

## EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dieser Ausgabe "beziehungsweise" wird durch das zweite Logo auf der Titelseite sichtbar gemacht, was in der Ausgabe 04-06 angekündigt worden ist: das Österreichische Institut für Familienforschung ist seit April 2006 Drittmittelprojekt an der Universität Wien. Projektleiter Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal ist damit neuer Herausgeber des Informationsdienstes "beziehungsweise". Hintergrund der Eingliederung ist die nachhaltige Sicherung des Instituts für Familienforschung, das nun einen universitären Rahmen erhalten hat. Für die Gestaltung und die Blattlinie von "beziehungsweise" bedeutet diese Entwicklung keine Änderungen. Auch sind Ihre Rückmeldungen und Anregungen, liebe Leserinnen und Leser, weiterhin herzlich willkommen, um den Informationsdienst des ÖIF informativ und lebendig zu halten.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und freue mich auf Post von Ihnen!

Christina Luef  
(Chefredakteurin - christina.luef@oif.ac.at)

# Soziales Know-how aus der Familie

**Die Unternehmensberaterin Sabine M. Fischer äußert sich zum Stellenwert der Familie in Unternehmen und gibt Tipps, wie Vereinbarkeit gelingen kann**

*Christina Luef: Frau Dr. Fischer, als Managerin, Unternehmensberaterin und Wirtschaftstrainerin haben Sie vielseitige Erfahrungen im In- und Ausland gemacht. Sie initiierten und leiten die Diskussionsreihe Women Talk Business®, durch die sich die Geschlechterfrage und das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie ein roter Faden ziehen. Wie ist diese Idee entstanden?*

Sabine M. Fischer: Zum ersten Mal bin ich auf die Geschlechterfrage aufmerksam geworden, als ich während meines Wirtschaftsstudiums eine Arbeit zum Thema Frauen und Arbeit verfasst habe. Da bin ich auch auf die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Familie und Beruf gestoßen, die ja Frauen massiv trifft. Bei meinen Auslandsreisen habe ich gesehen, dass etwa Philippininnen gar nicht so schüchterne Ja-Sagerinnen sind, sondern viel selbstbewusster und ihre Mütterlichkeit ganz anders leben als wir. Sie sind gebildet und haben neben ihrer Mutterschaft auch einen Job. Zurück in Österreich habe ich als Assistentin an der Technischen



Dr. Sabine M. Fischer, Inhaberin von Symfony Consulting

Universität Wien erfahren, dass verschiedene Wissensbereiche auch unter dem Genderaspekt untersucht werden. An der Wirtschaftsuniversität war das zu meiner Zeit kein Thema, obwohl mehr Frauen Wirtschaft studiert haben als Technik. Später als Managerin habe ich immer sehr auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen Rücksicht genommen wie zum Beispiel auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So habe ich Frauen, die in Karenz gingen, dazu ermuntert, am Ball zu bleiben und zu unseren Weihnachtsfeiern und Mitarbeiterbesprechungen zu kommen. Und ich war oft sehr enttäuscht darüber, dass die Frauen dies nicht in Anspruch genommen haben. Aber da hat sich in den letzten Jahren ja einiges verändert. Etwas später hat sich bei Workshops für Frauen in Führungspositionen gezeigt, dass Frauen Frauennetzwerke kennenlernen wollen. Und so ist die Idee zu Women Talk Business® entstanden. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zieht sich durch alle meine Workshops. Es ist einfach ein existentielles Problem für Frauen.

*Haben Sie einen Lösungsvorschlag dafür, wie der Beruf nicht nur zu Lasten der Familie bzw. der Kinder geht?*

Was wir alle brauchen, egal ob wir im Ausland sind oder ob wir hier arbeiten, ist ein Zeitpuffer: Jede Beziehung hält eine Phase der Belastung aus, aber wir brauchen dann eben auch wieder Ruhephasen. Mehr in Phasen zu denken, ist ganz wichtig. Die Wirtschaft hier im Westen ist eine männlich orientierte, die, so beobachte ich, darauf aufbaut, dass Männer den ganzen familiären Bereich auslagern können. Aber das ist für viele Männer auch ein großes Problem. Bei Gesprächen mit Managern habe ich den Eindruck bekommen, dass sie später erkennen, beim Aufwachsen ihrer Kinder etwas versäumt zu haben, und diese fehlende Zeit können sie nicht mehr nachholen. Sobald jemand eine Führungsverantwortung übernimmt, egal ob Mann oder Frau, ist klar, dass sie in einer Struktur sind, in der sie voll beansprucht werden. Es ist mir zum Beispiel bei den Women Talk Business<sup>®</sup> Veranstaltungen immer ein Anliegen zu zeigen, dass Karriere einen Preis hat. Die Frage ist, wie viel man bereit zu zahlen ist und wie viel die Struktur von uns verlangt. Und hier können eine flexiblere Arbeitswelt und flexiblere Strukturen helfen. Auch die Politik ist hier gefragt, wenn es um Strukturen wie öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen geht. Familie, und damit meine ich nicht nur Eltern mit Kindern, sondern auch Eltern, die immer älter werden, müssen zum Thema werden.

*Sie haben auch das Thema Überalterung der Gesellschaft für Ihre Workshops und Vorträge aufgegriffen. Wie sieht die Arbeitsorganisation von Morgen aus? Welche Vorschläge können Sie Arbeitgebern mitgeben?*

Arbeitgeber müssen erst einmal ihr Vorurteil abbauen, dass alte Menschen zum alten Eisen gehören. Wie das Alter gesehen wird und sich alte Menschen verhalten, hängt sehr stark von der Kultur ab, in der wir uns befinden. In anderen Kulturen gibt es beispielsweise 80- und 90-Jährige, die im Weisenrat sitzen und die nicht nur wegen des ausgewogenen Essens gesund und aktiv sind, sondern weil dort das Alter einen hohen Stellenwert hat. Bei uns zählt nur die Jugend etwas. Wir müssen sehen, welche Vorteile das Alter hat wie etwa mehr soziale Erfahrung und mehr angewandtes Fachwissen. Natürlich lässt die körperliche Leistung mit dem Alter nach, aber vor allem im sozialen Bereich haben ältere Arbeitnehmer den Jungen einiges voraus. Sie haben gelernt, auch mit schwierigen Menschen umzugehen und andere besser einzuschätzen. Und das lernt man nicht in einem zweitägigen Seminar.

Ein Problem ist dabei, dass im deutschsprachigen Raum die Arbeitnehmer automatisch mit steigendem Alter höher bezahlt werden. Dass dies aber in Verbindung mit einem Mehr an Erfahrungen stehen kann, wird nicht sichtbar gemacht. Ein System, das nach dem Alter und nicht nach der Leistung bezahlt, ist, so meine ich, kontraproduktiv. In Großbritannien ist das nicht so, und dort ist der Anteil der über 50-jährigen Erwerbstätigen wesentlich höher als hier.

Arbeitgeber müssen zudem altersgerechte Arbeitsplätze schaffen mit weniger körperlicher Belastung und Erholungsphasen. Dadurch gibt es in Unternehmen generell weniger Krankenstände und weniger Fluktuation. Auch ist es interessant, dass alle Maßnahmen, die man zur Unterstützung von älteren Arbeitnehmern setzt, auch anderen in der Belegschaft zu Gute kommen wie zum Beispiel Frauen, aber auch ethnischen Minderheiten und anderen sozialen Randgruppen.

*Kommen wir zurück zum Thema Familie. Wie sehen Sie den Stellenwert von Familien in Unternehmen heute und morgen? Welche Rolle spielt die Familie in der Unternehmenspolitik?*

In der Unternehmenspolitik ist es ganz wichtig, den Menschen als Ganzes zu sehen, also auch seine Familie. Wenn er keine Kinder hat, hat er vielleicht einen Partner oder Eltern. Ich war immer ein zufriedenerer Mensch, wenn ich auch Zeit für meine Familie hatte. Unternehmenspolitik muss darauf abzielen, den ganzen Menschen zu sehen und ihn nicht nur auszuhebeln und dann fallen zu lassen.

Ich denke, dass Loyalität von Mitarbeitern ein ganz wesentlicher Schlüsselfaktor für den Erfolg ist. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass ich von meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die für das Unternehmen erforderliche Unterstützung bekomme, wenn auch ich ihnen entgegen komme, zum Beispiel wenn das Kind krank ist. Für alleinerziehende Frauen ist dieser Einsatz allerdings ein großes Problem, vor allem wenn kein soziales Netz vorhanden ist. Es braucht wirklich ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen.

*Sehen Sie eine Tendenz in diese Richtung, dass die Unternehmen umdenken und Familie zum Thema machen?*

Das hängt sehr stark von der Persönlichkeit der Führungskraft ab, von deren persönlicher Erfahrung und Lebenseinstellung. Wenn ich in Richtung Qualität gehen will oder muss, weil der Markt das von mir verlangt, dann brauche ich auch eine qualitätsvolle Beziehung zu meinen Mitarbeitern und

Mitarbeiterinnen. Und diese brauchen auch eine bestimmte Lebensqualität und da gehört die Familie einfach dazu. Wir brauchen in der Wirtschaft einerseits fachliches Know-how und andererseits soziales Know-how. Und diese sozialen Fähigkeiten werden zuallererst in der Familie erlernt.

Das Gespräch mit Sabine M. Fischer führte Christina Luef.

INFO

Dr. Sabine M. Fischer, Symphony Consulting  
U. a. Jury-Mitglied des Wettbewerbs "Taten statt Worte", bei dem frauen- und familienfreundliche Betriebe prämiert werden.  
Tel: +43-1-6175644, E-Mail: office@symfony.at  
Web: www.symfony.at

### Tipps für ArbeitgeberInnen

- flexible Arbeitszeit ermöglichen
- eine Unternehmenskultur schaffen, die Raum für persönliche Gespräche gibt wie z. B. über Lösungsmöglichkeiten bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Erwerb
- aktiv auf MitarbeiterInnen zugehen

### Tipps für ArbeitnehmerInnen

- aktiv Verbesserungsvorschläge machen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit fair nutzen und nicht überstrapazieren
- zusätzlich privat ein soziales Netz aufbauen, um Betreuungslücken zu schließen

### Richtigstellung: beziehungsweise 05-06 "Vereinbarkeit aus Männersicht"

Wir möchten darauf hinweisen, dass die Angaben zur Studie "Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Männersicht" in der Ausgabe 05-06 nicht vollständig sind und holen dies hiermit nach. Richtig ist, dass die Studie von Dr. Sabine M. Fischer (Symphony Consulting) und Dr. Klara Kotai-Szarka (Dr. K. Kotai-Szarka Management Consulting) erstellt worden ist. Auftraggeber ist die Männerpolitische Grundsatz-abteilung des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz unter der Leitung von Dr. Johannes Berchtold.

Studie zum Herunterladen: <https://broschuerenservice.bmsg.gv.at>

## Elternbildung für alle?

### Inanspruchnahme der Elternbildung durch sozial benachteiligte Frauen in schwierigen Familiensituationen

*Ob Mütter in schwierigen Familiensituationen Elternbildungsangebote nutzen, hängt wesentlich von ihrer psychosozialen Situation, ihrer Haltung gegenüber der Annahme von Hilfe und von ihrem Verhältnis zu Fachpersonen ab. Gezielte Hinweise von Fachpersonen auf bedürfnisgerechte Elternbildungsangebote erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Veranstaltungen besucht werden. Judith Binder befragte im Zuge ihrer Abschlussarbeit in Sozialarbeit und Sozialpolitik an der Universität Freiburg in der Schweiz zehn Mütter, die wegen einer Kinderschutzmaßnahme Klientinnen einer Jugend- und Familienberatung im Kanton Zürich waren.*

Die "Elternbildung Schweiz" thematisiert in ihren Veranstaltungen eine große Palette von Fragestellungen rund ums Elternsein. Weit verbreitet ist die Meinung, dass diejenigen Mütter und Väter, die Elternbildung besonders nötig hätten, nicht daran teilnehmen. Forschungen aus Deutschland und Österreich betonen zwar, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen wie bildungsferne oder sozial

benachteiligte Eltern nur schwer Zugang zu Angeboten der Elternbildung finden. Tiefgreifende Studien über die Zielgruppe der "unerreichbaren Eltern" haben jedoch bis jetzt gefehlt.

Für die qualitative Untersuchung über das Verhältnis zur Elternbildung von Frauen in schwierigen Familiensituationen hat Judith Binder zehn sozial

benachteiligte Mütter zu ihrer aktuellen Lebenssituation und ihren Erziehungserfahrungen befragt. Zudem interessierte sie, welche Informationsquellen und Unterstützungsmöglichkeiten diese Mütter bei Erziehungsfragen nützen. Der Hauptfokus der Interviews bildeten die Kenntnisse und Meinungen dieser Frauen zur Elternbildung: Kennen Sie Elternbildungsangebote? Was halten Sie davon? Nutzen Sie sie? Wenn nein, aus welchen Gründen? Was spricht Sie an? Was könnte verbessert werden? Welche Rahmenbedingungen sind wichtig?



Maskottchen des Schweizerischen Bundes für Elternbildung - [www.elternbildung.ch](http://www.elternbildung.ch)

## Angebote werden genützt

Überraschend zeigt die Studie, dass vier der zehn befragten Frauen über Elternbildungserfahrungen verfügen. Die Frauen, die an Elternbildungsveranstaltungen teilnahmen, fanden es entlastend zu erfahren, dass andere Eltern mit ähnlichen Schwierigkeiten konfrontiert sind. Als Gründe für eine Nichtteilnahme an der Elternbildung werden Mangel an Zeit und Kraft, Angst vor Stigmatisierung aufgrund eines Elternbildungsbesuches und die Infragestellung des Nutzens der Elternbildung genannt. Auch werden nicht ansprechende Themen oder unpassende Rahmenbedingungen wie Zeit, Ort, Preis oder fehlende Kinderbetreuung angeführt.

## Elternbildung wird positiv gesehen

Sieben der zehn befragten Mütter stehen der Elternbildung positiv gegenüber. Fehlt aber bereits die Kraft und Zeit, um den Alltag zu meistern, ist ein Elternbildungsbesuch fraglich. Elternbildung kann an sich eine angemessene Unterstützung für die befragten Frauen darstellen, sofern sich die Eltern nicht in einer akuten psycho-sozialen Krise befinden.

## Wer sucht, der findet

Während dem Interview wurden die Mütter auf konkrete Elternbildungsangebote aus dem aktuellen Programm ihrer Region angesprochen. Wenn die Frauen über eine gewisse Offenheit gegenüber der Elternbildung verfügen, konnten Veranstaltungen gefunden werden, welche auf Interesse stießen. Je besser die ausgewählten Elternbildungsangebote zur psycho-sozialen Familiensituation passen, desto eher sind die Frauen zu einem Besuch bereit. Die

Befragung machte deutlich, dass die meisten Interviewpartnerinnen das Elternbildungsprogramm kannten, die einzelnen, konkreten Angebote jedoch nicht wahrnahmen.

## Hinweise steigern die Nachfrage

In den Fällen, wo eine Sensibilisierung durch eine Fachperson wie beispielsweise eine Sozialarbeiterin erfolgte, waren die Reaktionen der befragten Mütter positiv. Einige Frauen bedauern es sogar, dass sie nicht auf die Angebote der Elternbildung angesprochen worden sind. Die Ergebnisse ermutigen dazu, dass den Eltern zugehört werden darf, auf die

Elternbildung angesprochen zu werden - auch wenn eine Teilnahme erst zu einem späteren Zeitpunkt in Frage kommt. Grundvoraussetzung ist eine gute Beziehung zwischen der Fachperson und der/dem Klient/in. Wichtig ist dabei, dass die motivierende Fachperson das Elternbildungsangebot selber recht gut kennt, um gezielte Anregungen machen zu können. Nur das Programm zu überreichen genügt nicht.

## Folgerungen für die Elternbildung

- Fachpersonen wie ÄrztInnen, MütterberaterInnen, PädagogInnen, SozialarbeiterInnen sind wichtige Vermittlungspersonen. Dazu brauchen sie Kenntnisse des aktuellen Programms und Informationen zu den verschiedenen Angeboten.
- Sozial benachteiligte Eltern haben oft Schwierigkeiten, ihren Alltag zu meistern. Das erschwert die Teilnahme von Elternbildungsveranstaltungen. Parallel dazu angebotene Kinderbetreuung, zentrale, gut erreichbare Lage, günstige Preise und eventuell Bekannte als Begleitung verringern die Zugangsbarrieren.
- Verschiedene Informationskanäle (Veranstaltungsprogramme, Zeitungen und Zeitschriften, Aushänge, Lokalradio und -fernsehen, Internet, etc.) tragen dazu bei, dass Elternbildung bekannt und als selbstverständlich angesehen wird. | **Judith Binder**

Literatur: Judith Binder: Inanspruchnahme der Elternbildung durch sozial benachteiligte Frauen. Qualitative Untersuchung über das Verhältnis zur Elternbildung von Frauen mit Kinderschutzmassnahmen im Kanton Zürich. 2005. (€ 16.- zzgl. Versandkosten)

Kurzfassung "Was halten Mütter in schwierigen Familiensituationen von der Elternbildung?" (€ 6.50 zzgl. Versandkosten)

INFO

Info und Bestellung: Elternbildung Kanton Zürich,  
Amt für Jugend und Berufsberatung, Dörflistrasse 120,  
CH-8090 Zürich  
Tel. +41-43-259 96 54  
E-Mail ebzh@ajb.zh.ch

# Der Lauf der Waschtrommel

## Über das Phänomen der erstaunlichen Stabilität geschlechtstypischer Arbeitsteilung in Paarbeziehungen

*Die Waschtrommel dreht sich und dreht sich. Heute hat sich ausnahmsweise einmal ER an den riesigen Berg Schmutzwäsche gewagt. Es gibt eine einfache Erklärung dafür: ER braucht das blaue Hemd für die morgige Sitzung. Normalerweise ist ja seine Partnerin für die Wäsche zuständig - unter anderem, aber wegen eines Geschäftstermins kommt SIE erst spät nach Hause. SEIN Arbeitsprogramm zu Hause beschränkt sich sonst auf die Pflege von Auto und Garten, kleinere Reparaturen und die Schuhe, die ER heute auch noch schön polieren muss. Die Aufgabenteilung in deutschen Paarhaushalten ist, wie auch dieses Beispiel zeigen soll, trotz gewandelter Einstellungen von Frauen und Männern weitgehend unverändert geblieben. Die beiden Soziologen Johannes J. Huinink und H. Karl Alexander Röhler von der Universität Bremen haben für dieses Phänomen Erklärungen gesucht und in ihrer Studie über die Liebe und Arbeit in Paarbeziehungen auch gefunden. Die beiden Studienautoren diagnostizieren für die paargemeinschaftliche Haushaltsproduktion einen "neuen" Strukturierungsbedarf, denn die gesellschaftlich verbindliche, hausarbeitsbezogene Struktur verschwindet zusehends.*

Wer nicht gerne in einer unaufgeräumten Wohnung lebt, der kommt bei der Hausarbeit eher zum Zug als jemand, dessen Schmutztoleranzschwelle recht hoch ist. Aber auch strukturelle Faktoren wie die Einbindung in den Arbeitsmarkt, die vorhandene Zeit oder einfach persönliche Vorlieben bestimmen die Aufteilung der Hausarbeit mit. Der Einfluss des Elternhauses spielt weniger eine Rolle, haben die Soziologen Johannes J. Huinink und H. Karl Alexander Röhler in ihrer Studie über die "paargemeinschaftliche Haushaltsproduktion" herausgefunden. In die Untersuchung wurden neben den typischen "weiblichen" Bereichen der Hausarbeit wie Putzen oder Nahrungszubereitung auch das Familienmanagement (Organisation von Ausflügen, Reisen, Feiern oder Sparen etc.) und die Pflege des Autos oder Gartens mit einbezogen. Die Untersuchung basiert auf den

Auswertungen des Familiensurveys des Deutschen Jugendinstituts von 1994 und des Sozio-ökonomischen Panels des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung von 1995 bis 1999. Zusätzlich wurde eine eigene Erhebung mittels standardisierter und nicht-standardisierter Formen der Befragung durchgeführt.



### Jedem Paar sein Programm

Die Aufteilung der Hausarbeit ist weniger von generellen geschlechtstypischen Verhaltensweisen bestimmt, als vielmehr von den spezifischen Auffassungen, die der Praxis in Herkunftsfamilien entstammen. Diese Entwicklung ist eine Folge der Individualisierung gesellschaftlich anerkannter

Lebensgestaltung, stellen die Autoren in ihrer Studie fest. Die im Elternhaus gemachten

Erfahrungen haben zwar einen Einfluss auf das eigene Verhalten, sie werden allerdings in Frage gestellt und sind komplexen Argumentationen ausgesetzt. Auch die öffentliche Diskussion über das Geschlechterverhältnis könnte zu dieser Entwicklung beigetragen haben, vermuten die Autoren.

Eine wichtige Rolle spielen die Gefühle, die mit der Sozialisation, dem Selbstwert und der Identität der Person verbunden sind. Die Geschlechterfrage wird in dieser Angelegenheit für die meisten Paare nebensächlich. "Stattdessen werden für die Partner in einer Partnerschaft selbstwertrelevante Vorstellungen bedeutsam, die sich auf die gegenseitige Anerkennung als einmalige und unverwechselbare Person beziehen", halten die Autoren fest. Die Hausarbeit wird zum freien Gestaltungsraum, der weder durch Vorstellungen von klassischer Rollenverteilung noch von gleichwertiger Aufgabenteilung beeinflusst ist.

Die gegenseitige Anerkennung und das Respektieren der Einzigartigkeit und der Selbstständigkeit des anderen in modernen Liebesbeziehungen geht soweit, dass der Bereich der Hausarbeit gezielt abgewertet oder einfach nicht thematisiert wird, um durch etwaige Ungleichheiten bei der Beteiligung nicht den Selbstwert sowie die von der aktuellen Gefühlslage bestimmte Basis der Beziehung zu gefährden. Diese Ungleichheiten oder Konflikte haben so gesehen mit der (mangelnden) Liebe des Partners nichts zu tun.

Eine große Bedeutung haben auch die strukturellen Gegebenheiten bei der geschlechtstypischen Verteilung der Hausarbeit wie die ungleiche Einbindung in den Arbeitsmarkt, Einkommens-



unterschiede oder andere Machtungleichheiten sowie das Vorhandensein von Kindern im Haushalt. Hier erweist sich ein ständig neues Aushandeln der Aufgabenteilung in der Regel als ineffizient.

Bei eingespielter Arbeitsteilung im Haushalt sind zum einen die Frage der vorhandenen Zeit der Partner, zum anderen der Rückgriff auf vorhandene Geschlechternormen und -stereotype wichtige Möglichkeiten der Strukturbildung. Aber auch individuelle Vorlieben sind darüber hinaus von Bedeutung oder eine von den Interessen der Partner abhängige Aufteilung: Wer beispielsweise von zu Hause aus

arbeitet, ist eher dazu bereit, auf eine aufgeräumte Wohnung zu achten (als Teil der notwendigen Arbeitsumgebung).



Die Art und Weise der Aufgabenteilung kann auch mit psycho-sozialen Mechanismen erklärt werden, und zwar durch das Prinzip des geringsten Interesses (Trittbrettfahrerproblem): Wer kein Interesse an einer ordentlichen Wohnung hat, wird nur schwer vom anderen Partner dazu zu bewegen sein. Er profitiert allerdings von der Ordnungsliebe seines Partners. "Diese Strategie der (vorge-täuschten) Gleichgültigkeit wird bisweilen ‚verschärft‘ in Richtung eines Verhaltens, das dem spieltheoretischen Modell des ‚chicken game‘ folgt." Jeder Partner wartet so lange mit dem Aufräumen, bis sich einer aufrafft, das Chaos in der Wohnung zu beseitigen.

Die gesellschaftlich verbindliche, hausarbeitsbezogene Struktur verschwindet. Deshalb ist das Hauptaugenmerk auf den ‚neuen‘ Strukturierungsbedarf für die "paargemeinschaftliche Haushaltsproduktion" zu richten, resümieren die Autoren. Arbeitsteilungsmuster in deutschen Haushalten ergeben sich aus einem komplexen Zusammenspiel von gefühlsmäßig verankerten Einstellungen der Partner, strukturellen Gegebenheiten der Beziehung und eigennützi- gen Verhaltensstrategien der Partner:

Zurück zu unserem eingangs beschriebenen Beispiel: Dass aus SEINER einmaligen Not eine neue Leidenschaft zum Wäsche waschen erwächst, ist kaum anzunehmen. Aber vielleicht wird aus vielen Notfällen eines Tages eine Tugend.

Eine Anmerkung: Die Geschichte könnte natürlich auch andersherum erzählt werden. Sie könnte von IHR handeln, die im Notfall zu Bohrmaschine, Rasenmäher und Co greift. | **red**

## INFO

Literatur: Johannes J. Huinink, H. Karl Alexander Röhler: Liebe und Arbeit in Partnerschaften. Zur Erklärung geschlechtstypischer Arbeitsteilung in nichtehelichen und ehelichen Lebensgemeinschaften. Ergon Verlag, Würzburg 2005. ISBN 3-89913-435-4  
Kontakt: Prof. Dr. Johannes J. Huinink, Institut für empirische und angewandte Soziologie an der Universität Bremen, E-Mail: huinink@empas.uni-bremen.de

# FAMILIE vor die Linse



## Gestalten Sie "beziehungsweise" mit!

Haben Sie Fotos zum Thema FAMILIE, die zu schade für die "Schublade" sind? Wir können Sie für unseren Informationsdienst "beziehungsweise" gebrauchen! Willkommen sind Aufnahmen, die im Zusammenhang mit Familie stehen und der Themenvielfalt von "beziehungsweise" entsprechen wie z. B. die Darstellung unterschiedlicher Lebensformen und Lebensphasen, gesellschaftliche Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, Geschlechterfragen, Demografie und Migration, aber auch Bereiche wie Bildung, Gesundheit und Erwerbstätigkeit. Die ausgewählten Bilder werden laufend im "beziehungsweise" unter Angabe Ihres Namens veröffentlicht.

Wir freuen uns jederzeit auf Ihre digitalen Fotos in originaler Ausflösung (mind. 300 dpi) per E-Mail an: [christina.luef@oif.ac.at](mailto:christina.luef@oif.ac.at) oder ausgearbeitet an: Österreichisches Institut für Familienforschung, Mag. Christina Luef, Gonzagagasse 19/8, A-1010 Wien.

# S · E · R · V · I · C · E

## INFO

### Was Kinder und Jugendliche lesen

Eine Studie von 15 Studenten des Studienganges Buchhandel/Verlagswirtschaft an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur (HTWK) Leipzig zeigt auf: Ein solider Inhalt geht den 8- bis 19-jährigen vor greller Aufmachung. Klassiker der deutschen Literatur, in zeitgerechter Form aufbereitet, aber nicht übermäßig auf jung getrimmt, finden ebenso ihren Weg zu Kindern und Jugendlichen wie alles rund um Musik, Liebe und Sexualität, Sport und - vor allem bei männlichen Jugendlichen - Computer und DVDs. Denn Bücher und Zeitschriften sind ein Hintergrundmedium und müssen über die Erstinformationen aus Rundfunk und Internet hinausgehen. Sogar Randthemen wie die Lebensgeschichte biblischer Gestalten können mit guter Qualität verkauft werden. Die inhaltliche Qualität sollte bis zu Klappen- und Covertexten gehen - Belanglosigkeiten schrecken ab, aber gute Kurzinformationen zum Inhalt locken an. Dafür sind die Befragten auch bereit, einen angemessenen Preis zu zahlen. Bis zu neun Euro für ein Buch sind ebenso akzeptabel wie bis zu fünf Euro für eine Zeitschrift.

Praxisnahe Ausbildung gehört zum Ausbildungskonzept des Studienganges Buchhandel/Verlagswirtschaft an der HTWK Leipzig. In Forschungspraktika werden anhand von Literaturrecherchen und ergänzenden Praxisstudien neue Konzepte für die Branche entwickelt.

Kurzinformationen zu den Studien sind kostenfrei, ausführliche Fassungen gegen eine Kostenvergütung erhältlich bei: [hillebrecht@bum.htwk-leipzig.de](mailto:hillebrecht@bum.htwk-leipzig.de), [www.htwk-leipzig.de/bum](http://www.htwk-leipzig.de/bum).

# S · E · R · V · I · C · E

BUCH

## Hilfe für ratlose Eltern

Unter dem Titel "Helfen 'Super Nanny' und Co.? Ratlose Eltern - Herausforderung für die Elternbildung" hat das Deutsche Jugendinstitut soeben Studienergebnisse über die Erziehung in Familien und zur Modernisierung der Eltern- und Familienbildung veröffentlicht. In dem Sachbuch kommen 14 Autorinnen und Autoren unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen zu Wort, die darüber informieren, was die Forschung heute über den Erziehungsalltag in Familien und den Informationsbedarf von Eltern weiß. Sie analysieren und bewerten Angebote der Familienberatung und Elternbildung - von traditionellen und neu entwickelten Elternkursen bis hin zu TV-Formaten wie "Die Super Nanny".

Klaus Wahl und Katja Hees (Hrsg.): Helfen „Super Nanny“ und Co.? Ratlose Eltern - Herausforderung für die Elternbildung. Beltz Verlag. Weinheim und Basel 2006. ISBN 3-407-56355-8

INFO

## Die Männersache

### Gedanken zum Mannsein im Radio Vorarlberg

Markus Hofer vom Männerbüro der Katholischen Kirche Vorarlberg macht sich via Radio ab Mai Gedanken über Themen, die Männer und das Mannsein betreffen: Beruf, Partnerschaft, Vater sein, Sohn sein, männliche Identität, Gesundheit, Männer unter sich, etc. Der Programmchef Matthias Neustädter von Radio Vorarlberg, von dem die Sendung ab Mai ausgestrahlt wird, möchte damit "einen kleinen Beitrag dazu leisten, dass Männer vielleicht ein wenig mehr über sich nachdenken".

INFO: Die Männersache: ab 6. Mai 2006 jeden Samstag um 9:10 Uhr auf Radio Vorarlberg. Auch nachzulesen im Internet unter: [vorarlberg.orf.at](http://vorarlberg.orf.at).

TERMIN

## Blinde Flecken

oder ich sehe nichts, wo du was siehst!

Das Institut für Ehe- und Familientherapie (IEF) und die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für systemische Therapie und systemische Studien (ÖAS) bestehen seit 30 bzw. 20 Jahren und veranstalten aus diesem Anlass gemeinsam einen Kongress. Zwei Tage lang werden Vorträge und vor allem Workshops zu verschiedensten Themen der systemischen Therapie gehalten

Die Besetzung ist international, z. B.: Marie Luise Conen, Ben Furman, Tim Lebold, Kurt Ludewig u. a.

**DATUM:** 22. und 23. September 2006  
**ORT:** Wiener Urania, A-1010 Wien  
**VERANSTALTER:** Institut für Ehe- und Familientherapie (IEF) und die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für systemische Therapie und systemische Studien (ÖAS)  
Infos und Anmeldung: [www.oemas.at/kongress.htm](http://www.oemas.at/kongress.htm)  
ÖAS, Gonzagagasse 11/19, A-1010 Wien  
oder: IEF, Praterstraße 40/10, A-1020 Wien

**IMPRESSUM** Medieninhaber: Österreichisches Institut für Familienforschung - Universität Wien | 1010 Wien | Gonzagagasse 19/8  
Hrsg: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal, Mag. Rudolf Karl Schipfer  
Chefredaktion: Mag. Christina Luef  
Fotos: Symphony Consulting (S. 1), Mag. Christina Luef (S. 5, 6), Nikon (S. 7)  
DVR: 0855561  
Österreichische Post AG / Sponsoring, Post Verlagspostamt: 1010 Wien  
Zulassungsnr. 02Z031820S  
KONTAKT: [christina.luef@oif.ac.at](mailto:christina.luef@oif.ac.at), Tel: +43-1-5351454-21  
Gefördert durch das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG)

