte Schlüsselworte, die für mich eine Bedeutung haben, mitgeschrieben und davon einige ausgewählt. In der ersten Runde war es das Thema "Wirtschaftliche Verantwortung": Die muss Frau übernehmen wollen - wenn nicht, dann wissen wir, was folgt. Ganz im Gegensatz dazu der Satz: "Zu Hause soll es schön sein". So richtig schön, viel schöner als draußen.

Cakal-Rasch: Auch ich habe mir Zitate aufgeschrieben, die ich besonders interessant fand. Die Leitfrage der ersten Runde hat nach meinem Eindruck eine eigene "Leidenschaft" angesprochen: Viele haben von ihren Erfahrungen berichtet. Zum Beispiel "Bei meinen Töchtern merke ich, dass sich da was getan hat." Aber im Gegenzug das Argument, dass die alten Rollenbilder weiterhin wirken und auch Jüngere damit konfrontiert sind. Ein anderer Satz fiel, auf den Ehemann bezogen: "Dem war von Anfang an klar, dass er was tun muss, wenn er sich auf mich einlässt." Denn später wird es schwer, ganz neue Ansprüche zu stellen und was zu verändern. Dann kam die Diskussion auf das Muttersein: "Ist das nicht ein ganz natürlicher Wunsch der Frau, ihr Kind selber zu betreuen?" Das Gegenargument war dann: Das ist nicht natürlich, sondern strukturell eingewachsen, das hat sich ganz fest tradiert und wird in den Erziehungswerten weitergegeben. Ein weiterer Aspekt war, dass Frauen Männer gerne von zusätzlichen Belastungen verschonen, damit er "seinen Job nicht vernachlässigt". Vor allem bei beruflich selbstständigen Männern schien es mir so, dass deren Frauen sie nicht mehr einbinden möchten - weil diese Männer die Haupternährer sind, die am nächsten Tag früh aufstehen müssen und und und....

Benninghoven: Das passt zu meinem letzten Aspekt zur ersten Runde: der permanenten Überforderung, am Arbeitsplatz wie zu Hause - wo es, wie gesagt, "schön" sein soll. Von Arlin habe ich dafür ein neues Wort gelernt: "Lillifee-Denken". Also Mädchendenken, alles schön in rosa...

Cakal-Rasch: Die Frage der zweiten Runde hatte zwei Facetten, die auch in der Diskussion herauskamen. Zum einen die betrieblichen Blockaden, aber auch der Aspekt, ob Männer überhaupt wollen, dass ihre Frauen bezahlt arbeiten. Also sowohl die strukturelle wie die psychologische Ebene. Es wurde überwiegend über die Strukturen diskutiert: Was müssen Arbeitgeber tun? Es kam auch das Thema "Bequemlichkeit" des Mannes vor, aber das andere stand mehr im Mittelpunkt.

Benninghoven: Ich kam an einen Tisch, wo ich dachte: Das dauert aber lange, bis man vor lauter Liebe und "Lillifee" mal das Wort "Macht" hinschreiben kann! Dass es eben auch darum geht, Macht erhalten zu wollen, weil es so wie bisher bequemer ist für den Mann: Zu Hause ist alles geregelt, ich bringe das meiste Geld nach Hause, bin hier der Chef, habe hier das Sagen. Das hat damit zu tun, dass in der Liebe weder über Geld noch über Macht gerne geredet wird. Das passt ja angeblich überhaupt nicht zusammen. Von unserer jüngsten Diskutantin Josefine kam ein wichtiger Aspekt: Es prägt, wenn die Kinder in den Beziehungen, in den Familien die permanente Überforderung ihrer Eltern erleben. Daraus kann ein Rollback entstehen. Man sollte vielleicht darauf achten, dass das viele Aushandeln und Kämpfen nicht nur als Stress überkommt.

Cakal-Rasch: Zur psychologischen Seite gab es ein interessantes Zitat eines Mannes, ein bisschen salopp formuliert: "Wenn ich den Job kaum schaffe, warum sollte die Alte (seine Frau) das schaffen?" Das drückt die männliche Angst vor dem weiblichen Erfolg aus. Ein anderer Diskussionspunkt: Männer können sich keine Auszeit im Betrieb erlauben, weil das mit Statusverlust in der "Hackordnung" verbunden ist.

Benninghoven: Das waren Eindrücke aus den ersten beiden Runden. Jetzt kommen wir zur dritten Runde. Meine Hauptfrage dabei ist: Was kann man machen, damit Männer bei der "Vereinbarkeit" nicht nur Teil des Problems, sondern auch Teil der Lösung sind? Dafür hätte ich jetzt hier vorne am liebsten drei Männer, damit sich die Geschlechter ordentlich abwechseln. Freiwillige vor!

Andreas Kühn (Katholische Familienbildungsstätte, Essen): Wir haben uns in der Gruppe gefragt: Wo sind am heutigen Tag die Unternehmen? Wir haben festgestellt, dass uns Rahmenbedingungen behindern, weil Unternehmen auf bestimmte Dinge nicht reagieren. Ich habe vom Essener Bündnis für Familien berichtet: Da war ein Herr von der Firma Noweda, der am Schluss der Sitzung sagte: Darüber (über die Beteiligung der Männer) habe ich überhaupt noch nicht nachgedacht! Ein anderer Mann hat von einer erfolgreichen Lösung in seinem Unternehmen erzählt, und die Reaktion war: Dann probiere ich das auch mal! Also von Gleichen unter Gleichen lässt sich man sich eher etwas sagen als von einem Pädagogen.

Wilhelm Dibow (Familienbildungsstätte der Arbeiterwohlfahrt, Essen): In der Diskussion an unserem Tisch ist mir ganz deutlich geworden, dass die Männer mit einbezogen werden müssen, wenn eine tragfähige Lösung zu Hause beim Wiedereinstieg gefunden werden soll. An unserem Tisch berichtete eine Kollegin von der Bundesagentur für Arbeit von erfolgreichen Paar-Beratungsgesprächen. Aber es blieb die Frage im Raum: Wie reagieren die Männer darauf, wenn sie "dazu gebeten" werden?



Hans-Georg Nelles (Väter & Karriere, Düsseldorf): Über diese Frage haben wir auch gesprochen. Klar, Männer müssen einbezogen werden, sonst kann ein Wiedereinstieg auf Dauer nicht gelingen. Ich muss die Partner aber auch ihrer Situation entsprechend einladen - also zum Beispiel Informationsveranstaltungen zu einer Zeit organisieren, wo es ihnen möglich ist zu kommen. Die werden sich dafür kaum einen Tag frei nehmen oder ihre Arbeitszeit reduzieren. Das ist zu viel gefordert, auch wenn das perspektivisch vielleicht das Ergebnis sein soll. Diese Infoveranstaltung sollte in einem attraktiven Rahmen, in einem netten Ambiente stattfinden. Wichtig ist auch: Wer lädt ein? Sind die Unternehmen, die ihre Fachkräfte halten wollen, mit im Boot? Der Köder muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler.

Dibow: In unserer Runde mit dem Herrn von Noweda wurde deutlich, dass ein ganz anderes Interesse da ist, wenn bereits Fachkräfte fehlen. Dann ist schon beim Einstellungsgespräch Thema: Gibt es hier denn einen Betriebskindergarten? Ein anderer Punkt, den wir diskutiert haben: Gelungene Vereinbarkeit muss von Pionieren vorgelebt werden, und diese Vorbilder fehlen in den Unternehmen häufig.

Kühn: Wir haben überlegt, wo wären Bereiche, wo Unternehmen einsteigen könnten? Das betrifft Firmen, die entweder unter Druck stehen oder Werbung damit machen wollen. In Duisburg, wo ich vorher gearbeitet habe, wurden familienfreundliche Unternehmen ausgelobt. Eine Firma aus Mülheim zum Beispiel bietet Frauen ganz viele Möglichkeiten wieder einzusteigen, weil sie deren Know How nicht verlieren will. Die Männer waren dabei nicht im Blick. Ich denke, die Unternehmen reagieren nur, wenn sie von den Mitarbeitern gefragt werden. Und man sollte sich nichts vormachen: Manche halten das Thema immer noch für "Kinderkram". Das dürfte sich zwar irgendwann ändern, doch an unserem Tisch gab es eine gewisse Ungeduld: Wie viele Generationen müssen wir denn noch warten, damit sich das Bewusstsein wandelt und unsere Enkelkinder es mal einfacher haben?

Nelles: Wichtig ist, einen Erfahrungsaustausch zu organisieren zwischen Müttern und Vätern, die schon eine "Leidensgeschichte" hinter sich haben, und jungen Männern und Frauen, die planen eine Familie zu gründen. Ein anderer Vorschlag an unserem Tisch war, viel früher anzusetzen und das Thema schon in der Schule bei der Berufswahlorientierung anzusprechen.

Ergänzungen aus dem Publikum

Teilnehmerin 1: Man sollte die Familiengründung als Projekt betrachten wie den Kauf einer Eigentumswohnung: Da lässt man sich ja auch viel Zeit für die Entscheidung. In die Familie dagegen rutschen die Leute einfach so rein...

Teilnehmerin 2: Die Beratung sollte nicht erst beim beruflichen Einstieg, sondern schon beim Ausstieg ansetzen, mit Seminaren und Paargesprächen. Ein anderer Aspekt: Es fehlt die Kultur des Dialogs zwischen den Geschlechtern in dieser Frage, und es fehlt der Dialog im gesellschaftlichen Kontext. Und die Politik könnte steuerlich eingreifen, indem reduzierte Arbeitszeiten belohnt werden. Die Unternehmen denken betriebswirtschaftlich, deshalb ist es Aufgabe der Politik, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

Teilnehmerin 3: Es stimmt, was Herr Kühn sagt, man braucht einen langen Atem. Für mich ist wichtig, das Thema unseren Kindern mit einer "lustvollen Haltung" zu vermitteln.

Teilnehmerin 4: Frauen, die schwanger werden, haben in der Regel ein Gespräch beim Arbeitgeber über ihre berufliche Perspektive. Bei Männern ist das aber nicht so! Da erfährt man meist erst von der Vaterschaft, wenn das Kind da ist. Es fehlt also das Gespräch "zwischen Arbeitgeber und werdendem Vater".

Schlussrunde mit der "jungen Generation": Was empfehlen die Jüngsten?

Josefine: Jedem Anwesenden, der ältere Kinder hat, würde ich empfehlen, das mit den eigenen Kindern - und mit den "Schwiegerkindern" in spe - zu besprechen: Wie sieht eure Planung aus? Wollt ihr das zusammen lösen oder ist das nur das Problem der Frau? Alle tun immer so, als wäre alles klar, als wäre die Arbeit schon getan. Ich persönlich habe andere Erfahrungen gemacht. Da muss was getan werden!

Marius: Der Mann will Karriere machen, das ist gar keine Frage. Es gibt natürlich auch Frauen, die Karriere machen möchten. Und das sollten sie dann auch können!

Josefine: im eigenen Kopf sollte man Rollenbilder und Klischees abbauen. Ich hoffe, dass sich auch gesetzlich und strukturell etwas verändert. Wenn sich was in unserem Kopf verändert, verändert sich auch die Struktur, und nicht andersherum.

Benninghoven: Das waren die Schlussworte. Danke und gute Reise!



Gastgeber/innen Weltcafé

Barbara Arthkamp, Mitarbeiterin Abteilung "Human Resources, Evonik Industries

Beauftragte für Chancengleichheit der Agenturen für Arbeit

Essen: Ute Roth / Gelsenkirchen: Ulrike Pelka / Mülheim und Oberhausen: Marion Steinhoff und Beate Steinmann

Gabriele A. Coché-Schüer, SOS Kinderdorf Niederrhein, Projektbüro Frau und Beruf

Wilhelm Dibow, pädagogischer Leiter der Familienbildungsstätte der Arbeiterwohlfahrt Essen

Bärbel Gebert, Leiterin des Innovationsprojektes der Landesarbeitsgemeinschaften der Familienbildung NRW

Thomas Gesterkamp, Journalist und Autor von Männerbüchern

Simone Kaczinski, Die Spinnen e.V. Essen

Gerda Kaßner, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Essen

Andreas Kühn, Leiter der katholischen Familienbildungsstätte Essen

Hans-Georg Nelles, Väter & Karriere, Düsseldorf

Michael Tunç, Väter und Migration, Väter in Köln e.V.

Marithres van Bürk-Opahle, Frau & Beruf, Ahlen



TeilnehmerInnen

Name Vorname Institution

Axmann Ralf

LVR - Stabsstelle Gleichstellung / Gender Mainstreaming

Biehn Erika

VAMV Ortsverband Essen e.V. / Vorsitzende
Verband alleinerziehender Mütter und Väter

Buck Antje

Stadt Mülheim / Leiterin der Gleichstellungsstelle

Buddemeier Ilse

Stadt Bielefeld / Leiterin der Gleichstellungsstelle

Buschmann Carola

Die Spinnen e.V. Essen

Costecki Britta

Stadt Oberhausen /
Gleichstellungsstelle

Damerius Ruth

eRDe consulting

Deiting-Meißelbach Michael

Stadt Düsseldorf / Gleichstellungsstelle

Donath Andrea

Jugendhilfe Essen gGmbH

Eckenbach Jutta

CDU-Fraktion im Rat der Stadt Essen /
Sozialpolitische Sprecherin

Fehlinger Katja

Sozialagentur Mülheim/Ruhr - VIA (Vermittlung und
Integration Alleinerziehender)

Feldenz Michaela

Deutsche Bundesbank /
Hauptverwaltung Düsseldorf

Fischer Anna

RVR / Regionalverband Ruhr

Hansmeier Gesche

Stadt Ratingen / Gleichstellungsstelle

Hegener Britta

Jugendhilfe Essen gGmbH

Hofmann Sabine

Familienbildungswerk Bergisch-Land AWO

Ihln-Budde Elke

Jugendhilfe Essen

Jauer Anke

Wirtschaftsförderung Kreis Unna / Koordinierungsstelle Frau
und Beruf

Josting Ingeburg

Stadt Oberhausen /
Leiterin der Gleichstellungsstelle

Kemmler-Lehr Gudrun

RVR / Regionalverband Ruhr - Gleichstellungsbeauftragte

Kilz Ingrid

Der Paritätische Essen
Geschäftsführerin

Klettke Lydia

Die Spinnen e.V. Essen

Kloeters Ingrid

Stadt Willich / Gleichstellungsstelle

Kroeske Maren

VBM / Verband berufstätiger Mütter e.V.

Kupzick Carsten

NRW Regionalagentur MEO e.V.
c/o IHK zu Essen

Landefeld-Becker Bärbel

Familienbildungsstätte „Die Wiege“, Remscheid

Lantzen Sylvia

Stadt Haan

Linde Karin

G.I.B. - Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung,
Bottrop

Markgraf Emmi

Die Spinnen e.V. Essen

Metzker-Sollmann Ute

Familienbildungsstätte der AWO Essen

Neuhaus Jürgen

Energieversorgung Oberhausen (evo)

Philipzen Claudia

Stadt Willich / Gleichstellungsstelle

Pipos Claudia

REGE / Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH

Quentmeier Silke

FAIR – Frau und Arbeit in der Region, Detmold



Fortsetzung TeilnehmerInnen

Name Vorname Institution

Reinthal Frauke
Regionalagentur Emscher-Lippe

Rix Doris
Paritätischer Wohlfahrtsverband

Schenberg Regina
Sozialagentur Mülheim/Ruhr - VIA (Vermittlung und
Integration Alleinerziehender)

Schleimer Anne
NRW Regionalagentur MEO e.V.
c/o IHK zu Essen

Schmitzer Edith
Leiterin der Familienbildungsstätte der AWO Essen

Schönfeld Brigitte
FAIR – Frau und Arbeit in der Region, Detmold

Schürmann-Bäumer Andrea
Kreis Coesfeld

Siegmann Nicole
Mütterzentrum Dortmund e.V.

Skrotzki Diana
Stadt Langenfeld / Leiterin der Gleichstellungsstelle

Steverding-Waterkamp Franziska
Stadt Haltern am See / Gleichstellungsstelle

Suk Meike
Stadt Essen / Gleichstellungsstelle

Verheggen Beate
Agentur für Arbeit Essen

von Frankenberg-Eicher Eleonore
Agentur für Arbeit Essen

Wichmann Heike
Kreis Coesfeld

Weber Josefine-Anna
DRK Familienbildungswerk

Impressum

Herausgeberinnen: Die Spinnen e.V.
Fachstelle Frauen und Beruf
Koordination Netzwerk W Essen
Bäuminghausstraße 46
45326 Essen
www.diespinnen.de

Texte / Redaktion: Thomas Gesterkamp
Journalistenbüro
Theodor-Schwann-Straße 13
50735 Köln

Grafik: ERA-Design
Diplom Designerinnen
Petra Dinse und Julia Stoye
Ladenspelderstraße 83
45147 Essen