

- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, den jeweiligen Bundesländern, dem Europäischen Sozialfonds und der Arbeitsverwaltung finanziert.
- [3] Die seit 1984 laufende Modellversuchsreihe wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft gefördert.
- [4] Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur beruflichen Weiterbildung von Frauen, Berlin 1986.
- [5] FOSTER, H.: Zur Rolle der sozialpädagogischen Begleitung in Weiterbildungslehrgängen unter besonderer Berücksichtigung weiblicher Teilnehmergruppen, Berlin 1986.
- [6] FOSTER, H., und WOESLER DE PANAFIEU, Chr.: Initiativen mit Modellcharakter zur Weiterbildung von Frauen im Bereich der neuen Technologien. Berlin/Wien, 1987 (unveröffl. Manuskript).
- [7] DE SULLY, Gabriele, SCHRÖDER-JÄNICKE, U.: Motivation und Umschulung längerfristig arbeitsloser Frauen. München 1987.
- [8] CEDEFOP (Hrsg.): Chancengleichheit in der Berufsausbildung; Betriebliche Aus- und Weiterbildung, Vorschläge für künftige Aktionen, Berlin 1982; ders.: Chancengleichheit und Berufsausbildung. Fünf Jahre danach... Berufsbildungsmaßnahmen in der Europäischen Gemeinschaft, Berlin 1985.
- [9] MARIN, M.: Die Leitlinien für die Verwaltung des Europäischen Sozialfonds in den Haushaltsjahren 1988 bis 1990. In: Soziales Europa 3/87, Brüssel 1987.
- [10] CEDEFOP dokument. Europ. (Hrsg.): Die Gleichstellungsbeauftragte: Berufsausbildung und Profil. Berlin 1986.
- [11] FOSTER, H.: Weiterbildung von Frauen im gewerblich-technischen Bereich – zum Problem der Anerkennung frauenspezifischer Lebensbedingungen durch die Weiterbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 3/1987, Frankfurt/M.
- [12] Vgl. dazu: WERNER, V. und BERNADONI, C.: Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen für den gesellschaftlichen Wandel des 20. Jahrhunderts. In: Deutsche Unesco-Kommission, München 1985.
- [13] FOSTER, H.: Weiterbildung von Frauen... a. a. O., Frankfurt, 1987.
- [14] Eine monographische Darstellung und Auswertung dieser und weiterer Modelle aus fünf europäischen Ländern findet sich in Foster, H., und Woessler de Panafieu, a. a. A., Berlin/Wien 1987.

Carola Busch / Christiane Koch

„Familienpause“ oder „Familienphase“ ?

In der wissenschaftlichen Terminologie ebenso wie in der sozialpolitischen Diskussion hat sich mittlerweile der Begriff „Familienpause“ als terminus technicus für das Phänomen eingebürgert, daß verheiratete Frauen mit Kindern auch heutzutage üblicherweise die Erwerbstätigkeit für einige Zeit unterbrechen, um sich (fast) ausschließlich der Erziehung ihrer Kinder und der Betreuung der Familie überhaupt zu widmen.

Dieser Ausdruck „Familienpause“ ist, wie wir im folgenden zeigen wollen, unter den heutigen Lebensbedingungen von Frauen in Familie und Beruf nicht mehr sachgemäß!

Zunächst fällt auf, daß es sich bei dieser Pause um ein durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) konstituiertes Phänomen handelt, das davon ausgeht, daß viele Frauen nicht nur den Mutterschaftsurlaub und das Babyjahr in Anspruch nehmen, sondern daß sie auf für sie unbestimmte Zeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden, um sich der Familie zu widmen. Eine immer größer werdende Zahl dieser Familienfrauen bemüht sich aber nach wenigen Jahren um den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Diesem Umstand trägt das AFG etwa in seiner Novelle vom 20.12.1985 Rechnung, in der die Voraussetzung für die individuelle Förderung einer Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme festgelegt wird. Danach verlängert sich für Frauen (eigentlich für alle Arbeitssuchenden, also auch für Männer!) die sonst übliche Rahmenfrist, innerhalb derer eine versicherungspflichtige Beschäftigung stattgefunden haben muß, um einen Anspruch auf Unterhaltsgeld weiterhin zu behalten. Hat ein Arbeitssuchender wegen Kinderbetreuung keine Erwerbstätigkeit ausgeübt, so verlängert sich die vorgeschriebene Rahmenfrist um maximal fünf Jahre für jedes aufzuziehende Kind. [1] Wer diese Zeiten überschreitet [2], kann sich zwar meistens mit Unterstützung der Arbeitsverwaltung fortbilden oder umschulen; die einmal geleisteten Beiträge, die den Anspruch auf Unterhaltsgeld während einer Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme (F&U-Maßnahme) begründet haben, sind dann jedoch sang- und klanglos verfallen.

Ohne sie ausdrücklich zum Thema zu machen oder den Begriff verwenden zu müssen, erklärt also das bundesdeutsche Arbeits-

förderungsgesetz die sogenannte Familienpause für existent, indem es sie zunächst einmal förderungsrechtlich schafft und seine erlaubte Länge festsetzt.

Unterstellt ist in dieser Definition eine heutzutage immer noch selbstverständliche Gleichsetzung: daß nämlich Arbeit all das, und nur das ist, was als Erwerbs- und Berufsarbeit betrieben wird! Alle außerhalb der offiziellen Erwerbswelt stattfindenden Tätigkeiten gelten in diesem Sinne nicht als Arbeit, sondern allenfalls als (wenn auch vielleicht notwendige und nützliche) Betätigung. (Was das für die Betrachtung der sogenannten Hausarbeit heißt, wird unten noch genauer zu beleuchten sein.)

Konsequenzen hat die Gleichsetzung von Arbeit mit Erwerbsarbeit für alle Facetten des umstrittenen Begriffes Familienpause. Durchleuchtet man ihn aus verschiedenen Blickwinkeln (sowohl aus denen der Berufswelt als auch aus der Sicht der Familiennotwendigkeiten), so stellt man fest: Sachlich gibt es das gar nicht, das Phänomen der Familienpause!

Familien-Pause vom Berufsleben?

Nicht einmal der eben charakterisierte Standpunkt, der nur Arbeit und Erwerb zu identifizieren vermag, kennt die Zeit der ausschließlichen Beschäftigung der Frau mit ihrer Familie als Pause. Diese Phase im Leben einer Frau bedeutet mehr als eine befristete schlichte Unterbrechung der beruflichen Laufbahn, nach deren Ende die Berufsbiographie ihren „normalen“, d. h. aufsteigenden Verlauf nehmen kann. Die so harmlos klingende „Familienpause“ impliziert faktisch den Verzicht der „Pausierenden“ auf berufliches Fortkommen und Karriere. Tatsächlich hat sie nämlich nicht einfach für eine gewisse Zeit ausgesetzt mit der Berufstätigkeit; für die im Erwerb Verbleibenden hat sie vielmehr aufgehört – zu arbeiten. Die Geburt und Erziehung von Kindern finden meist in einem Alter statt, in dem sonst ausgebildete Erwerbstätige ihren beruflichen Aufstieg vollziehen. [3] Gerade diese gesellschaftlich festgelegte Phase energischsten beruflichen Engagements verbringt die Familienfrau außerhalb der

Erwerbssphäre, in einem von völlig anderen Strukturen und Arbeitszusammenhängen bestimmten Raum, der sie im bislang üblichen Bewußtsein von Berufsqualifikation vom weiteren und späteren beruflichen Fortkommen nahezu ganz ausschließt. [4]

Fest steht also, daß die berufliche Existenz nach der Familienarbeit der Frau nicht einfach weitergeht, ja nicht einmal stagniert oder auf einem etwa gleichwertigen Level einsetzt. Die häusliche Betätigung wird in diesem Zusammenhang zum Ghetto und verpaßt der weiblichen Berufsbiographie einen merklichen Knick, der meist eher nach unten zeigt. [5]

All dem ist zu entnehmen: Der Wiedereinstieg der Familienfrau ins Berufsleben ist keine Rückkehr, sondern recht eigentlich ein Wiederaufbau!

Auch damit könnte man sinnvoll und für die Neueinsteigerinnen nutzbringend umgehen. Beispielsweise, indem man entsprechende Förderangebote installiert, die mehr enthalten, als nur den zunächst meist nötigen beruflichen Anschluß an die Weiterentwicklung des Berufsbildes zu gewährleisten.

Es ist nämlich festzustellen, daß Frauen, die nach einer Zeit der Familienbetreuung wieder ins Berufsleben einsteigen wollen, keine oder kaum gezielte Förderung für diesen Neuanfang erfahren. Das gilt für zwei Ebenen: Zum einen stecken, auch wenn das Problem mittlerweile erkannt ist, die Versuche, sinnvolle Qualifikationsangebote für Wiedereinsteigerinnen zu entwickeln, noch in den Kinderschuhen. Möglichkeiten, den beruflichen Anschluß während der Familientätigkeit nicht zu verlieren, werden bislang erst für Bereiche entwickelt, die einem besonders rasanten technischen und organisatorischen Wandel unterworfen sind; und sie stehen bislang auch nur auf dem Papier oder befinden sich in der Erprobungsphase. Vorhandene Fortbildungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen gibt es vorwiegend im Bürobereich. Hier wird auf die frauentypischen, zuarbeitenden (Sekretariatsdienste) und sachbearbeitenden (untere Verwaltungsebene) Abteilungen vorbereitet. So kann es vorkommen, daß Frauen, die wieder erwerbstätig werden wollen, sich in ganz neue Arbeitsbereiche begeben müssen und ihren erlernten Beruf nicht mehr verwenden können. Abqualifikation gegenüber der erstmaligen Position ist genauso üblich.

Die Lücke in der Berufsbiographie der Familienfrau, die wie gesagt keine simple Pause darstellt, ist vor allem für Berufstätige mit besserer, vor allem akademischer Qualifikation nahezu nicht mehr zu schließen.

Da diese Frauen durch die Berufsunterbrechung den üblichen Karrieresprung verpaßt haben, sind sie auch der beruflichen Förderung, die die meisten männlichen Kollegen erhalten, automatisch – und leider endgültig – verlustig gegangen. Eine planmäßige Förderung und ein gezielter Aufbau beruflichen Wissens und Einsatzes sind für die Frauen, die einmal den „geraden Weg des beruflichen Aufstiegs“ verlassen haben, in den Unternehmen nicht vorgesehen.

Auch in dieser Hinsicht kann also der vorübergehende berufliche Ausstieg nicht als „Pause“ angesehen werden.

Familientätigkeit oder Hausarbeit

Betrachtet man die Tätigkeiten, die in der Familie anfallen und die von den nicht-erwerbstätigen Frauen „weggeschafft“ werden müssen, sieht man, daß auch aus dieser Perspektive von einer „Pause“ nicht die Rede sein kann.

Diese Tätigkeiten unterscheiden sich zwar in Qualität, Struktur und Belastung von der Erwerbsarbeit, nicht aber in der Quantität.

Bevor wir auf diese Unterschiede näher eingehen, möchten wir den Begriff der „Hausarbeit“ durch den der „Familientätigkeit“ ersetzen. Hausarbeit meint in der Regel die Tätigkeiten, die im Haus stattfinden und dessen Instandhaltung und Funktionsfä-

higkeit betreffen. Hausarbeit in diesem Sinne betrifft also die Reinigungs- und Reproduktionstätigkeiten des „Hauses“ und seiner Bewohner.

Diese Tätigkeiten haben sich im Laufe der Entwicklung der Familie stark verändert und umgewichtet und sind eng mit gesellschaftlichen Anforderungen verknüpft. So wurde die Nahrungsmittelproduktion sehr stark aus den Familien ausgelagert. Nur wenige Familien bauen ihre Nahrungsmittel noch selbst an, Einkochen ist selten geworden, und die Vorratswirtschaft ist weitgehend auf die Kühltruhe beschränkt. Nahrungsbeschaffung ist eigentlich keine Hausarbeit mehr, denn sie findet fast ausschließlich außer Haus, nämlich beim Einkauf statt.

Der technische Fortschritt ermöglicht den Frauen zunehmend, Tätigkeiten an Geräte zu „delegieren“, z. B. Waschmaschine, Spülmaschine, Rührgeräte usw. Hier wird die Arbeit umgewichtet. Die Hausfrauentätigkeit umfaßt Inbetriebnahme und Kontrolle elektrischer Geräte und unterscheidet sich nur in der Größenordnung von einer Tätigkeit in der Produktion.

Ein wesentlicher Bereich, in dem sich die Hausarbeit sehr stark gewandelt hat, ist die Kindererziehung. Mit Einführung der allgemeinen Schulpflicht wurde die „Bildungsfunktion“ aus der Familie ausgelagert. Diese Anteile werden zunehmend erweitert, durch Vorschule und Hort und in der „Kleinkindbildung“ in Kinderkrippen.

Diesem verlockenden Angebot steht jedoch eine weniger strahlende Realität gegenüber. De facto hat die öffentliche Erziehung nur die ins Auge stechenden Anteile übernommen. Die Verantwortung – auch für diesen Teil der Bildung – haben weiterhin die Eltern, d. h. die Mütter. Werden die in Kindergarten und Schule vermittelten Inhalte zu Hause von den Müttern nicht intensiv vor- und nachbereitet, können sie nicht aufgenommen werden. Die emotionale Vernachlässigung, die ein Kind in der Gruppenerziehung erfährt – zumindest bei den derzeitigen Gruppengrößen – muß von der Mutter ausgeglichen werden, soll das Kind nicht darunter leiden und verhaltensauffällig werden. Diese Ansprüche an die Eltern werden ganz unverblümt und ausschließlich an die Frau gegeben – bei Gesprächen und Veranstaltungen im Vor- und Hauptschulbereich sind fast ausschließlich die Mütter Familienvertreter, die Väter treten, wenn überhaupt, erst im Sekundärbereich II in Erscheinung.

Auf dem Gebiet der Erziehung und psychischen Versorgung hat sich die Belastung sehr auf die Frauen konzentriert. Durch die Reduzierung der Familien auf Klein- und Kernfamilien ist die Ehefrau und Mutter allein zuständig für die psychische Stabilität. Die Arbeitskraft, die durch den Einsatz von Geräten eingespart wird, ist hier dringend vonnöten.

Da der größte Anteil nicht mehr der Versorgung des Hauses gewidmet ist, sondern der Versorgung der Familienmitglieder, sollte man vom Begriff der Hausarbeit zum Begriff der Familientätigkeit übergehen, denn er definiert besser die Bezogenheit der Arbeit und ihre gesellschaftlichen Anforderungen.

Als ein Unterschied zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit wird das Moment der eigenen Planbarkeit hervorgehoben. Betrachtet man den Alltag einer „Nur-Hausfrau“ mit Kindern, stellt man fest, daß diese Planung eine Kunst in der Organisation von vorgegebenen Daten ist. Die meisten Einrichtungen der öffentlichen Erziehung gehen wie selbstverständlich von der Disposition einer „Ganztags-Mutter“ aus. Öffnungszeiten und Erwartung an Zuarbeiten lassen keine andere Beschäftigung zu. Es erfordert eine detaillierte Tagesplanung, um alleine die unterschiedlichen Anwesenheitszeiten in Kindergarten und Schule mit den Erfordernissen der Haushaltsversorgung wie Einkaufen, Kochen, Putzen usw. zu koordinieren, denn durch die Zentralisierung der Angebote (verschiedene Schultypen z. B.) müssen zumindest kleinere Kinder gebracht und abgeholt werden. Hinzu kommt die Berücksichtigung der Freizeittermine der Familienangehörigen, die schon im Kindergartenalter erstaunliche Ausmaße annehmen.

Die Umsetzung der Arbeitsplanung erfordert eine Arbeitsstruktur, die sich von der betrieblichen in manchen Punkten unterscheidet. So werden verschiedene Arbeitsgänge parallel erledigt. Während des Staubsaugens werden die herumliegenden Kleidungsstücke eingesammelt und für die Waschmaschine sortiert, der pfeifende Dampftopf entlüftet, dem Kleinen die Nase geputzt und das runterfallende Glas aufgehoben, die Pfütze weggeschickt, dem Ehemann am Telefon versichert, daß auf dem Weg zum Kindergarten das Geschenk für die Schwiegermutter besorgt wird, der Anzug für morgen aus der Reinigung geholt wird und abends zum Nachtschiff der gewünschte Pudding bereitsteht.

Dabei ist es notwendig, mögliche Verbindungen und Parallelitäten zu kennen und festzulegen. Die sich so dynamisch entwickelnde Arbeitsstruktur, die individuell ist, jedoch eine gemeinsame Grundstruktur hat, erscheint völlig chaotisch, mißt man sie an den im Betrieb üblichen Arbeitsvorgängen, die vorwiegend in aufeinanderfolgenden Arbeitsschritten ablaufen. Phasen des Leerlaufs, wie sie im Büro-Alltag üblich sind, haben in dem komprimierten Arbeitsablauf der Familienarbeit keinen Platz. Hiermit haben z. B. Umschülerinnen in ihrer Auszubildenden-Rolle Probleme und erwarten sowohl im Betrieb als auch im Unterricht ein „volles Programm“.

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal in der Arbeitsstruktur ist die allzeitige Verfügbarkeit. Ein abzuwischender Po, ein gequetschter Finger, eine mißratende Mathearbeit, ein nörgelnder Chef, das alles erfordert sofort Trost und Empathie, nicht erst, wenn der gerade anstehende Arbeitsschritt beendet ist. Die permanente Anforderung und Bereitschaft zuzuhören, sich auf Fragen einzustellen und sich in Probleme anderer hineinzudenken heißt, daß bestimmte Vorgänge mehrfach unterbrochen, wieder begonnen und teilweise auch wiederholt werden müssen.

Das erfordert eine hohe Frustrationstoleranz und bedeutet eine extreme psychische Streßsituation, bedenkt man die unerbittliche Meßlatte, an der die Erziehungserfolge der Mütter gemessen werden. Man weiß ja, daß die erfolgreichen, „gelungenen“ Kinder die des Vaters sind, während die schwierigen, „mißratenen“ Kinder Mutters Nachwuchs sind. Die Gesellschaft verlangt zwar, daß Frauen Mütter werden, und auch „gute“ Mütter, unterstützt sie jedoch, wenn sie Mütter sind, nur wenig. Die Last der Verantwortung bleibt bei ihnen.

Betrachtet man all diese Anforderungen, die an familientätige Frauen gestellt werden, und die hohen Maßstäbe, die teils von den Frauen selbst, teils vom sozialen Umfeld gestellt werden, ist es ein Hohn, dies als „Pause“ zu titulieren. „Pause“ von was?

Unbeachtete Erwerbsarbeit der Familienfrau

Selbst das klassische „Pausieren“ vom Berufsleben wird immer seltener, zumindest was die faktische Tätigkeit betrifft. Eine beachtliche Anzahl von Frauen „jobbt“ während der Familienphase in unterschiedlichen Perioden. Es handelt sich dabei meist um Aushilfstätigkeiten, die keine Aussichten auf Weiterbildung oder Ausbau zu einem regelrechten Beruf bieten.

Diese Zeiten von Erwerbsarbeit werden den betroffenen Frauen selten angerechnet, nicht auf seiten der Sozial- oder Arbeitslosenversicherung (sie gehen also **trotz** Arbeit des Unterhaltungsanspruchs verlustig), ebensowenig gilt diese Arbeit als berufsbiographisch relevant. Bemerkenswerterweise zählt sie für die Frauen selbst ebenfalls nicht als erwähnenswerte relevante Erwerbstätigkeit. Zumindest kam diese Art beruflicher Vorerfahrung in Interviews mit potentiellen Umschülerinnen nur zufällig oder auf Nachfrage zur Sprache.

Was das AFG als „Pause in der Erwerbstätigkeit“ definiert hat, ist also faktisch gar nicht vorhanden. Da, wie gesehen, die wenigsten Frauen heutzutage jahrelang ausschließlich ihre Familie versorgen, sondern sich Abschnitte temporärer Teilzeitarbeit da-

zwischen schieben, scheint mittlerweile auch das 3-Phasenmodell von Alva Myrdall [6], das die „normale“ Frauenbiographie einteilt in die Zeiten vor, während und nach der Familientätigkeit, nicht mehr haltbar. Das moderne Frauendasein definiert sich – zum Glück – nicht mehr nur über die Existenz der Familienfrau, sondern läßt ein zunehmend größeres Spektrum von Möglichkeiten und eine flexiblere Handhabung **beider** Bereiche, der Familien- wie der Berufstätigkeit zu.

Resümierend festzuhalten bleibt, daß der Begriff „Familienpause“ aus dem wissenschaftlichen und sozialpolitischen Vokabular gestrichen werden sollte. Der Ausdruck „Familienphase“ ist zwar kein optimaler Ersatz, bleibt er doch noch zu sehr fixiert auf den Bereich Familie als das weibliche Betätigungszentrum schlechthin; immerhin enthält er aber nicht die ideologische Implikation, die dem Begriff „Pause“ anhaftet und ist daher auf jeden Fall zu bevorzugen.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: § 46 Abs. 1 Nr. 1 AFG, 34. Ausgabe, Stand Oktober 1986.
- [2] Und das tun die meisten Frauen, wer läßt schon gerne sein Jungstes im Vorschulalter allein und wendet sich dem Beruf zu?
- [3] Vermutlich ist das der Grund, weshalb Frauen mit akademischer Ausbildung und guten Aufstiegschancen mehr und mehr dazu neigen, erst Karriere zu machen und dann, relativ spät, eine Familie zu gründen und Kinder zu bekommen. Sie reservieren sich quasi den Aufstiegsplatz und verschieben die familiäre Phase zeitlich und lebensgeschichtlich nach hinten. Hinzu kommt, daß viele dieser Frauen auch als Mütter nicht auf den Beruf verzichten und zu Teilzeitarbeit, wenn sie durchsetzbar ist, übergehen; in besser dotierten Kreisen werden auch Kindermädchen und Hausdame, zwei längst totgegläubte großbürgerliche Geschöpfe, wieder modern.
- [4] Auch der Gedanke, sich bereits während der Zeit der Familientätigkeit weiterzuqualifizieren und die Entwicklungen des erlernten Berufes mitzuverfolgen und nachzuvollziehen, ist noch neu. Praktische Ansätze befinden sich gerade erst in der Erprobung. So erprobt z. B. das Bildungswerk der hessischen Wirtschaft derzeit in einem Modellversuch, wie Frauen mit technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten über die Phase einer ausschließlichen Familientätigkeit hinweg aktuell halten können und somit der Wiedereinstieg problemloser erfolgen kann.
- [5] Wir halten das für einen der wesentlichen Gründe für die geringe Weiterbildungsbereitschaft von jungen Frauen. Sie sind sich der wenig erfreulichen Tatsache bewußt, daß ein vorübergehender Ausstieg aus dem Erwerbsleben gleichzusetzen ist mit dem Abbruch der Karriere; da die meisten Frauen Familie und Kinder haben wollen, verzichten sie von vornherein auf die Mühen einer Weiterqualifikation, die ihnen beim Wiedereinstieg doch nicht angemessen zugute gehalten würde.
- [6] MYRDAL, A., und KLEIN, V.: Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf. Köln, Berlin 1960

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Christel Alt / Helga Foster / Dr. Kathrin Hensge / Hermann Hergel / Barbara Meifort / Gisela Westhoff / Brigitte Wolf; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, und Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Carola Busch / Dr. Christiane Koch; Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., Hedderheimer Landstraße 155, 6000 Frankfurt/Main 50

Prof. Dr. Friedrich Edding; em. Professor an der TU Berlin und em. Mitglied des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33

Helga Weigand; Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V., Varrentrappstraße 47, 6000 Frankfurt/Main 90