



Forum Familienpolitik

Unternehmen Vereinbarkeit. Reif für die neuen Väter?

Zusammenfassung der Konferenz vom 22.4.2009 in Berlin

Nina Bessing

Wie lässt sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter verbessern? Welche Erfahrungen machen insbesondere Väter in Deutschland? Was können Politik und Wirtschaft zu einer väterfreundlichen Arbeitswelt beitragen? Dies waren die wichtigsten Fragen, die in der Friedrich-Ebert-Stiftung am 22. April 2009 auf der Konferenz Unternehmen Vereinbarkeit: Reif für die neuen Väter? diskutiert wurden. Die folgenden Seiten geben einen Überblick über die wichtigsten Erkenntnisse und Ergebnisse der Konferenz.

1. Einführung

Ziel der Konferenz war es vor allem, die öffentliche Debatte über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf um den Blick auf die Väter zu erweitern. Dazu wurden sowohl gesellschaftspolitische als auch betriebliche Herausforderungen und Handlungsoptionen thematisiert. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, dass Deutschland bis 2010 eines der familienfreundlichsten Länder Europas wird. Verbunden mit diesem Ziel wurden von der bundespolitischen Ebene in den letzten Jahren mehrere In-

itiativen gestartet: Das neue Elterngeld wurde eingeführt, Bundesmittel zum Ausbau der Kinderbetreuung für die Bundesländer zur Verfügung gestellt und das Bundesfamilienministerium hat gemeinsam mit Sozialpartner/innen und Kommunen die Lokalen Bündnisse für Familien ins Leben gerufen, um nur einige Beispiele zu nennen.

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt dabei eine zentrale Rolle. Denn die große Mehrheit der Väter und Mütter wünscht sich heute, sowohl im Beruf als auch in der Kindererziehung aktiv zu sein. Dies stellt moderne Familienpolitik in Deutschland vor neue Herausforderungen. Denn Berufswelt, öffentliche Infrastruktur und rechtliche Rahmenbedingungen sind zu einer Zeit aufgebaut worden, als das Leitbild des männlichen Alleinernährers, der „150 %“ für seine Karriere zur Verfügung stand, noch gesellschaftlicher Konsens war. Ein Großteil der Väter sieht sich heute aber nicht mehr nur allein als Ernährer, sondern auch als Erzieher der Kinder. Dass Väter heute vermehrt eine egalitäre Einstellung zur Aufteilung von Haus- und Familienarbeit und Lust auf Zeit mit Kindern haben, zeigt die Inanspruchnahme des Elterngeldes: Väter stellten 2008 laut sta-

tistischem Bundesamt immerhin ca. 18 % aller Elterngeldempfänger/innen. Zeit für die Familie zu haben, ist für moderne Väter also wichtiger denn je. Doch zwischen dem Wunsch und dem Handeln vieler Väter klafft noch eine Lücke. Die Männer, die es wagen, neue Wege zu gehen, stoßen oft auf Hindernisse in ihrem beruflichen und privaten Umfeld.

2. Zeit für Elternzeit? Aktuelle Studienergebnisse zu Vätern in Beruf und Familie

Dr. Christina Klenner, Referatsleiterin im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, stellte in einer Bestandsaufnahme die Situation von Eltern und insbesondere Vätern in Deutschland vor und leitete daraus die wichtigsten Herausforderungen für Politik und Wirtschaft ab.

Gibt es die neuen Väter?

Das gesellschaftliche Leitbild der Familie befindet sich im Wandel. Die Zunahme der Zweiverdienerfamilie, der wachsende Einkommensbeitrag von Frauen und die wachsende Berufstätigkeit von Müttern sind nur einige der zahlreichen Entwicklungen, die dazu beitragen, dass sich traditionelle Vorstellungen und gelebte Wirklichkeit in Familien verändern. Väter sind heute mehr als früher in der Erziehungs- und Familienarbeit gefordert. Parallel dazu vollzog sich auch in der Bindungs- und Familienforschung ein Paradigmenwechsel: Während früher vor allem der Stellenwert der Mutter für die kindliche Entwicklung hervorgehoben wurde, wird heute auch die Bedeutung des Vaters beachtet und wertgeschätzt (vgl. Heinz Walter 2008).

Wie reagieren Männer auf diese Veränderungen? Befunde aus unterschiedlichen Studien zeigen: 34 % der Männer sehen das egalitäre Teilzeit-Teilzeit-Modell als Ideal (Volz/Zulehner 2009). Die traditionelle Arbeitsteilung unterstützen 22 % (West) und 10 % (Ost) der 18–30-Jährigen (ZUMA). 48 % der jungen Väter befürworten die traditionelle Arbeitsteilung und sehen sich als Haupternährer der Familie (DJI). Die jüngste Shell-Studie kommt sogar zu dem Ergebnis, dass zwar 80 % der jungen Frau-

en ein egalitäres Partnerschaftsmodell befürworten, aber nur 40 % der jungen Männer (BMFSFJ 2008, Shellstudie). Die sogenannte „40/80 Misere“ zeigt, dass Frauen wohl in der Mehrheit den gesellschaftlichen Wandel befürworten. Bei den Männern hat sich eine – wachsende – Gruppe von Männern mit auf den Weg gemacht und begrüßt die neue Rollenvielfalt. Ein nicht unerheblicher Teil der Männer ist aber auch verunsichert oder befürwortet eher das traditionelle Familienleben.

Grundsätzlich werden wohl auch immer mehr Männer zukünftig Vereinbarkeitsprobleme haben: Die Mehrzahl der Männer will beides. Das Engagement in der Familie soll nach Möglichkeit nicht zu Lasten des Berufs gehen. Männerforscher konstatieren einen Rollenkonflikt, da männliche Identität fest mit Erfolg in der Erwerbstätigkeit verknüpft ist: Das Zurückstellen des Berufs zugunsten der Familie wird – von Männern und Frauen gleichermaßen – immer noch als „unmännlich“ angesehen (DJI 2008).

„Zarte“ Zeichen der Veränderung zeigen sich nicht nur in den Einstellungen, sondern auch in der Lebenswirklichkeit von Vätern: Seit Einführung der neuen Elternzeitregelung ist der Anteil von Vätern bei den Antragsteller/innen von 1,5 % (2001) auf 18 % (2008) gestiegen. Die Mehrheit der Männer nimmt jedoch nur zwei Monate Elternzeit. Männer investieren also nach wie vor weniger Zeit in Familie und Haushalt. Auch die Teilzeitquote ist bei Männern gering. Im Gegenteil: Ab der Geburt des ersten Kindes nimmt die Arbeitszeit der Väter zu, die der Mütter ab. Werden Männer nach ihrer Einschätzung gefragt, warum ihr Engagement in der Familie nicht stärker wächst, so begründet dies ein Großteil der Befragten mit Einkommensnachteilen. Diese fallen geringer aus, wenn die Mutter die Familienarbeit übernimmt. Trotzdem: Zeitbudgetstudien zeigen, dass Väter den zeitlichen Umfang der Kinderbetreuung um durchschnittlich eine Stunde pro Woche ausgeweitet haben (auf täglich 83 Minuten), während Mütter ihren Zeiteinsatz im gleichen Zeitraum um knapp eine Stunde reduzierten (auf 148 Minuten).

Abschließend lässt sich daher zusammenfassen: Die Diskussion um die sogenannten „neuen Vä-

ter“ vermittelt häufig ein sehr einheitliches Bild von den modernen Rollenvorstellungen von Männern in Deutschland. Die Wirklichkeit ist aber vor allem eines: vielfältiger. DEN „neuen Mann“ gibt es nicht. Männer versuchen auf ganz unterschiedliche Weise, auf die neuen Herausforderungen in Familie und Beruf zu reagieren. Dabei ist die Mehrheit noch auf dem Weg zu einem neuen Rollenmodell und keineswegs bereits angekommen. Viele Männer, auch in der jungen Generation, sind verunsichert. Die Gleichzeitigkeit von modernen und traditionellen Vorstellungen von Männlichkeit ist daher prägend für das Bild Deutschlands zu Beginn des neuen Jahrtausends. Darüber hinaus offenbart sich weiterer Forschungsbedarf bei der Frage nach der Vielfalt von Bildern von Männlichkeit in unserer Gesellschaft.

Die Situation in den Betrieben

Wie schätzen Betriebe in Deutschland ihre Familienfreundlichkeit ein? Reagieren Unternehmen bereits auf „neue Väter“? Dazu existieren uneinheitliche Untersuchungsergebnisse:

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006 des IW Köln verzeichnet eine gestiegene Wertschätzung des Themas und mehr Maßnahmen als 2003, vor allem im Bereich flexible Arbeitszeiten und Telearbeit. Umfrageergebnisse aus 2008 zeigen auch, dass insbesondere in Betrieben mit über 50 Mitarbeiter/innen der Anteil der Väter, die ihre Arbeit vorübergehend unterbrechen, um Kinder zu betreuen, angestiegen ist (Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5236, April 2008). Immerhin 42 % der Betriebe gaben an, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei ein wichtiges Thema. Für 54 % der Betriebe spielt das Thema dagegen keine so große Rolle (Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5236, April 2008). Ähnlich wie bei den Männern scheint sich auch ein Teil der Betriebe im Wandel zu befinden, während der andere Teil weiterhin am Alleinernährermodell als Leitbild festhält. Befragt nach ihrer Einschätzung, wenn Väter für die Betreuung ihres Kindes vorübergehend ihre Arbeitszeit reduzieren würden, antworteten 59 % der Betriebe, dies sei eine gute Sache, und 33 %, dies sei keine gute Sache (Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206).

Laut einer IHK-Umfrage schätzt die Mehrheit der Unternehmen die Änderungen durch die Einfüh-

rung des neuen Elterngelds aber als nicht wesentlich ein (IHK Unternehmensbarometer 2007). Die WSI-Betriebsrätebefragung von 2007 zeigt auf, dass nur 9,6 % der Betriebe Betriebsvereinbarungen zu Familienfreundlichkeit abgeschlossen haben.

Aus der Perspektive der Eltern – und insbesondere der Väter – ist das Bild der Betriebe leider ebenfalls weniger positiv: Laut einer Allensbach-Studie im Jahr 2005 nahmen nur wenige Eltern mehr Familienfreundlichkeit wahr, 38 % berichteten dagegen von einer Abnahme der Familienfreundlichkeit (Allensbach 2005).

Nur ein Viertel der befragten Väter wird laut einer Untersuchung der IGS Organisationsberatung den eigenen Ansprüchen an die Vaterrolle gerecht. 40 % der Väter halten ihren Arbeitgeber nicht für väterfreundlich. Die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen durch Väter wurde in 45 % der Fälle in den Betrieben nicht als selbstverständlich angesehen (IGS Organisationsberatung, Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber 2008 [Onlinebefragung von 360 Vätern]). Hier zeigt sich deutlich, dass Familienfreundlichkeit und Väterfreundlichkeit in den Betrieben nicht dasselbe sind. Väter fühlen sich oftmals auch von bereits existierenden Angeboten nicht angesprochen bzw. befürchten bei Inanspruchnahme der Angebote Diskriminierungen und Karriere Nachteile.

Eine Analyse flexibler Arbeitszeiten zeigt, dass Väter und Mütter ihre Arbeitszeiten vor allem dann als familiengerecht ansehen, wenn

- nicht nur die Einteilung der Arbeitszeit, sondern auch deren Dauer familiengerecht flexibilisiert werden kann, indem mehr Teilzeidlösungen angeboten werden,
- das betriebliche Klima es ermöglicht, vorhandene Angebote auch wirklich wahrzunehmen,
- Arbeitszeiten planbar sind und
- die zurzeit wachsende Wochenendarbeit eingedämmt wird.

Fazit

Christina Klenner resümierte, dass Bewusstsein und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Betrieben gestiegen sind, aber Väter zukünftig

noch stärker als eigenständige Zielgruppe erkannt und angesprochen werden sollten. Die Umsetzung familienfreundlicher Personalpolitik sollte insbesondere in Bezug auf das betriebliche Klima, die Planbarkeit von Arbeitszeiten und Teilzeitmöglichkeiten für Väter intensiviert werden. Das neue gesetzlich verankerte Elterngeld erhöht den Druck auf die Unternehmen, auch Väter in die Maßnahmen familienbewusster Personalpolitik einzubeziehen, da mehr Väter als je zuvor Elternzeit in Anspruch nehmen. Für dauerhafte und nachhaltige Vereinbarkeit bei Müttern UND Vätern ist eine Flexibilisierung der zeitlichen Lage und des Orts der Arbeitszeit, wie sie bereits in vielen Betrieben praktiziert wird, jedoch nicht ausreichend. Gesamtgesellschaftlich ist die Förderung einer Vorstellung von Männlichkeit, die Fürsorglichkeit miteinbezieht, notwendig. Auf betrieblicher Ebene sollte die Akzeptanz der Betriebe für die fürsorgliche Seite aller Arbeitnehmer/innen insbesondere durch verbindliche gesetzliche Ansprüche auf reduzierte Arbeitszeiten für Eltern gefördert werden.

3. Podiumsdiskussion

Podiumsgäste:

- Dieter Steinecke, MdB und Mitglied Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Klaus Beck, Bundesvorstandsekretär des Deutschen Gewerkschaftsbundes und Verantwortlicher für das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“
- Renate Hornung-Draus, Geschäftsführerin für europäische und internationale Angelegenheiten in der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
- Moderation: Dr. Thomas Gesterkamp, Journalist und Autor

In der anschließenden Podiumsdiskussion wurde aus den Blickwinkeln der Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über die aus dieser Analyse resultierenden gesellschaftspolitischen Herausforderungen und Handlungsoptionen diskutiert. Dabei bestand zum größten Teil Einigkeit über die zentralen gesellschaftspolitischen Handlungsanforderungen:

Wer Väter will, muss Frauen und Entgeltgerechtigkeit fördern

Dieter Steinecke betonte, dass sowohl die Einführung eines gesetzlich garantierten Mindestlohns als auch die Bekämpfung der Entgeltungleichheit von Frauen und Männern wichtige Grundlagen dafür schaffen könnten, dass Väter sich stärker in die Familien- und Betreuungsarbeit einbringen. Auch die Förderung von Frauen in Führungspositionen würde aktive Vaterschaft fördern. Denn ein häufiger Grund für das mangelnde Engagement der Männer in der Familie sei ihre Funktion als Alleinernährer. Solange Männer im Durchschnitt höhere Positionen bekleiden und mehr verdienen als Frauen, würde sich ein Großteil der Familien dafür entscheiden, dass die Frau die unbezahlte Arbeit in der Familie übernimmt, da dies die Einkommenseinbußen minimiere. Der gesetzlich garantierte Mindestlohn könne ebenfalls dazu beitragen, dass gerade Frauen, als am häufigsten von Niedriglöhnen betroffene Gruppe, einen größeren Beitrag zum Familieneinkommen leisten könnten.

Bildungs- und Betreuungssystem weiter ausbauen

Einigkeit herrschte in der Diskussionsrunde darüber, dass das Bildungs- und Betreuungssystem in quantitativer und qualitativer Hinsicht weiter ausgebaut werden muss. In quantitativer Hinsicht bedeutet dies vor allem mehr ganztägige Betreuung für unter Dreijährige und Schulkinder. In qualitativer Hinsicht seien die Verbindung von Betreuung und Bildung sowie die bessere Ausbildung von Pädagog/innen und eine gesamtgesellschaftliche Aufwertung ihrer Arbeit zu befördern.

Gefahr des Rückschritts in der Wirtschaftskrise?

Der Moderator Dr. Thomas Gesterkamp machte den Vorschlag, verkürzte Vollzeitarbeit als Regelarbeitszeit einzuführen und diese auf 30 Stunden zu verkürzen. Dies sei ein wirksamer Beitrag zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt. Daraufhin setzte eine Diskussion um die Realisierbarkeit solch einer Forderung angesichts der Wirtschaftskrise ein. Insbesondere Klaus Beck wies darauf hin, dass solch eine Forderung angesichts der jetzigen Situation utopisch sei. Die bisherigen Fortschritte seien angesichts der Krise bereits gefährdet. Drohende

Arbeitslosigkeit senke den Mut vieler Arbeitnehmer/innen, in Teilzeit zu gehen und Rücksicht auf familiäre Belange einzufordern. Gerade die Tarifpartner seien in solchen Zeiten gefordert, sich stärker für die Sicherung und den weiteren Ausbau familienorientierter Personalpolitik einzusetzen. So könnten zukünftig Arbeitskräfte-Pools für Vertretungsmöglichkeiten initiiert werden, damit Arbeitszeitreduzierungen oder Elternzeit möglich sind, ohne dass die betriebliche Organisation gestört wird. Generell müsse die Personalpolitik zukünftig auf einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung basieren, in deren Rahmen familienbedingte Auszeiten und Arbeitszeitreduzierungen nicht die Ausnahme, sondern die Regel sind. Aus Sicht von Renate Hornung-Draus stellen pauschale Arbeitszeitverkürzungen oder gesetzliche Mindestlöhne keine geeigneten Ansätze für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Jeder realistische Ansatz muss die betrieblichen und arbeitsorganisatorischen Erfordernisse der Unternehmen berücksichtigen. Erforderlich seien vielmehr der Ausbau der öffentlichen Infrastruktur zur Kinderbetreuung und ein verstärktes Engagement auch der Väter, im Beruf zugunsten der Familienarbeit zurückzustecken. Eine partnerschaftliche Teilung der Familienarbeit sei durchaus auch im Sinne der Arbeitgeber, da sich die Verteilung von Auszeiten und Reduzierung der Arbeitszeiten auf weibliche und männliche Mitarbeiter/innen und damit auf mehr Köpfe verteile und damit die betriebliche Flexibilität erhöhe.

Rollenwandel stellt neue Anforderungen an Männer UND Frauen

In mehreren Beiträgen aus dem Publikum wurde betont, dass der Rollenwandel neue Anforderungen an Männer UND Frauen stelle. So sollten Männer in den Betrieben mehr Mut aufbringen, ihre familiären Interessen auch zu artikulieren. Ferner müsse in der Öffentlichkeit und bei Vätern das Bewusstsein dafür gestärkt werden, dass Familienarbeit nicht allein bedeute, „sonntags mit dem Sohn Fußball zu spielen“, wie es auf vielen Hochglanzbroschüren für Väterfreundlichkeit oftmals suggeriert werde. Aktive Familienarbeit bedeute für Väter auch, sich zum Beispiel am gemeinsamen Kochen und an der Haus- und Erziehungsarbeit

zu beteiligen. Andererseits müssten Frauen bereit sein, zuhause Verantwortung und Entscheidungshoheit abzugeben und sich zukünftig stärker ihrer ökonomischen Verantwortung gegenüber der Familie bewusst zu werden. Frauen könnten nicht erwarten, so ein Vater aus dem Publikum, dass Männer zukünftig „Topverdiener“ und „familienaktiver Vater“ zugleich seien. Ökonomische UND familiäre Verantwortung müssten zukünftig von beiden Partnern wahrgenommen werden.

Fürsorgearbeit aufwerten in der Gesellschaft
Mehrere Beiträge aus dem Publikum mahnten ferner die Aufwertung der unbezahlten Fürsorge- und Hausarbeit in den Familien und die Wertschätzung bezahlter Fürsorge- und Pflegearbeit in der Gesellschaft an.

4. Podiumsdiskussion: Väterfreundlichkeit – was können wir unternehmen? Perspektiven betrieblicher Familienfreundlichkeit für beide Geschlechter

Podiumsgäste:

- Dr. Jakob Hein, Väterbeauftragter der Charité
- Christian Hoenisch, Referat „Rollenwandel und Partizipation, Männer, Migration, Milieus“ im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Matthias Lindner, Bereichsleiter Genderpolitik im ver.di-Bundesvorstand
- Stefan Reuyß, Sowitra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin
- Martina Rost, Vorstandsbeauftragte für Chancengleichheit bei der Fraport AG
- Moderation: Dr. Thomas Gesterkamp, Journalist und Autor

Eine weitere Podiumsrunde nach dem Mittagessen fragte nach der Rolle der Unternehmen bei der Umsetzung einer modernen Familienpolitik, die insbesondere auch die Väter in der Wahrnehmung ihrer aktiven Vaterrolle unterstützt. Hier wurde die betriebliche Ebene in den Blick genommen und es wurden konkrete Ansätze für mehr Familienfreundlichkeit bzw. Väterfreundlichkeit diskutiert. Dabei wurden folgende wichtigen Handlungsfel-

der einer familien- und väterfreundlichen Unternehmenspolitik identifiziert:

Familienorientierte Personalpolitik sollte ein struktureller Bestandteil der Unternehmenspolitik sein

Stefan Reuyß berichtete aus seiner Untersuchung in Unternehmen, dass es in den Organisationen bisher an strukturellen Lösungen mangle. Dies bestätigten auch die anderen Podiumsteilnehmer/innen. Es bestand Einigkeit darüber, dass Arbeitszeitflexibilisierung als häufigstes strukturelles Instrument nicht ausreichen würde, um der Mitarbeiterschaft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Als besonders wichtig wurde eine Personalentwicklung angesehen, die sich nicht mehr an der allzeit und lebenslang in Vollzeit verfügbaren Arbeitskraft orientiere. Vielmehr sei eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung notwendig, die Auszeiten und reduzierte Arbeitszeiten aufgrund von Fürsorge für Kinder oder ältere Angehörige nicht als Defizit bewerte. Vielmehr könne Fürsorgearbeit zum Erwerb vielfältiger sozialer, aber auch organisatorischer Kompetenzen beitragen. Auch die Belastbarkeit würde durch Fürsorgearbeit geschult werden. Dies sollte zukünftig in der Personalbeurteilung und in Kompetenzprofilen auch berücksichtigt werden. Wünschenswert wäre auch, so die Mehrheit der Podiumsgäste, dass die Förderung der Familien- und väterfreundlichkeit mit in die Zielvereinbarungen der Führungskräfte aufgenommen werde. Ein wachsender Bedarf werde zukünftig auch in Bezug auf Unterstützung der Beschäftigten bei der Pflege älterer Angehöriger entstehen.

Ferner werde dieses Handlungsfeld noch zu wenig von Betriebsrat und Personalvertretung in Betrieben behandelt. Die Gewerkschaften, so berichtete Matthias Lindner, unterstützen derzeit durch verschiedene Projekte die Sensibilisierung und den Kompetenzerwerb zur Familien- und väterfreundlichkeit vor Ort in den Betrieben.

Christian Hoenisch erklärte im Zusammenhang mit Maßnahmen auf betrieblicher Ebene, dass auch Sprache eine wichtige Signalwirkung habe. Problematisch sei es zum Beispiel, die zwei zusätzlichen Partnermonate bei der Elternzeit als „Vätermonate“ zu bezeichnen. Es hätten nämlich beide, Vater wie Mutter, die Möglichkeit, sich die Elternzeit

auch paritätisch aufzuteilen oder die Verteilung umzukehren.

Spezielle Angebote für Väter sind notwendig

Einig waren sich die Podiumsgäste darin, dass Männer und Väter zukünftig gezielt von den für Personalpolitik und Familienfreundlichkeit Verantwortlichen in Betrieben angesprochen werden müssen. Es reiche nicht aus, Väter unter allgemeiner Familienfreundlichkeit mit zu subsumieren. Häufig würden Väter davon ausgehen, dass Chancengleichheits- oder Diversitybeauftragte nicht für sie zuständig seien. Viele Väter würden über ihre Probleme auch lieber mit einem Mann als mit einer Frau sprechen. Martina Rost berichtete, dass nach anfänglichen Ängsten seitens der Männer nun aber auch Väter ihre Beratung und Hilfe in Anspruch nähmen. Hier sei eben auch zunehmende Sensibilisierung bei den zuständigen Führungskräften gefragt. Dr. Jakob Hein berichtete von seinen Erfahrungen als erster ehrenamtlicher Väterbeauftragter der Charité, wie wichtig es sei, dass Väter von einem Mann beraten werden. Dies zeige auch die große Nachfrage nach Beratung seitens der Väter an der Charité. Die Anfragen würden zurzeit weit über seine Kapazitäten hinausgehen.

Eigenes Engagement der Väter UND Mütter ist wichtig

Bei aller Notwendigkeit einer familienorientierten Personalpolitik, die seitens der Tarifpartner fest verankert werden müsse, sei das selbstständige Engagement der Väter UND Mütter zum Beispiel in Netzwerken aber unerlässlich. Dr. Jakob Hein rief Väter dazu auf, ihre Rechte auf Familie einzufordern, denn keine Führungskraft werde sie darum bitten, mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen. Väter sollten mit Selbstbewusstsein vorangehen und die Stigmatisierung „Weichei“ für sich zurückweisen.

Familienorientierung ist eine ökonomische Notwendigkeit

In der Podiumsdiskussion wurde deutlich, dass eine familien- und väterfreundliche Unternehmenspolitik zahlreiche Vorteile für Unternehmen bietet. So sei eine Unternehmenspolitik, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern fördert, nicht nur ein wirksamer Schutz vor Burn-out und sinkender

Produktivität, sondern auch ein erfolgreiches Mittel zur Rekrutierung von „High-Potentials“ und zur Erhöhung der Mitarbeiter/innenzufriedenheit und damit -bindung, erläuterte Matthias Lindner.

5. Worldcafé der väterfreundlichen Arbeitswelt

Das „Worldcafé der väterfreundlichen Arbeitswelt“ bildete den Abschluss der Konferenz und gab Raum für individuellen Erfahrungsaustausch, Vernetzung und die Präsentation sowie Diskussionen spezifischer fortschrittlicher Ansätze. Jeder Tisch wurde von einem/einer Tischgastgeber/in aus Betrieben, Beratungsinstitutionen, Projekten oder Vätern-Netzwerken betreut. Nach ca. 25 Minuten ertönte ein Gong und die Teilnehmer/innen konnten zu einem anderen Tisch wechseln. So hatten alle Teilnehmer/innen die Möglichkeit, zwei bis drei Tische zu besuchen.

Der Schwerpunkt des Worldcafés lag auf der Vorstellung der einzelnen Projekte und Organisationen. Der interessierte Leser/die interessierte Leserin können sich zu den Projekten unter dem 6. Gliederungspunkt dieses Artikels über die Homepages und die angegebenen Ansprechpartner/innen informieren.

Ein weiteres Thema in den lebhaften Diskussionen an den Tischen des Worldcafés war die Frage nach den wichtigsten Erfolgsfaktoren einer familien- und väterfreundlichen Unternehmenspolitik. Dabei wurde von den Expertinnen und Experten vor allem betont, dass das Thema Top-Down eingeführt werden müsse. Vorstand und Führungskräfte seien Vorbilder und müssten daher vorangehen. Daher spielen zum Beispiel bei der Daimler AG soziale Kompetenzen in der Beurteilung von Führungskräften eine große Rolle. Auch Teilzeit in Führungspositionen müsse stärker als bisher gefördert werden. Die DATEV e.G. berichtete, dass Teilzeit in Führungspositionen bei ihnen bereits erfolgreich praktiziert werde. Auch die Rolle der Betriebsräte in diesem Feld müsse gestärkt werden. Oftmals würden Betriebsräte dieses Feld noch nicht als Teil ihres Verantwortungsbereichs ansehen. Doch ver.di und DGB verzeichnen ein

wachsendes Interesse auch auf dieser Ebene. Der Bedarf nach väterspezifischen Angeboten und Beratung in Organisationen ist groß, so berichteten die vertretenen Väternetzwerke. Insbesondere Behörden, Krankenhäuser und Städte fragen derzeit nach Angeboten speziell für Väter. Doch leider würden oft erst bei eingetretenen Problemfällen Beratungen aufgesucht werden. Wünschenswert sei es, dass Betriebe bereits vor Auftreten solcher Fälle Beratung für Väter bereitstellten. Insgesamt bestand aber bei Expertinnen und Experten große Einigkeit darin, dass Familien- und Väterfreundlichkeit auf wachsendes Interesse bei Organisationen in Deutschland trifft.

6. Projekte und Organisationen des Worldcafés

- Vaeter e.V., Hamburg
Ansprechpartner: Volker Baisch,
Geschäftsführer
www.vaeter.de
- pme Familienservice GmbH
Ansprechpartner: Dr. Daniel Erler,
Leiter Research & Development
www.familienservice.de
- Väter-Experten-Netz Deutschland e.V. (VEND)
Ansprechpartner: Hans-Georg Nelles
www.vend-ev.de
- Netzbüro „Erfolgsfaktor Familie“
Ansprechpartnerin: Irene Ossa-Moyzes
www.bmfsfj.de
- Servicebüro Lokale Bündnisse für Familie, Berlin
Ansprechpartnerin: Nicole Rauschenberg
www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
- Väterzentrum Berlin
Ansprechpartner: Eberhard Schäfer, Leiter
www.vaeterzentrum-berlin.de
- Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ beim DGB
Ansprechpartnerin: Dr. Christina Stockfisch,
Projektleiterin
www.familie.dgb.de

- Deutsche Rentenversicherung Bund
Ansprechpartnerin: Heike Hüneke
www.deutsche-rentenversicherung-bund.de
- Deutsche Bahn AG
Ansprechpartnerin: Birgit Reinhardt,
Diversity-Beauftragte
www.genderdax.de
- Daimler AG
Ansprechpartnerin: Viola Krzyzanowski
www.daimler.com
- DATEV eG, Nürnberg
Ansprechpartnerin: Claudia Lazai
www.familienbewusste-personalpolitik.de/DATEV-eG.483.0.html
- ver.di Genderpolitik
Ansprechpartner: Matthias Lindner
www.gender.verdi.de
- CAIDAO Consultants, „
Aktive Väter in Balance –
Modul für Beschäftigte und Interessen-
vertretungen“
Ansprechpartner: Thomas Steins
www.aktivvater.de

Literaturverweise:

Gesterkamp, Dr. Thomas, 2007: Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere.

Volz, Rainer/ Zulehner, Paul M., 2009: Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung Deutschland.

Shell-Jugendstudie 2006:
http://www.shell.de/home/content/deu/aboutshell/our_commitment/shell_youth_study/2006/

Vortrag Dr. Christina Klenner (22. April 2009):
<http://www.fes.de/forumpug/inhalt/documents/ZeitfurElternzeit.pdf>

BMFSFJ/Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2006 (Hg.):
Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006. Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?

Walter, Heinz 2008: Väterforschung, in: DJI Bulletin 83/84, Heft 3/4/2008, S. 6- 9.

Zerle, Claudia 2008: Wege in die Vaterschaft: Die eigene Rolle finden, wie junge Väter sich Vatersein vorstellen, in: DJI Bulletin 83/84, Heft 3/4/2008, S.10-12.

www.boekler.de

www.wsi.de