



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Wäre es nicht schön, wirklich dabei zu sein?

Informationsbroschüre zum
Aktionsprogramm der Bundesregierung
zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Expertengespräche
Reportagen
Kommentare
Hilfsangebote



Mehr Spielraum für Väter.

INHALT

INTERVIEW	Bundesministerin Dr. Christine Bergmann	5
DIE KAMPAGNE	Das Aktionsprogramm der Bundesregierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9
GASTKOMMENTAR	Kind oder Karriere Ein Konzept ohne Zukunft, Prof. Norbert Walter	11
DOKUMENTATION	Beispiele aus Unternehmen	13
ROUNDTABLE	Expertengespräch	15
REPORTAGE	Papa allein zu Haus, Jürgen von Rütenberg	17
MAGAZIN	Hauptsache Arbeit, Thomas Gesterkamp	18



INTERVIEW

Dr. Christine Bergmann, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, zum neuen Männer-/Väterleitbild

ZUM 1. JANUAR 2001 TRAT DAS BUNDESERZIEHUNGSGELDGESETZ IN KRAFT. WAS HAT SICH DAMIT FÜR MÜTTER UND VÄTER GEÄNDERT?

Dr. Christine Bergmann: Das neue Erziehungsgeldgesetz bietet Eltern vor allem mehr Flexibilität und verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erstmals können Väter und Mütter gleichzeitig Erziehungsurlaub nehmen, der jetzt übrigens Elternzeit heißt. Während dieser Elternzeit dürfen beide bis zu 30 Wochenstunden arbeiten. Der Anspruch auf Teilzeitarbeit von 15 bis 30 Stunden in Betrieben mit mindestens 15 Beschäftigten ist in Deutschland erstmals gesetzlich geregelt. Das halte ich für einen sehr wichtigen Punkt. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann darüber hinaus ein Jahr der insgesamt dreijährigen Elternzeit auch zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag des Kindes genommen werden. Diese Neuerungen geben Familien mehr Optionen für eine individuelle Lebensgestaltung und die Balance zwischen Berufstätigkeit und Erziehung.

ÜBER 98 PROZENT DER ELTERN IM ERZIEHUNGSURLAUB SIND FRAUEN, MÄNNER SIND NACH WIE VOR DIE AUSNAHME. WORAN LIEGT DAS IHRER MEINUNG NACH?

Dr. Christine Bergmann: Ursache dafür sind vor allem tradierte Rollenklischees und eingefahrene Verhaltensweisen, die tief im Bewusstsein der Menschen verankert sind und sich nur langsam verändern. Noch immer besteht eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Der Vater kümmert sich um das Familieneinkommen, die Mutter kümmert sich um den Haushalt und die Kinder. Diese Aufgabenverteilung ist heute jedoch überholt. Wir haben die bestausgebildete Frauengeneration aller Zeiten. Diese Frauen wollen auch mit Kind nicht auf den Beruf verzichten. Gleichzeitig wünschen sich immer mehr Väter mehr Zeit für ihre Familie und wollen sich nicht allein auf ihre Karriere beschränken. Bislang war es jedoch so, dass sich die Eltern entscheiden mussten, wer den Erziehungsurlaub nimmt.

WERDEN DURCH DAS NEUE GESETZ MEHR VÄTER DIE ELTERNZEIT IN ANSPRUCH NEHMEN?

Dr. Christine Bergmann: Ja, das ist unser Ziel. Mit unserem neuen Gesetz entsprechen wir den Wünschen junger Familien, Beruf und Kindererziehung zu vereinbaren. Es ermöglicht beiden Elternteilen, sich gleichzeitig an der Erziehung und Familienarbeit zu beteiligen. Durch den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit bis zu 30 Stunden fallen die finanziellen Einbußen während der Elternzeit nicht so stark ins Gewicht. Zusammen können beide Eltern bis zu 60 Stunden arbeiten und so das Familieneinkommen

sichern. Ich wünsche mir, dass möglichst viele Väter den Mut haben, die Elternzeit in Anspruch zu nehmen und bei ihrem Arbeitgeber Teilzeit einzufordern.

ERGEBEN SICH FÜR MÄNNER MEHR NACHTEILE IM BERUF, WENN SIE SICH STÄRKER UM IHRE FAMILIE KÜMMERN?

Dr. Christine Bergmann: In einigen Unternehmen wird die beliebige zeitliche Verfügbarkeit gerade von männlichen Führungskräften noch immer als selbstverständlich vorausgesetzt. Nur der kommt auf der Karriereleiter weiter, bei dem auch spät abends noch das Licht brennt. Dabei ist heute bekannt, dass Männer und Frauen, die ihre Familienaufgaben mit dem Beruf in Einklang bringen können, motivierter sind und sich stärker an ihr Unternehmen gebunden fühlen. Bei der Erziehungsarbeit erwerben sie zudem zusätzliche soziale Kompetenzen, wie beispielsweise ein höheres Maß an Kooperations- und Teamfähigkeit, verbesserte Kommunikationsfähigkeiten und die Fähigkeit, vermehrt die berechtigten Interessen anderer zu berücksichtigen. Das sind Eigenschaften, die gerade in einer immer stärker vernetzten Wirtschaft wichtiger denn je sind und die ansonsten in teuren Managerseminaren vermittelt werden. Immer mehr Unternehmen erkennen das auch an.

WELCHEN BEITRAG KÖNNEN UNTERNEHMEN GANZ KONKRET ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF LEISTEN?

Dr. Christine Bergmann: Unternehmen können eine Menge tun, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese Balance zu erleichtern. Dazu zählen familienfreundliche Arbeitszeitregelungen, Sonderregelungen für Alleinerziehende, weitgehende Freistellungsmöglichkeiten für Frauen und Männer mit Wiedereinstellungszusage, standortbezogene Lösungen zur Kinderbetreuung und Seminare zum qualifizierten Wiedereinstieg nach einer Familienphase. Wichtig ist, dass sich solche Angebote ausdrücklich auch an die Väter und nicht wie üblich nur an die Mütter richten.

WELCHE HOFFNUNGEN UND WÜNSCHE VERBINDEN SIE MIT DER KAMPAGNE „MEHR SPIELRAUM FÜR VÄTER“?

Dr. Christine Bergmann: Ich wünsche mir, dass Familien wieder mehr Zeit füreinander haben, dass Väter nicht nur Randerscheinungen im Familienleben sind und sich stärker bei der Kindererziehung einbringen. Denn Kinder brauchen ihre Väter genauso wie ihre Mütter.

„DIE ELTERNZEIT KANN, AUCH ANTEILIG,

„WÄHREND DER ELTERNZEIT IST DIE ERWERBSTÄTIGKEIT ZULÄSSIG, WENN DIE VEREINBARTE

Bundeserziehungsgeldgesetz, § 15 Anspruch auf Elternzeit, dritter und vierter Absatz

VON JEDEM ELTERNTEIL ALLEIN ODER VON BEIDEN ELTERNTEILEN GEMEINSAM GENOMMEN WERDEN ...“

WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT FÜR JEDEN ELTERNTEIL IN ELTERNZEIT NICHT 30 STUNDEN ÜBERSTEIGT.“



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Wäre es nicht schön, wirklich dabei zu sein?

Väter sollen sich mehr Zeit für ihre Kinder nehmen können. Denn Kinder brauchen ihre Väter ebenso wie ihre Mütter. Deshalb haben wir das Erziehungsgeldgesetz verbessert. Mit der neuen Elternzeit erhalten Väter jetzt größere Wahlmöglichkeiten. Damit sie bei ihrem Kind sein können, wenn es sie braucht. Weitere Informationen erhalten Sie beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stichwort: „Mehr Spielraum für Väter“, 11018 Berlin oder im Internet unter www.mehr-spielraum-fuer-vaeter.de. Deutschland erneuern.

Mehr Spielraum für Väter.



MEHR SPIEL RAUM FÜR VÄTER

Das Aktionsprogramm der Bundesregierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



„Wie kann ich Beruf und Familie in Einklang bringen?“ Diese Frage stellen sich Väter und Mütter immer häufiger. Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit stellt eine der großen gesellschaftlichen Zukunftsaufgaben des 21. Jahrhunderts dar. Hier kann und will die Politik nicht untätig sein: Mit der Novelle des Bundeserziehungsgeldgesetzes, das zum 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, verbessert die Bundesregierung die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So können Mütter und Väter den Erziehungsurlaub, der jetzt Elternzeit heißt, gemeinsam in Anspruch nehmen. Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz gehört zu den Kernstücken der Familienpolitik der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode. Es ist ein konkreter Beitrag zur Modernisierung und zu mehr Familienfreundlichkeit in unserer Gesellschaft.

Bei nur 1,5 Prozent liegt der Anteil der Väter an allen, die in den vergangenen Jahren die bestehende gesetzliche Regelung des Erziehungsurlaubs genutzt haben. Dabei bezeichnet sich nahezu jeder zweite Mann als kinderlieb und häuslich. Wo liegen die Ursachen für den geringen Anteil von Vätern in Elternzeit? Oftmals scheidet der Wunsch von Männern nach mehr Zeit für die Erziehung am überkommenen Verständnis über die Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern. Vor allem aber gibt es nach wie vor nicht die hinreichenden Rahmenbedingungen in vielen Unternehmen. Die Bundesregierung hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, für ein neues Leitbild von Männern und Vätern in der Gesellschaft zu werben.

Um diesen Einstellungswandel zu erreichen, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine bundesweite Kommunikationsoffensive initiiert. Unter dem Motto „Mehr Spielraum für Väter“ soll die traditionelle Rolle von Männern und Vätern in die öffentliche Diskussion gebracht werden. Dabei geht es nicht darum, den moralischen

Zeigefinger zu erheben. Vielmehr wird herkömmlichen Verhaltensmustern provokativ, aber sympathisch ein Spiegel vorgehalten. Zugleich geht es um verbesserte Information. Vätern, die an einem aktiveren Familienleben interessiert sind, fehlt es oft an den nötigen Kenntnissen über die entsprechenden gesetzlichen Regelungen. Die Kampagne wird deshalb konkrete Lösungsansätze und Beispiele aufzeigen, die zur Nachahmung ermuntern sollen.

Die Kampagne „Mehr Spielraum für Väter“ basiert auf einem Konzept der integrierten Kommunikation, bestehend aus klassischer Werbung, Öffentlichkeitsarbeit und einem eigens entwickelten Internet-Auftritt. Im Bereich der Werbung werden großflächige Plakate und Print-Anzeigen zum Einsatz kommen. Gezeigt wird die ideale Welt, in der „Papa“ immer dabei ist. Doch das Bild trügt: Aus der Nähe betrachtet, lässt sich dieser Vater von einem Platzhalter, einer ins Bild gestellten Pappfigur, vertreten. Ein tragendes Element der Öffentlichkeitsarbeit stellt die Einbindung von Unternehmen dar. Denn wer bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwas ändern möchte, muss vor allem die Wirtschaft gewinnen. So wird ein „Staffellauf“ durch Betriebe in allen 16 Bundesländern organisiert, die bereits familienfreundliche Lösungen entwickelt haben oder dies in naher Zukunft beabsichtigen. Im Rahmen dieses „Staffellaufs“ sollen die Möglichkeiten, die sich Vätern und Unternehmen durch das neue Erziehungsgeldgesetz eröffnen, im betrieblichen Umfeld veranschaulicht werden. Alle mitwirkenden Unternehmen veranstalten dazu einen Aktionstag, den so genannten „Vatertag“. Insgesamt verfolgt die Kampagne ein ehrgeiziges Ziel. Aber der Einsatz lohnt sich: Väter, die mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten, sind keineswegs die letzten „Softies“, sondern die Trendsetter dieses Jahrhunderts. Wäre es nicht schön, wirklich dabei zu sein?

KIND ODER EIN KONZEPT OHNE ZUKUNFT

KINDER SIND WICHTIG. Wir brauchen sie, um zu überleben. Wenn eine Gesellschaft aufhört, Kinder zu bekommen, stirbt sie aus. Man muss kein Experte sein, um dies zu erkennen. Wer es nicht schafft, Kinder aufzuziehen und Kinder in sein Leben zu integrieren, hat keine Zukunft, denn Kinder sind das Leben und die Zukunft.

Auch Karriere ist wichtig. Wir brauchen Menschen, die etwas leisten wollen, die Verantwortung übernehmen und die bereit sind, über die offizielle Arbeitszeit hinaus engagiert zu sein. Ihr Einsatz trägt maßgeblich zu unserem Wohlstand bei. Beruflicher Erfolg gibt uns außerdem Selbstwertgefühl und Lebenssinn – vielleicht nicht so stark, wie Kinder dies tun, aber doch so, dass wir beruflichen Erfolg niemandem vorenthalten dürfen. Keinem Vater und keiner Mutter.

DOCH WIE VERBINDET MAN KIND UND KARRIERE? Für Männer war die traditionelle Antwort klar: Sie heiraten eine nette Frau, die sich um die Kinder kümmert und ihnen den Rücken für die Karriere freihält. Die strikte Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau erlaubte es, Kind und Karriere zu verbinden. Allerdings nur für den Mann. Die Frau hatte nur die Kinder. Sie wurde häufig nicht einmal vor die Wahl gestellt, sich zwischen Kindern und Karriere entscheiden zu müssen. Frauen, ob verheiratet oder in einer festen Beziehung lebend, blieben spätestens dann zu Hause, wenn sich Kinder einstellten. Ihr Mann freute sich auch über die Kinder, doch gleichzeitig entwickelte er sich beruflich fort, bekam erweiterte Kompetenzen und stieg in der Firma auf.

DIESE ROLLENVERTEILUNG HAT SICH ÜBERLEBT. Ansprüche der Individuen, insbesondere der weiblichen, und unternehmerische Notwendigkeiten stehen ihr im Weg. Ein Unternehmen, das sich Frauen verschließt, hat keine Zukunft. Zu knapp sind die guten Talente, als dass man ein einziges davon verschenken könnte. Seit 30 Jahren bilden wir unsere Mädchen genauso gut aus wie unsere Jungs. Wir schicken sie auf die gleichen Schulen und Universitäten, wir lassen sie die gleichen Ausbildungen und Praktika machen. Und dann sollen wir diese Frauen, die häufig ihre Ausbildung nicht wegen der Bundeswehr, sondern wegen höherer Disziplin und Zielstrebigkeit früher abschließen als die Männer, nicht konsequenterweise genauso einsetzen wie die „Herren der Schöpfung“? Dies ist nicht nur eine Diskriminierung, dies ist auch ökonomisch ineffizient.

WAS HEISST DAS FÜR DIE NEUEN MÄNNER? Sie müssen lernen, dass man seine Kinder nicht unter der Woche bei seiner Frau daheim abgeben kann. Kindererziehung ist keine Frauenaufgabe, sondern eine Gemeinschaftsaufgabe der jungen Eheleute. Es muss ebenso selbstverständlich sein, dass ein Vater Erziehungsurlaub nimmt oder Teilzeit arbeitet, solange die Kinder klein sind, wie dieses Verhalten von Frauen erwartet wird.

Wenn dieser Grundsachverhalt geklärt ist, wenn von der Gesellschaft verstanden und verinnerlicht ist, dass die Frage lautet muss: „Wie ermöglichen wir jungen Männern und Frauen Kind und Karriere?“ statt sich zwischen ihnen zu entscheiden, dann kann man an die Details gehen. Auch an die, welche die Unternehmen unmittelbar betreffen. Die wichtigsten Verbündeten der jungen Väter und Mütter sind dabei die neuen Technologien.



Gastkommentar von **PROF. NORBERT WALTER**, geboren 1944, ist Geschäftsführer der Deutschen Bank Research und Chefvolkswirt der Deutschen Bank Gruppe. Er ist verheiratet und Vater von zwei Kindern.

SIE ERMÖGLICHEN DEZENTRALE ARBEITSORGANISATION SOWIE LEICHTE UND SCHNELLE KOMMUNIKATION. Sie ermöglichen, dass ein Vater sein Baby wickelt und anschließend – oder sogar währenddessen – mit New York telefoniert. Sie ermöglichen, dass eine Mutter eine Telefonkonferenz leitet und anschließend ihre Tochter Französisch-Vokabeln abfragt. Telearbeit hat auch deshalb eine große Zukunft, weil sie erlaubt, Kind und Karriere zu verbinden. Sie ermöglicht die Einbindung in die Arbeitswelt, ohne dass man das Haus verlassen muss.

Aber auch außerhalb der Technik gibt es viele Ansätze, die noch viel zu wenig genutzt werden. Zum Beispiel im arbeitsorganisatorischen Bereich. Dies sieht man besonders deutlich, wenn man über die Grenzen schaut: Arbeitszeiten müssen auch im bürokratischen Deutschland flexibel werden. Die Entlohnung darf nicht danach bemessen werden, wie viele Stunden der Mitarbeiter in der Gegenwart seines Chefs absitzt. Sie muss leistungs- und erfolgsorientiert erfolgen. Teilzeitarbeit muss – wo möglich – dafür sorgen, dass nicht nur die Arbeitszeiten, sondern auch die Arbeitsmengen flexibel sind. Ein Unternehmen, das nur 40-Stunden-Wochen anbietet, wird es schwer haben, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Die 28-Stunden-Woche muss möglich sein. Umgekehrt darf aber auch niemand daran gehindert werden, 60 Stunden zu arbeiten, wenn ihn eine interessante Aufgabe lockt.

EIN UNTERNEHMEN MUSS DABEI NICHT GROSS SEIN, UM SEINEN MITARBEITERN ZU HELFEN, KIND UND KARRIERE ZU VERBINDEN. Gerade kleinere Betriebe, kleine Selbstständige und Handwerker haben viele Erfahrungen gesammelt, wie man Familie und die Anforderungen des Berufs unter einen Hut bringt. Sie wissen auch am ehesten, dass Mitarbeiter mit Kindern keine Belastung, sondern eine Bereicherung für das Unternehmen sind. Die Lebensfreude, die Kinder ihren Eltern geben, spürt man häufig auch in der Arbeit dieser jungen Männer und Frauen. Menschen mit Kindern sind teamfähig. Sie wissen, wie man Verantwortung wahrnimmt. Menschen mit Kindern haben außerdem ein Umfeld, das ihnen Kraft und innere Ruhe gibt und nachhaltig gute Leistungen im Betrieb ermöglicht.

SO WICHTIG ES IST, KIND UND KARRIERE ZU VERBINDEN, EINEN KÖNIGSWEG GIBT ES DABEI NICHT. Zu unterschiedlich sind die Anforderungen und Bedürfnisse. Flexible Arbeitszeit kann für den Mittvierziger bedeuten, Abendmeetings zu vermeiden, um die Zeit nach fünf Uhr mit seinen Teenagern zu verbringen. Flexible Arbeitszeit kann für die junge Mutter bedeuten, abends eine Online-Verbindung zur Firma herzustellen, um die Entwürfe ihrer Mitarbeiter durchzusehen, während die Kleinen schlafen. Diese Vielfalt der Lösungsansätze ist die Stärke der Flexibilität: Sie bringt eine Fülle von individuellen Lösungen hervor. Eine Musterlösung gibt es nicht, doch besonders gute Einfälle werden von anderen übernommen, weiterentwickelt und ihren speziellen Bedürfnissen angepasst. So funktioniert auch bei der Kinderbetreuung der Wettbewerb als Entdeckungsverfahren.

KARRIERE

SEHT HER: ES GEHT!

BEISPIELE AUS VIER DEUTSCHEN UNTERNEHMEN

Ob Väter und Mütter es schaffen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, hängt nicht unerheblich vom Arbeitgeber ab. In Deutschland haben sich bereits viele Unternehmen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinander gesetzt. Das Ergebnis ist eine Vielzahl personalpolitischer Maßnahmen, die beispielgebend für andere sein können. Die familienorientierte Ausrichtung eines Unternehmens erfordert ein ganzheitliches Konzept. Wie verhindert man zum Beispiel, dass die Mitarbeiter/-innen in Teilzeit ins fachliche und soziale Abseits geraten? Selbst eine hochflexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht nicht automatisch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Demgegenüber sind flexible Arbeitsmengen für Mitarbeiter/-innen mit Familie eines der wichtigsten Gestaltungsinstrumente. An den Beispielen der folgenden Unternehmen* wird deutlich, wie sich familienfreundliche Gesamtkonzepte unabhängig von Unternehmensgröße und Branche umsetzen lassen, ohne dass bei der Wettbewerbsfähigkeit Einbußen hingenommen werden müssen.

Die Unternehmensberatung GETOQ mbH aus Bremen beschäftigt derzeit neun Mitarbeiter und zwei Mitarbeiterinnen. Alle verfügen über einen Telearbeitsplatz zu Hause sowie einen Arbeitsplatz im Unternehmen. Arbeitszeiten werden bei GETOQ nicht erfasst, sie liegen in der Verantwortung des Einzelnen. Meist werden die Kunden von Beraterteams betreut, so dass gegenseitige Vertretungen möglich sind. In Seminaren für Kunden versucht man bewusst, auch Inhalte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu vermitteln.

Die Mitarbeiter/-innen verfügen über einen umfangreichen Urlaubsanspruch. So hat jede/jeder von ihnen während der Sommerferien fünf Wochen Urlaub, ebenso über Weihnachten und Silvester zwei bis drei Wochen und flexibel zwei weitere Wochen. Bei der GETOQ gibt es auch Leistungsanreize monetärer Art. In der Betriebsvereinbarung ist die Beteiligung der Mitarbeiter/-innen am Gewinn mittels Tantiemen festgeschrieben. Außerdem werden die Kita-Beiträge vom Unternehmen gezahlt.

Die MAZeT GmbH, ein mittelständisches Unternehmen aus Jena, ist in der Entwicklung von Mikroelektronik tätig und beschäftigt 54 Männer und sechs Frauen. Im Unternehmen verfügen insgesamt 18 Mitarbeiter/-innen über Telearbeitsplätze, die von der Firma vollständig finanziert werden.

Das Ingenieurbüro gewährt den Mitarbeiter/-innen mit Kindern einen Betreuungskostenzuschuss. Der Betrieb zahlt in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis maximal 30 Prozent eines durchschnittlichen Bruttogehalts als erfolgsorientiertes 13. Monatsgehalt. Bei Geburt eines Kindes werden DM 500 gezahlt. Zu den verschiedenen gemeinsamen Unternehmungen, beispielsweise Wanderungen, Bowling-Abenden und Segeltouren, zahlt das Unternehmen Zuschüsse bis zu DM 1.500.



BUNDESFAMILIENMINISTERIN DR. CHRISTINE BERGMANN UND BUNDESWIRTSCHAFTSMINISTER DR. WERNER MÜLLER MIT DEN PREISTRÄGERN DES WETTBEWERBS „DER FAMILIENFREUNDLICHE BETRIEB 2000“

Auch das Versicherungsunternehmen „Die Continentale“ in Dortmund erleichtert seinen 2.400 Mitarbeiter/-innen die Vereinbarung von Erwerbs- und Familientätigkeit. Das Konzept der Continentale setzt vor allem auf Flexibilität. Davon profitieren beide Seiten. Mitarbeiter/-innen können Familie und Beruf optimal kombinieren. Das Unternehmen wiederum kann langfristig auf erfahrene und qualifizierte Angestellte zurückgreifen, die ohne flexible Lösungen ihren Beruf während der Elternzeit aufgeben müssten. Die Philosophie dahinter: „Nur zufriedene Mitarbeiter/-innen leisten gute Arbeit.“

Starre Arbeitszeiten kennt man bei der Continentale schon lange nicht mehr. Gearbeitet werden kann in der Zeit von 6.30 Uhr bis 19.00 Uhr. Mütter und Väter können so problemlos ihre Arbeitszeiten beispielsweise auf Kita-Öffnungszeiten abstimmen. Mehr als 350 individuelle Arbeitszeitmodelle garantieren individuelle Lösungen mit Wochenarbeitszeiten zwischen 20 und 42 Stunden. Eine mögliche Variante besteht darin, nur an bestimmten Wochentagen zu arbeiten. Denkbar ist auch, die Arbeitszeit über den Tag zu verteilen. So können berufstätige Väter und Mütter von 8 bis 12 Uhr arbeiten, nach Hause gehen, die schulpflichtigen Kinder versorgen und dann ihre Arbeit fortsetzen. Bis zu vier Jahre kann die Familienphase bei der Continentale dauern, alternativ dreieinhalb Jahre und das Jahr der Einschulung des Kindes. Kontaktangebote, z. B. „Müttertreffen“, und die Möglichkeit, stundenweise zu arbeiten, sorgen dafür, dass der Anschluss ans Erwerbsleben nicht verloren geht.

Bei der Lufthansa ist eine familienorientierte Personalpolitik Teil der Unternehmensphilosophie. Lange bevor der gesetzliche Erziehungsurlaub auf 3 Jahre festgesetzt wurde, bot Lufthansa ihren Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, zum Zweck der Kindererziehung vier Jahre Erziehungsurlaub zu nehmen. Neben der gesetzlichen (bis zu drei Jahre) und betrieblichen (plus ein Jahr) Elternzeit gibt es eine „persönliche Erziehungszeit“ (plus drei Jahre), in der die Kommunikation mit dem Unternehmen auf Wunsch des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin bestehen bleibt und so eine spätere Berufsrückkehr erleichtert wird.

Bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten liegt Lufthansa mit einer Teilzeitquote von 20,1 Prozent über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 17,1 Prozent. Von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Teilzeit sind 35,9 Prozent Männer. Verschiedene familienrelevante Aspekte, die im Lufthansa-Haustarifvertrag geregelt sind (Geburtsbeihilfe, familienbedingter Sonderurlaub u. a.), tragen dazu bei, dass Arbeits- und Privatwelt besser in Einklang gebracht werden können.

*Alle Unternehmen haben am Wettbewerb „Der familienfreundliche Betrieb 2000“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend teilgenommen.

ROUNDTABLE

EIN EXPERTENGESPRÄCH

VATER – MUTTER – KIND ODER „NEUE VÄTER BRAUCHT DAS LAND“

Wie organisieren junge Eltern ihr eigenes Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Warum sind Männer in der Elternzeit nach wie vor die Ausnahme? Und wie steht es um die Rollenverteilung zwischen Müttern und Vätern in der Erziehung? Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Medien schildern ihre Sicht der Dinge.

FRAU PROFESSOR CLOSS, WELCHE ERFAHRUNGEN HABEN SIE IN IHREM UNTERNEHMEN MIT MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF GEMACHT?

Prof. Sissi Closs: Wir haben die Erfahrung gemacht, dass das gesamte Unternehmen sich darauf einstellen muss. Und das Wachstum des Unternehmens erfordert, dass sich auch Flexibilität und Offenheit mit entwickeln, sonst greifen die Modelle nicht mehr. Grundvoraussetzung ist eine gut funktionierende Kommunikation im Unternehmen und nach außen. Nur so kann sichergestellt werden, dass auch nicht anwesende Personen mit einbezogen werden und alle gleichermaßen informiert sind, unabhängig von ihrer Arbeitszeit und ihrem Arbeitsort. Wir haben diese Kultur von Anfang an gelebt. Schwierig ist eine Umstellung, wenn es schon etablierte Strukturen gibt.

UND WIE STARK WERDEN DIESE ANGEBOTE VON VÄTERN GENUTZT?

Prof. Sissi Closs: Viele Männer sind noch nicht bereit, die Angebote auch einmal selber auszuprobieren. Wir hatten auch schon Väter mit Kindern, aber das waren in der Regel dann Alleinerziehende. Oder es sind Männer, die Teilzeit arbeiten, aber noch keine Kinder haben. Aber wenn diese Männer mit Frauen zusammen sind und Kinder haben, dann schieben sie die Familienaufgaben gerne nach wie vor auf die Frau ab.

FRAU OTT, WIE STEHT ES ALSO UM DIE „NEUEN MÄNNER“?

Ursula Ott: Vordergründig gibt es sie, ja. Mittlerweile greift ja auch die Werbung dieses Bild auf: Männer, die das strahlende Baby neben dem Laptop liegen haben. Und Journalistenväter, die mal ein halbes Jahr aussteigen, schreiben sofort ihre Memoiren. Manches ist wirklich ziemlich übertrieben und man denkt: Wenn das eine Frau geschrieben hätte, würde kein Verlag das drucken. Was mich viel mehr aufgeregt hat, ist die Aussage eines bekannten PR-Unternehmers, Mütter seien wirtschaftlich überhaupt nicht vertretbar in seinem Unternehmen. Und da frage ich mich: Wie schafft man es vom Wollen zum Handeln? Ich habe neulich etwas geschrieben über diese modernen Jogging-Kinderwagen. Alle Männer wollen so ein Gefährt haben und das ist auch gut so. Sie wollen ein eigenes Leben mit Kindern, irgendetwas anderes mit ihnen unternehmen als nur das, was die Frauen machen. Sie wollen eben nicht nur „Second-Class-Mütter“ sein.

HERR PROFESSOR FTHENAKIS, WIE DEUTET DIE WISSENSCHAFT DIESE ERSCHEINUNGEN?

Prof. Wassilios Fthenakis: Zunächst geht es darum, wie heute Mütter und Väter Vaterschaft verstehen. Wenn die ökonomische Funktion des Vaters dominiert, dann ist es nachvollziehbar, dass der Vater zur ökonomischen Sicherung der Familie stärker in den Beruf involviert bleibt. Die instrumentelle Funktion des Vaters, nämlich dem Kind Nahrung, Kleidung, ein Haus zur Verfügung zu stellen, stellt einen weiteren Schwerpunkt des Vaterschaftskonzeptes dar. Schließlich kommt die soziale Funktion des Vaters – Zeit für das Kind, Erziehung und emotionale Unterstützung des Kindes, Werte vermitteln etc. – mit der Übernahme väterlicher Verantwortung für die Kinder zum Tragen. In einer repräsentativen Studie konnte nachgewiesen werden, dass gegenwärtig Männer wie Frauen in Deutschland die soziale Funktion des Vaters als den mit Abstand wichtigsten Anteil am Vaterschaftskonzept ansehen. Wir müssen aber zur Kenntnis nehmen, dass weder die Politik noch die Wirtschaft noch die öffentliche Meinung Vaterschaft per se – wie die Mutterschaft – als kulturellen Wert anerkennen. Wenn wir über Vaterschaft sprechen, definieren wir Vaterschaft in Bezug auf die Mutter, in Bezug auf das Ausmaß seiner Beteiligung am Innenleben der Familie, in Bezug auf bestimmte Strukturen. Schließlich liegen auch Hindernisse bei den beteiligten Müttern und Vätern selbst.



URSULA OTT arbeitet als freie Journalistin in Köln u. a. für „Brigitte“, „Marie Claire“ und für das öffentlich-rechtliche Fernsehen. Ferner ist sie feste Autorin im Ressort „Gesellschaft“ bei der Hamburger Wochenzeitung „Die Woche“. In jüngster Zeit schrieb sie über die „neuen Väter“ und über Männerrollen im Umbruch.



PROF. DR. MULT. WASSILIOS E. FTHENAKIS ist Direktor des Staatsinstituts für Frühpädagogik München sowie Lehrstuhlinhaber für angewandte Entwicklungspsychologie an der Universität Augsburg. In seinen Forschungen widmet er sich hauptsächlich der Erforschung der Vaterrolle in der Familie.

PROF. SISSI CLOSS ist Geschäftsführerin von Comet Computer München und Professorin für Informations- und Medientechnik an der Fachhochschule Karlsruhe. Ihr Dienstleistungsunternehmen wurde bereits mehrmals für seine Familienfreundlichkeit ausgezeichnet.



Ursula Ott: Aber warum ist das so? Warum steigen immer noch die Frauen aus und die Männer nicht, wenn nicht aus dem ökonomischen Argument? Das muss doch wegfallen, je mehr Frauen gut ausgebildet sind und einen ordentlich bezahlten Job haben. Ich glaube, es hat eher etwas mit dieser neuen Vaterrolle zu tun, die es eben noch gar nicht gibt. Die muss man neu erfinden. Meistens ist es doch so, dass die Frau wenigstens für ein halbes oder ein Jahr aussteigt, vorher im hoch qualifizierten Job war und jetzt auch ein neues Erfolgserlebnis braucht. So stürzt sie sich mit einer unglaublichen Verve auf diese Mutterrolle und beginnt, einen perfekten Job aus dieser Mutterschaft zu machen, aus dem sich Männer auch ganz schnell ausgegrenzt fühlen. Viele Frauen legen auch einen unglaublichen Perfektionismus an den Tag und trauen ihren Männern, die die kompliziertesten Computer programmieren, nicht zu, dass sie Waschmaschine und Spülmaschine richtig bedienen können. Oft arbeiten Männer dann mehr als vorher. In diesem Jahr nach der Geburt des Kindes trennen sich die Welten dann so schnell und man bekommt nur noch wenig voneinander mit.

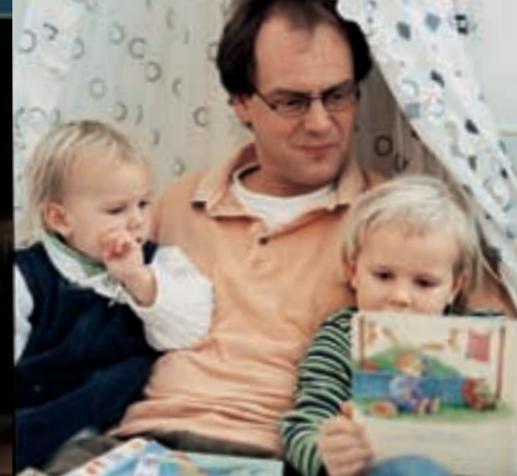
Prof. Sissi Closs: Frauen pochen auch viel zu wenig auf eine gemeinsame Vereinbarung zu diesem Thema. Ich selber habe das Glück, einen Mann zu haben, der sehr verständnisvoll mit dem Ganzen umgeht. Aber ich habe durchaus meinen Part auch immer eingefordert. Und das kann und muss man auch trainieren, im ganzen Umfeld, eigentlich schon vom Kindergarten an. Erschreckend ist, dass zur Zeit die Präsenz der Frauen speziell in der „New Economy“ stark zurückgegangen ist. Das wirkt natürlich auf eine ganze Generation.

Prof. Wassilios Fthenakis: Ich denke, dass wir nicht nur einen einzelnen Ansatz brauchen, sondern multiple Strategien. In den letzten 30 Jahren hat man zwei Modelle favorisiert, das traditionelle Modell und das emanzipatorische Modell. Gemäß dem ersten bleibt die Frau zu Hause und der Mann geht arbeiten. Dieses Modell wenden viele Paare an. Und das zweite Modell hat nur in den Köpfen der Ideologen bestanden. Demnach wollte man die Belastung gerecht aufteilen, jeder sollte die Hälfte übernehmen. Was wir erkannt haben, ist, dass die Familien von heute weder das eine noch das andere Modell anwenden. Sie favorisieren ein drittes Modell, nämlich eines, das ihnen erlaubt, die Aufgaben nicht getrennt, sondern möglichst gemeinsam zu erfüllen. Und dieses Modell praktizieren auch die meisten Paare vor der Ankunft des ersten Kindes. Aber es bricht dann meistens zusammen. Wir brauchen also komplexe Strategien, um solche Entwicklungen zu vermeiden und angemessene Modelle für eine moderne Aufgabenteilung in der Familie bereitzustellen.

Ursula Ott: Die Frage ist, ob es mit den jungen Männern vorangeht oder ob wir eher einen Rückschritt zu verzeichnen haben. Am Zeitungskiosk sehen Sie jede Menge neuer Männermagazine, in denen die Männer wieder echte Kerle sein dürfen. Und im Fernsehen messen sich Muskelmänner damit, wer schwere Bierkästen am weitesten schleppen kann. Das können Moden sein. Und die können in 10 Jahren schon wieder ganz anders aussehen.

Prof. Wassilios Fthenakis: Deshalb bin ich ja der Auffassung, dass Familienpolitik begleitend und unterstützend wirken muss, um die Trends abzufedern. Ein Beispiel: Wenn die global zu steuernde Wirtschaft nicht mehr dem Zugriff nationaler Politik unterliegt und wenn sie von den Familienmitgliedern hohe Flexibilität und Mobilität verlangt, dann ist es an der Zeit, angemessene politische Konzepte zu entwickeln, die Müttern und Vätern helfen können, ihre Art der Erwerbsarbeit mit der Familie in Einklang zu bringen. Und noch dazu: Die Familien brauchen mehr denn je zusätzliche Kompetenzen, um mit den Herausforderungen umgehen zu können, die heute an sie gerichtet werden. Hierfür eignet sich eine Familienpolitik, die Familien als Subjekte betrachtet, mit ihnen in gemeinsamer Verantwortung handelt und Familien einlädt, als Ko-Konstrukteure einer neuen Familienpolitik mitzuwirken.

WIR DANKEN IHNEN FÜR DIESES GESPRÄCH.



FRANK KONGAS, VERHEIRATET UND VATER VON ZWEI KINDERN

PAPA ALLEIN ZU HAUS

VON JÜRGEN VON RÜTENBERG

Als seine Tochter Lisa zwei Jahre alt wurde, fällt Frank Kongas zwei gewichtige Entscheidungen auf einmal: der Karriere wegen in eine fremde Stadt zu ziehen – und sich für ein Jahr aus dem Berufsleben auszuklinken, um sich ganz um seine Tochter kümmern zu können.

Und so zog er dann mit Frau und Tochter fort aus dem großen Berlin, hinein in den kleinen Ort Steinkirchen, in der Nähe des Münchener Flughafens.

Am Berliner Flughafen, an dem er vorher gearbeitet hatte, wäre der heute 39-Jährige in einen Beförderungsstau geraten: Auf absehbare Zeit wäre er am Check-in-Schalter sitzen geblieben. Im unbekanntenen München lockte der Aufstieg zum „Flight Manager“. Frank Kongas wollte beides: den besseren Job und ein Jahr Zeit für seine Tochter. Das war vor drei Jahren.

Inzwischen hat er beides bekommen. Und ist gerade dabei, seine nächste Auszeit zu nehmen, diesmal nicht nur für Lisa, sondern auch für das jüngste Töchterchen, Hannah. Irgendwie scheint alles zu klappen.

Bei Frank und Claudia sind die Voraussetzungen gerecht verteilt: Beide üben denselben Beruf aus. Als „Flight Manager“ am Münchener Flughafen sorgen sie dafür, dass am Boden alles reibungslos läuft. Sobald sich irgendwo zwischen Check-in und Terminal Schlangen bilden, Gepäck verloren geht oder sonstige Misslichkeiten auftreten, springen sie ein. Ein Job, der Flexibilität und permanentes Mitdenken im Team erfordert – sicher nicht das schlechteste Training für die logistischen Herausforderungen einer Kleinfamilie.

Die übernahm in der Familie Kongas ab dem 11. Februar 2001 wieder der Papa: An diesem Tag wurde Töchterchen Hannah zwei Jahre alt, und ihre Mutter Claudia ging nach zwei Jahren Unterbrechung zurück zum Job im Flughafen. Das klingt alles so einfach – doch um dahin zu gelangen, mussten beide einige Hürden überwinden.

Für Frank waren dabei die Prioritäten von vornherein recht klar sortiert: Er hatte sich schon immer gewünscht, an der Erziehung seiner Kinder möglichst großen Anteil zu haben, möglichst viel von ihrer Entwicklung mitzubekommen. Er wollte es anders machen als sein eigener Vater, den er in seiner Kindheit selten zu sehen bekommen hatte. Und anders, als er es selbst in seiner ersten Ehe gemacht hatte, aus der er bereits zwei Töchter im Teenager-Alter hat. Schon damals wollte er mehr Zeit mit seinen Kindern verbringen. Seine damalige Frau war jedoch dagegen: „Sie hat einfach nein gesagt.“ Nach dieser Erfahrung hatte er sich fest vorgenommen, „dass es das nächste Mal besser gehen muss“.

Die Bereitschaft des Partners herauszufinden, ist gar nicht so einfach: „Man spricht ja nicht unbedingt gleich am Anfang einer Beziehung über Kinder“, sagt Frank, „erst recht nicht darüber, wie man später mal Haushalt und Erziehungsarbeit aufteilen wird.“ Das taten auch Frank und Claudia nicht: „Ich weiß gar nicht, wann das genau ausgesprochen wurde“, sagt er. „Man tastet sich so langsam vor und schaut, inwieweit der Partner auch in dieser Hinsicht so ist, wie man sich das wünscht. Ich weiß nur noch, dass ich irgendwann erkannte: Auch dieses Thema ist okay zwischen uns.“

Der größte Kampf, erinnern sich Frank und Claudia, war eigentlich, seinen Eltern zu erklären, dass ihr Sohn sich zeitweise aus dem Berufsleben verabschiedet. Zwei „absolut fortschrittliche, aufgeschlossene Herrschaften“ seien das, trotzdem habe es gleich geheißen: Das geht doch nicht, was wird aus Franks Karriere?

Franks Arbeitgeber half, diese Einwände zu entkräften: Die Lufthansa gehört in Sachen Familienfreundlichkeit zu den fortschrittlichsten Unternehmen in Deutschland. Schon lange bietet sie ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, einmal im Laufe ihrer Lufthansa-Laufbahn einen Sonderurlaub zu nehmen – etwa für die Erziehung der Kinder. Auch die Teilzeitregelungen werden, zumindest bei bestimmten Tätigkeiten (etwa an den Check-in-Schaltern), sehr flexibel gehandhabt.

Auch mussten sich Frank und Claudia mit dem finanziellen Ausgleich für die „Eltern-Auszeit“ von Frank befassen. Und weiter: In einem Jahr fern vom Arbeitsplatz entfällt ja nicht nur zwölf Monate lang das Einkommen: „Natürlich muss man sich darüber im Klaren sein“, sagt Frank, „welche Entwicklungen man in dieser Zeit im Job verpasst. Was man sonst so an Neuem nebenbei lernt, das kommt dann geballt auf einen zu, wenn man wieder in den Job zurückkehrt.“

Um die Familienfinanzen aufzubessern, könnten beide jetzt auch wieder Vollzeit arbeiten – diese Alternative haben sie durchdacht. Und verworfen: „Von den Kindern her“, sagt Frank, „würde das vielleicht noch gehen. Unsere Beziehung zueinander müssten wir dann aber wohl auf Eis legen.“

Attraktiver erscheint da schon die Option auf Teilzeitarbeit: „Da überlegen wir zur Zeit, ob ich das diesmal mache.“ In den neuen, seit 1. Januar 2001 geltenden Teilzeitregelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes sehen Frank und Claudia jedenfalls „einen Riesenschritt“: „Das ist eine große Chance für Paare, die Kinder wollen, aber Angst haben, den Anschluss an ihre Arbeit zu verlieren.“

Überzeugungsarbeit war auch in der neuen dörflichen Umgebung zu leisten: „Als wir hierher zogen, war ich der Exot“, erinnert sich Frank. „Hier im Dorf herrschen noch sehr traditionelle Vorstellungen.“

Das war ja sogar schon vorher so gewesen, im großen Berlin: Als er seinen Kollegen dort von seinem Plan erzählt hatte, hatten sofort alle eine eigene Meinung dazu: „Da war absolut alles dabei“, erinnert er sich und wird plötzlich sehr ernst. „Das ging von echter Anerkennung bis zu Beschimpfungen wie: ‚Du Weichei!‘“

Dabei muss man doch eigentlich eher hart im Nehmen sein, wenn man sich, wie Frank Kongas, etwas traut, was sonst kaum jemand tut. Denn nicht nur im Örtchen Steinkirchen spielt Frank Kongas eine ungewöhnliche Rolle, auch bundesweit: Von allen Anträgen auf Elternzeit kommen weniger als 2 Prozent von Männern. Und dass jetzt auf Frank kein Vaterschafts-„Urlaub“ zukommt, kann auch Claudia bestätigen: „Die Kinder kann man ja nicht abschalten, die wollen immer etwas“, sagt sie. „Bei der Arbeit habe ich dann wenigstens mal acht Stunden meine Ruhe! Im Ernst: Wenn man nach zwei Jahren Kindererziehung zur Arbeit geht, ist man dem Stress am Arbeitsplatz ganz anders gewachsen.“

Der neue, neutralere Begriff „Elternzeit“ lässt dankenswerterweise offen, welcher Job im Einzelfall der anstrengendere ist. Im Fall von Frank Kongas: Flight Manager oder Family Manager?

Bald wird er es wissen. Ein Jahr Erfahrung als Hausmann bringt er zwar schon mit. „Aber ich muss zugeben, dass ich noch ’ne ganze Menge lernen muss. Dadurch, dass ich eigentlich nie so richtig allein gewohnt habe, fehlt mir da etwas. Das ist manchmal richtiger Stress.“ Denn zu Hause hat er eine sehr anspruchsvolle Kollegin, der das Delegieren gar nicht so leicht fällt.

Einen ganzen Haushalt an den Partner abzugeben – auch darin steckt Konfliktpotential: Claudias Haushalt, sagt Frank, „war immer ganz genau so, wie sie sich das vorstellte“. Dann übernahm der Hausmann: „Und wo sie links anging, fing ich rechts an. Wenn was liegen blieb, war es immer in der linken Ecke.“ So entstand einiger Streit – und es dauerte ein Vierteljahr, bis es sich einrenkte: „Ich habe von ihr gelernt, und sie hat umgekehrt akzeptiert, dass bestimmte Sachen von mir eben anders gemacht werden. Sie merkte ja auch, dass der Haushalt bei mir nicht verwahrloste.“ Für Frank steht nach seinen Erfahrungen mit Beruf und Familie, nach all dem Für und Wider, eines fest: „Ich kann jedem Vater nur empfehlen, sich diese Erfahrung nicht entgehen zu lassen. In den ersten Jahren passiert so viel im Leben von Kindern, da bauen sie die Beziehung zu ihren Eltern auf. Wenn ich da nicht dabei wäre: Ich hätte das Gefühl, etwas Unwiederbringliches zu verpassen.“

Und was halten die beiden Hauptpersonen von diesen ganzen Erwachsenen-Überlegungen? Lisa, die fünfjährige Tochter, sagt, dass sie sich „schon ganz doll“ darauf freut, wenn Papa bald den ganzen Tag zu Hause sein wird: „Dann hat der noch mehr Zeit zum Spielen.“ Ob das aber nach seinem bevorstehenden Jobwechsel wirklich so der Fall sein wird? Aus Lisas Sicht war bisher Mama für den Haushalt zuständig und Papa, wenn er von der Arbeit kam, fürs Spielen. Demnächst wird auch Lisa erleben, dass das nur eine von vielen möglichen Aufgabenverteilungen zwischen Vater und Mutter ist.

Die zwei Jahre alte Hannah sieht die ganze Sache schon jetzt bemerkenswert ausgewogen, nämlich so: „Mami, Mami. Papa, Papa. Mami. Papa.“

HAUPTSACHE ARBEIT

VOM ASSISTENTEN ZUM TEILHABER



THOMAS GESTERKAMP ist Vater einer zehnjährigen Tochter und Journalist in Köln. Zusammen mit Dieter Schnack schrieb er „Hauptsache Arbeit? – Männer zwischen Beruf und Familie“ (Rowohlt Verlag, Reinbek 1998).

Früher lagen auf dem Wohnzimmerschrank Rohrstock oder Lederriemen. Das Gesetz des Vaters ergab sich aus dem männlichen Gewaltmonopol. Patriarchen und Bestimmer beschränkten sich auf gelegentliche einschüchternde Auftritte. Heute werden die Spielregeln in einer Familie meist demokratisch ausgehandelt. Wenn Männer dort etwas zu sagen haben möchten, benötigen sie den Kontakt zur Basis. Bester Freund und großer Häuptling werden sie nur dann, wenn sie mit ihren Kindern ohne mütterliche Umwege kommunizieren können. Das kostet manchmal Nerven, immer aber: Zeit.

Auf die abendliche Routinefrage „Wie war die Schule?“ folgt gar keine oder nur eine äußerst knappe Antwort. Ausführliche Geschichten aus dem Kinderalltag werden im Auto oder in der Straßenbahn, beim Sport oder beim Einkaufsbummel erzählt. Will Papa etwas mitbekommen vom Leben seiner Kleinen, braucht er viele solcher Gelegenheiten – und ein gutes Gedächtnis. Kinder durchschauen sofort, ob Väter zu Hause wirklich kompetent sind – oder nur eine Art fortwährendes Praktikum absolvieren.

Männer können weder gebären noch stillen, und es macht wenig Sinn, dem biologischen Vorsprung der Frauen im ersten Lebensjahr eines Säuglings nachzulaufen. In den ersten Wochen nach der Geburt braucht die Mutter einen fähigen Assistenten. Das Zeug zum späteren Teilhaber hat aber nur, wer bald entsprechende Prioritäten setzt. Viele Väter mit Vollzeit-Job bemühen sich, zwischen Kinder- und Arbeitswelt zu balancieren. Sie machen keine Überstunden und sind um sechs zu Hause. Zwischen Abendessen und Tagesschau toben sie auf dem Teppich herum.

Die Frauenbewegung forderte einst die „Hälfte des Himmels“. In den oberen Etagen, wo die Bankbosse und Intendanten Hof halten, ist die Luft einfach besser. Am Boden warten übel riechende, sich ständig wiederholende Tätigkeiten wie Putzen oder Waschen. Die Pampers stinkt zum Himmel, aber frisch gewandelt führt Papa seinen Nachwuchs gerne vor. Sogar vormittags, wenn er sich zwischen Hausfrauen, Arbeitslosen und Studenten deplatziert vorkommt.

Die Rentnerin, die das schreiende Baby im Supermarkt mit „Wann kommt denn die Mama?“ kommentiert, steckt er locker weg. Wenn nur diese seltsamen Fragen nicht wären, die Mütter anderen Müttern auf der Parkbank stellen: „Sind Sie berufstätig?“ Das unter Männern? „Wissen Sie, im Moment will ich noch nicht wieder arbeiten gehen, der Kleine ist noch so auf mich fixiert, ich bleibe vorläufig zu Hause.“ Undenkbar!

Männer haben einen anständigen Job – oder sie sind arbeitslos! Nur Frauen machen Patchwork. Männer kennen die Gefahren einer beruflichen Stolperstrecke – und versuchen, die Hindernisse zu umgehen. Der zentrale Teil ihres Lebens soll kein Flickwerk werden. Alle Versuche, sie durch Kampagnen und Appelle in die Teilzeitarbeit hineinzubitten, sind gescheitert. Bislang jedenfalls.

Und es stimmt ja auch: Zu Hause wird man nicht Abteilungsleiter. Aber Kinder machen verdammt viel Spaß. Sie erweitern den Horizont, bieten eine neue Sicht auf die Welt. Mit ihnen alleine klarzukommen, ist ein echtes „Projekt“, oftmals viel spannender als das in der Firma. Männer machen auch als Väter ihr eigenes Ding. Das müssen Frauen ertragen, von ihrer Definitionsmacht abgeben. In manchen Punkten ist Papa vielleicht lockerer, in anderen Dingen strenger. Tschüss, Mama! Aber bitte nur zeitlich befristet, doch nicht als Dauerzustand!

Zwei Prozent Väter in der Babypause sind sicher zu wenig. Doch auf lange Sicht geht es um geteilte Elternschaft, nicht um Hausmänner oder Rollentausch. Deshalb muss sich vor allem die Berufswelt verändern. Ein familienfreundlicher Betrieb ist nicht dasselbe wie ein mütterfreundlicher Betrieb. Väter, die zu Hause mehr als nur Zaungast sein wollen, experimentieren mit Auszeiten, Telearbeit oder Zweidrittelstellen. Nur eine Minderheit der Personalchefs reagiert darauf wirklich offen. Die neue, väterfreundliche Arbeitskultur ist ein zartes Pflänzchen, das dauernd gegossen werden muss. Aber es wächst.

PaPS e.V. ist ein väterpolitisch engagierter Verein, der sich für aktive Vaterschaft einsetzt, das Bewusstsein für die Bedeutung von Vaterschaft stärken und mit Information, Alltagskultur, Unterhaltung und Beratung ein lebendiges Leitbild aktiver Vaterschaft vermitteln will.

PaPS e.V.
c/o Tobias Bücklein
St.-Gebhard-Platz 26
78467 Konstanz
Tel.: 0 75 31/6 62 28
Fax: 0 75 31/6 62 89
Internet: www.paps.de

Die Männerarbeit der **EKD** ist der als Arbeitsgemeinschaft organisierte Zusammenschluss aller Einrichtungen der Männerarbeit in 23 Gliedkirchen der EKD.

Garde-du-Corps-Str. 7
34117 Kassel
Tel.: 05 61/71 01 81
Fax: 05 61/71 01 83
E-Mail: ekd@maenner-online.de

WEITERFÜHRENDE ANSPRECHSTELLEN UND LITERATUR

Gemeinschaft katholischer Männer Deutschlands (**GKMD**)
Neuenberger Str. 3–5
36041 Fulda

Die **Beruf und Familie gemeinnützige GmbH** unterstützt die Einführung einer familienbewussten Personalpolitik in den Unternehmen. Im Rahmen des „Audits Beruf und Familie“ können sich interessierte Unternehmen zertifizieren lassen.

Beruf und Familie GmbH
Lyoner Straße 15
60528 Frankfurt
Tel.: 0 69/6 65 62 41
Internet: www.beruf-und-familie.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2000)

Erziehungsgeld – Elternzeit
Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz für Eltern mit Kindern ab dem Geburtsjahrgang 2001.

Bezugsstelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Broschürenstelle

Postfach 20 15 51
53145 Bonn
Tel.: 0180/5 32 93 29
Internet: www.bmfsfj.de

Hagemann, Ulrich; Kreß, Brigitta; Seehausen, Harald (1999)

Betrieb und Kinderbetreuung,
Opladen, Leske & Budrich

Gesterkamp, Thomas; Schnack, Dieter (1998)

Hauptsache Arbeit? – Männer zwischen Beruf und Familie, Rowohlt, Reinbek

LBS-Initiative Junge Familie (Hrsg.)

Wassilios E. Fthenakis u. a. (1999)
Engagierte Vaterschaft. Die sanfte Revolution in der Familie
Opladen, Leske & Budrich

Vaskovics, L. A.; & Rost, H. (1999). Väter und Erziehungsurlaub.
Schriftenreihe des BMFSFJ, Bd. 179. Stuttgart, Kohlhammer

Zulehner, P. M.; & Volz, R. (1999). Männer im Aufbruch.
Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen.
Ostfildern, Schwabenverlag

Hier erhalten Sie weitere Informationen:
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stichwort: „Mehr Spielraum für Väter“,
11018 Berlin oder im Internet unter www.mehr-spielraum-fuer-vaeter.de