



Männer bei der **Arbeit**

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema
auch für Männer

ver.di

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Männer bei der Arbeit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema auch für Männer



Impressum

Herausgeber/innen:

V.i.S.d.P.: Margret Mönig-Raane
ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung Ressort 2
Bereich Genderpolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
www.gender.verdi.de

DGB Bundesvorstand
Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.familie.dgb.de
Bestellung von Broschüren über: www.dgb-bestellservice.de

Verfasser/innen:

Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Marc Gärtner
SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
Mahlower Str. 23/24
12049 Berlin
www.sowitra.de

Redaktion:

Dr. Christina Stockfisch, Frank Meissner, Matthias Lindner

Gestaltung:

bleifrei Medien & Kommunikation/Claudia Sikora
Prinzessinnenstr. 30
10969 Berlin
E-Mail: info@bleifrei-berlin.de
www.bleifrei-berlin.de

Fotos:

Seite 13 Wolfgang Tankred, alle übrigen Fotos shutterstock

Druck:

Meiling Druck

Stand/Drucklegung: Juni 2010

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 5 |
| Lebensqualität und Erfolg im Wandel | 7 |
| Neue Männer – neue Väter? | 11 |
| Zeiten für Fürsorge – Vaterschaft und Pflege | 15 |
| Unternehmen Vereinbarkeit: Aufbrüche in der Arbeitswelt | 17 |
| Hilfsmittel für die Praxis | 22 |
| Informationen | 23 |



Vorwort

Seit dem ersten Erscheinen der Arbeitshilfe „Zwischen Meeting und Masern – Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema auch für Männer“ im Jahr 2004 hat sich viel bewegt. Die im Vorwort dieser Arbeitshilfe gewünschte öffentliche Debatte über Vaterschaft und das Verhältnis von Erziehungsaufgaben und Erwerbstätigkeit findet heute statt und zeigt erste Wirkungen.

Heute ist es viel selbstverständlicher, dass Paare sich die Erziehungsverantwortung teilen und Väter einen aktiven Teil dabei haben. Auch durch veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen hat sich der Anteil der Väter die eine berufliche Auszeit für Familienarbeit nehmen vervielfacht.

In den Medien vergeht kaum eine Woche, an denen nicht über die „Neuen Männer“ diskutiert wird. Parallel dazu ist eine fast schon unüberschaubare Ratgeber-Literatur rund um das Thema Väter und Elternschaft entstanden. Die Veranstaltungen und Seminare rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind regelmäßig überlaufen und viele Interessenvertretungen melden Beratungsbedarf an.

All dies ist ein sicheres Indiz dafür, dass sich etwas bewegt beim Thema Väter und Vereinbarkeit. Dieser Diskurs über „Neue Männer“ kommt langsam auch in der betrieblichen Realität an. Dort sehen sich aktive Väter allerdings oft immer noch konfrontiert mit einer Arbeitskultur, die ihren Wünschen und Erfordernissen entgegensteht. Männer, die heute nicht mehr ausschließlich dem Ideal des rund um die Uhr für den Beruf verfügbaren Arbeitstieres entsprechen wollen, stoßen auf Vorurteile und Hindernisse. Nicht selten gelten sie in den Augen ihrer Kollegen und Vorgesetzten als nicht ausreichend motiviert und weniger willens der Karriere oder den beruflichen Interessen alles andere als nachrangig unterzuordnen.

In der vorliegenden Broschüre geht es nun darum, den aktiven Vätern und den Interessenvertretungen in den Betrieben und Verwaltungen eine Hilfestellung dafür zu geben, ihre eigenen Vereinbarkeitswünsche mit Leben zu füllen. Deshalb greifen wir wichtige Teilaspekte auf und stellen Handlungsmöglichkeiten vor.

Die Themen ...

haben wir so zusammengestellt, dass wir zunächst die gesellschaftliche Situation und deren Auswirkungen in den Bereich der beruflichen Realität beschreiben und dann darstellen was aus Sicht der betroffenen Männer notwendig ist um eine gute Balance zwischen Arbeit und Leben herzustellen.



Lebensqualität und Erfolg im Wandel

Qualität und Balance: Was sind gutes Leben und gute Arbeit?

Die Zeiten, in denen der Familienvater noch das Geld nach Hause brachte und die Mutter für Haushalt und Kinder zuständig war, scheinen – zumindest aus heutiger Sicht – übersichtlich geordnet gewesen zu sein. Aber die Einfachheit hatte Schattenseiten, die so mancher gerne übersieht. Martin P., leitender Bankangestellter, erzählt davon:

„Mein Vater hat sich 40 Jahre in seiner Firma abgerackert. Mit Hingabe zwar, denn das war seine Welt. Er hat den Aufstieg geschafft, wir konnten uns dann auch einiges leisten, Haus, Urlaub, Bildung. Drei Kinder haben studiert. Aber wir haben ihn praktisch nie zu Gesicht bekommen. Wir sind von unserer Mutter erzogen worden, sie hat für die Familie den Beruf aufgegeben. Das war halt so, irgendwie gab's damals nichts anderes. Sie war auch nicht glücklich damit, und als sie zwanzig Jahre raus war aus dem Beruf, war der Zug abgefahren.“

Der Mann, der mit dem Beruf „verheiratet“ ist, die Frau, die sich „an die Familie kettet“ – dies scheinen Arrangements einer vergangenen Generation zu sein. Das Leben ist komplexer geworden, vielfältiger, manchmal selbstbestimmter, aber auch schwieriger: Was Glück ist, muss nun von jedem selbst bestimmt und entwickelt werden. Dies gilt auch für eine neue Balance zwischen Männern und Frauen, die wir als Gleichstellung kennen, und die von vielen Männern zu recht als Chance und Motor für Aufbrüche und Suchbewegungen begriffen wird.

Männer haben Erfolg lange Zeit nahezu ausschließlich beruflich definiert. Dadurch sind sie aber auch besonders unter Druck geraten. Die emotionalen und gesundheitlichen Kosten dieses „Männlichkeitsmodells“ wurden lange ignoriert – gerade auch von den Männern selbst. Lebensqualität wird nun von vielen ganzheitlicher definiert. Selbstsorge in einem umfassenderen Sinn, körperliches, geistiges und emotionales Wohlbefinden, dies sind Aspekte eines guten Lebens, die auch für Männer an Bedeutung gewinnen. Mann lebt nicht nur für die Arbeit. Und das Leben soll nicht erst in der Zukunft, sondern schon jetzt stattfinden – zu Hause und auf der Arbeit.

Gerd H., Bankjurist in Teilzeit:

„In meiner früheren Firma war ein Abteilungsleiter, mit dem ich viel zu tun hatte. Ich versuchte dahinter zu kommen, weshalb der immer so gut drauf war. Der sagte mir: ‚Pass mal auf. Ich hab jetzt mein Leben nach der Rente geplant. Ich hab mir eine Hütte gekauft im Allgäu und bereite mich schon innerlich auf das Leben vor wenn ich jetzt in Rente gehe. Da beginnt das Leben richtig.‘ Der hat sich so drauf gefreut, das war für ihn Quell seiner Lebensfreude. Und die

Tage rückten immer näher, seine Abschiedsfeier war schon arrangiert. Und was sag ich Ihnen? Ein paar Tage vorher ist er gestorben. Das hat mich so schockiert, weil dieser Mensch sein ganzes Leben lang sich so auf diese Zeit gefreut hat und er hat sie nicht erleben dürfen. Und da hab ich gesagt: Nee! Immer nur warten und sagen, mit 65 fängt das Leben an. Wer weiß, ob man das schafft. Du musst dir vorher schon etwas von diesem Kuchen abzweigen.“

Männer möchten heute weder ihr Leben für ihre Karriere opfern, noch als Hausmann „enden“, vielmehr wollen sie beides miteinander vereinbaren. Aber kann *mann* dies so einfach selbst entscheiden?

Lebensglück neu definieren – Arbeit solidarisch gestalten

Trotz und manchmal auch wegen moderner Technologie hat sich die Anforderungsspirale der Arbeitswelt weiter gedreht. Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit und allgegenwärtige Konkurrenz produzieren Sieger und Verlierer. Prekäre Arbeitsverhältnisse und ein Arbeiten ohne Ende stellen den Einzelnen vor Gefahren und hohe Anforderungen, denen nicht alle Beschäftigten gewachsen sind. Aber auch die vermeintlichen „Sieger“ müssen mit Burn-out und anderen gesundheitlichen Problemen rechnen. Ein solches System frisst seine eigenen Kinder und kann auf Dauer nicht bestehen. Vielmehr muss der ganze Mensch mit all seinen Potenzialen, seinen Fürsorgeaufgaben und seinen Schwächen gesehen werden und nicht nur seine Arbeitskraft: In einer solidarischen Ökonomie sind Arbeit und Bildung nicht nur am Nutzen, sondern auch an der Balance orientiert. Das erfordert Flexibilisierung der Arbeitswelt gerade auch im Sinne der Lebensziele und Lebenslagen der Mitarbeiter. Ganz wichtig dabei: Arbeit ist mehr als der Betrieb, denn es gibt Arbeit in der Familie, im Haus oder beim Ehrenamt. All dies sind für unsere Gesellschaft wichtige Tätigkeiten, weil sie nicht nur über privates Glück, sondern auch über die Qualität unseres Zusammenlebens entscheiden.

Es ist an der Zeit einen erweiterten Arbeitsbegriff zu definieren der auch die Haus-, Pflege- und Familienarbeit mit beinhaltet und daran mitzuwirken, dass sowohl die dabei erworbene Kompetenz, als auch die geleistete Arbeit anders bewertet wird. Solche Schlüsselqualifikationen werden zukünftig eine wichtige Rolle im Rahmen von Arbeitsbewertungsverfahren spielen.

Immer mehr Männer stellen sich die Frage nach einem guten Leben und sie versuchen derweil alles unter den berühmten Hut zu bringen. Sie balancieren dabei „Wickeltisch und Laptop“, aber auch Freunde, Familie und Freizeit, sowie ehrenamtliches und politisches Engagement und immer häufiger auch die Pflege von Angehörigen. Unterschiedliche Lebensphasen und -sphären stellen dabei verschiedenste Anforderungen, bieten aber auch Möglichkeiten einer umfassenderen Persönlichkeitsentwicklung. Dabei lernen Männer sich selbst in unterschiedlichen Rollen kennen und gehen neue Wege. So beispielsweise in Bezug auf ihre Partnerschaft. Beratungsangebote und -medien waren früher Frauensache – heute werden sie verstärkt von Männern nachgefragt, die nicht mehr einfach passiv abwarten, sondern Beziehungen selbst (mit)gestalten wollen. Der Paarberater Hans Jellouschek berichtet:

„So wie Frauen sich viel häufiger beruflich engagieren, so fühlen sich Männer stärker zuständig für Beziehung und Familie. Ich bekomme oft Rückmeldungen von Männern, die berichten, dass ihnen die Lektüre meiner Bücher aus einer Krise geholfen hat. Und die Zahl der Männer, die nach einer Paarberatung fragen, wird seit einigen Jahren größer. Früher waren es fast ausschließlich Frauen, die anriefen.“

Um diesen Balanceakt überhaupt zu bewältigen, müssen Männer ebenso wie Frauen eine selbstbestimmte Zeitkultur entwickeln. Die Qualität des Lebens, die die Balance dieser Bereiche fördert, basiert nicht nur auf materiellem, sondern auch auf Zeitwohlstand. Zeitwohlstand im Sinne von Entschleunigung des alltäglichen Lebens, aber auch im Sinne von mehr Zufriedenheit jedes Einzelnen.

Gesundheit, Erfolg und die Gleichstellung der Geschlechter sollen dabei keine Gegensätze sein. Sie bilden vielmehr gemeinsam die Grundlage höherer Lebensqualität für alle. Um dies zu erreichen, brauchen wir einen gesellschaftlichen Aufbruch für mehr Mitbestimmung, insbesondere in der Arbeitswelt. Männer suchen meist individuell nach Lösungen. Das macht sie flexibel, sie sind dabei allerdings auch oft auf sich alleine gestellt. Um ihre Vereinbarkeitsbedingungen zu verbessern, sind Kooperationen nötig: mit der Partnerin/dem Partner, mit Familie, Freunden und sozialen Netzwerken, im Betrieb und nicht zuletzt mit den Gewerkschaften.





Neue Männer – neue Väter?

Männer wollen mehr

„Zwergenalarm“, „Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere“ oder schlicht: „Das Papa-Handbuch“ – das Väter-Thema boomt am Büchermarkt. Auch im Internet gibt es vielfältige Angebote, eines der besten unter ihnen heißt vaeter-und-karriere.de. Und nicht nur medial sind Männer im Aufbruch: Das alte Modell des Ernährers, dessen Familienrolle darin bestand, das Geld nach Hause zu bringen, ist weitgehend passé.

Das klassische Modell des Familienernährers *kann* gar nicht mehr funktionieren, nicht nur weil die Ernährer-Jobs rarer werden, sondern auch, weil ein „Modellwechsel“ in der Politik stattfindet. Insbesondere die gleichstellungspolitischen Konzepte der EU fördern seit längerem den Übergang vom Ernährermodell zu egalitären Geschlechterverhältnissen. Neben dem neuen Elterngeld wird dies u.a. beim neuen Unterhaltsrecht sichtbar. Hier fordert der Gesetzgeber auch von Müttern eine frühere Rückkehr in die Berufswelt.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht *soll* das System des Familienernährers auch nicht mehr funktionieren, weil Frauen sich nicht auf Haushalt und Zuverdienst festlegen lassen wollen. „Das bisschen Haushalt...“, diese Einstellung war gestern. Heute macht man mit bei Küchenarbeit und Kindererziehung. Das bedeutet nicht, dass es bereits völlig gerecht zugeht: Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind zwischen den Geschlechtern noch nicht gleich aufgeteilt. Aber eine Tendenz des Ausgleichs zeichnet sich ab, weil sich Einstellungen wandeln. War früher Männlichkeit über Beruf und Karriere definiert, ändert sich das Bild nach und nach. Für 71 Prozent der Männer ist die Erzieherfunktion des Vaters wichtiger als seine Ernährerfunktion (Fthenakis/Minsel 2002: 66).

Auch wenn der „Sonntagspapa“ (Schnack/Gesterkamp), der nur an Feiertagen Zeit für die Familie findet, manchmal noch Realität ist: Männer wollen nun zunehmend am „Glück der Elternschaft“ teilhaben, Verantwortung übernehmen und ihre PartnerInnen beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützen. Herr Werner, Projektleiter in einem großen Forschungsinstitut, beschreibt seine Entscheidung für eine längere Inanspruchnahme der Elternzeit in Teilzeit so:

„Es war schon geplant, wir wollten es gemeinsam, dass wir die Erziehung und die Arbeit teilen (...) Außerdem wollte ich den Kleinen mehr und intensiver kennen lernen, als wenn ich den nur abends sehe, wenn ich nach Hause gekommen wäre und vom Rest des Tages nichts mitbekommen hätte.“

Eines wird bei all dem deutlich: Es gibt ihn nicht, den Mann: Es zeigt sich mittlerweile ein weites Feld an bisweilen gegensätzlichen Rollenbildern. Es reicht von Verhaftung in traditionellen Männlichkeitsentwürfen über „Emanzipation in kleinen Dosen“ bis hin zur Selbstverständlichkeit flexibler Geschlechterrollen. Männer wollen dabei zunehmend Teil einer Familie „sein“,

nicht nur eine Familie „haben“ (Holter 2003). Das geht schon bei der Geburt los: Wartete früher der Vater nervös vor dem Kreißsaal oder auf der Arbeit, ist die überwältigende Mehrheit der Männer heute bei der Geburt dabei. Auch für ihr Leben ist es ja eines der wichtigsten Ereignisse. Zum neuen Männerleben gehört nun auch, dass der Umgang mit Kindern zu einer „Gestaltungsaufgabe“ geworden ist: eine spannende, vielseitige Herausforderung, an der man wächst – auch zum Nutzen der Arbeit und der anderen Lebensbereiche.

Mannsein – „oft unter Druck“

Männer wollen gute Väter und Freunde sein, aber auch den Beruf nicht vernachlässigen, sie haben zudem extrem hohe Erwartungen an eine Partnerschaft und fühlen sich nicht selten zerrissen und überfordert mit dem, was sie sein wollen und sollen. Eine wesentliche Ursache für diese Überforderung liegt in der schwierigen Umsetzung ihrer Wünsche und Vorstellungen, denn gesellschaftliche Einstellung und arbeitsweltliche Rahmenbedingungen stimmen oft noch nicht überein. Nach der Geburt eines Kindes nimmt die Erwerbsarbeitszeit von Frauen ab und von Männern zu, und zwar gegen deren Wünsche: Väter haben mit 42,2 Wochenstunden die höchsten tatsächlichen Arbeitszeiten von allen Beschäftigtengruppen, gewünscht werden jedoch Arbeitszeiten von rund 36-38 Stunden. Liegt die Familiengründung in einer Aufstiegsphase des Mannes, birgt dies ein hohes Risiko, in die sog. Traditionalisierungsfalle zu treten. Dabei setzen sich gegen den Willen der Beteiligten traditionelle Rollenbilder durch. Hier dennoch eine Balance zwischen Familie und Beruf herzustellen ist nicht immer einfach. Die Gefahr, dass der Stress zwischen Arbeits- und Familienverantwortung in eine Überlastung bis hin zum Burn-out führt, ist dann gerade für Männer groß.

Achim H., leitender wissenschaftlicher Angestellter im Staatsdienst, sagt:

„Ich fühle mich schon oft unter Druck. Und durch die Arbeit bin ich viel seltener mit den Kindern zusammen, als ich will. Der Aufwand, den ich für die Erwerbsarbeit betreibe, ist sehr viel höher. Das geht schon zu Lasten einer ausgeglichenen Lebenssituation, also es ist schon sehr stressig. Das schafft schon 'nen hohen Blutdruck, bisweilen.“

Zwar ist, seit mehr Väter Eltern- und Teilzeit beanspruchen, die gesellschaftliche Akzeptanz dafür gestiegen. „Teilzeit: Weniger ist mehr“ heißt es zum Beispiel, und die Bundesregierung wirbt unter dem Titel „Abenteuer Teilzeit“ für Bewegung in männlichen Arbeitszeiten. Doch die Angst vor Abwertung als Hausmann oder Wickeldaddy ist noch da – und nicht immer unbegründet. So erwähnt der Väterberater Hans-Georg Nelles, dass manche schon mit dem „EdeKa-Vermerk“ rechnen, und das heißt: „Ende der Karriere“.

Mit diesen Problemen sind Männer oft allein. Einerseits, weil sie es als Männer traditionell gewohnt waren, ihre Probleme alleine zu lösen. Diese offen zu besprechen und gemeinsam zu lösen gilt manchen noch als unmännlich. Aber es gibt auch institutionell, gerade in Betrieben, keine klaren Ansprechpartner für die Vereinbarkeitsprobleme von Männern.

Was Väter brauchen

Gefragt sind also bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für männliche Neuorientierungen – damit Stress und das Gefühl des Ungenügens gar nicht erst aufkommen. Gesundheit und Lebensqualität sollten sich nicht durch veraltete Rollenbilder einschränken lassen. Mehr und mehr Männer sind bereits entschlossen, ihre Lebenswünsche auch gegen äußeren Druck zu ver-



teidigen und selbst zu gestalten. Inzwischen sind auch vielfältige Netzwerke entstanden, die Ideen, Hilfestellungen und Angebote für Väter sammeln, veröffentlichen und umsetzen helfen. Sie existieren im virtuellen und im realen Raum und wollen die Kompetenzen von Männern beim Balanceakt zwischen Beruf, Familie und Freizeit fördern. Im Angebot sind dabei Vater-Kind-Seminare, Informationen zu Vereinbarkeit und Arbeitswelt oder regionale Väter-Kinder-Aktionstage, sowie das „Väter-Experten-Netz-Deutschland“ e.V.. Im Berliner Stadtteil Prenzlauer Berg wurde gar ein „Papaladen“ eröffnet. Nach dem Motto: „Vater sein verbindet!“ verbringen hier Väter mit anderen Vätern und ihren Kindern ihre Zeit bei Kicker, Dart und Carrerarennen.

Der Leiter des Berliner Väterzentrums Eberhard Schäfer meint dazu im Gespräch:

„Über den Spaß am Vatersein vernetzen und aktivieren wir die Männer. Die Erfahrung zeigt, dass Väter es außerordentlich schätzen, hier einen Ort vorzufinden, an dem sie ganz normal und selbstverständlich andere Väter mit ihren Kindern treffen können und mit ihnen gemeinsam Väteralltag gestalten können.“

Neue Modelle und Gleichgesinnte sind gut, um Neues zu erproben, sich Unterstützung zu holen oder einfach nur den Spaß an der Vaterrolle mit anderen zu teilen. Aber auch die Politik ist gefordert: Neben verbesserten Rahmenbedingungen zur Teil- und Elternzeit muss der Druck auf Unternehmen steigen, väterfreundlicher zu werden. Dies geht mit der Orientierung auf Frauenförderung Hand in Hand, denn eine Auflösung der traditionellen Männerbünde nützt beiden Geschlechtern. Nordeuropa kann hier als Vorbild dienen: In Island gehen neun von zehn Vätern für drei Monate in Elternzeit, Unterstützung auch von Betriebsseite ist in Norwegen oder Schweden nahezu selbstverständlich. Dazu ist eine andere betriebliche Kultur notwendig, in der auch Führungskräfte aktive Elternschaft vorleben. Wenn dies gelingt, wird aus veränderten Einstellungen ein nachhaltiger Praxiswandel, der statt Berufsstress ein vielfältiges und geschlechtergerechtes Leben bietet.



Zeiten für Fürsorge – Vaterschaft und Pflege

„Kinder kriegen die Leute sowieso“, so irrte Konrad Adenauer 1957 anlässlich der damaligen Rentenreform. Denn längst ist der demografische Wandel spürbar: Zum einen werden weniger Kinder geboren und es steigt der Bedarf an besseren Rahmenbedingungen für Elternschaft. Zum anderen werden die Menschen in unserer Gesellschaft immer älter und leider werden immer mehr Menschen hilfs- und pflegebedürftig. Dadurch erhöht sich die Relevanz pflegegeeigneter Arbeitsstrukturen. Beides sind wichtige Themen auch für Männer.

Elternzeit – Strukturen für neue Väter

Dass etwa 20 Prozent der Elterngeldanträge von Vätern gestellt werden, klingt zunächst nach einem Defizit. Warum ist es nicht die Hälfte? Dabei ist diese Zahl eine kleine Revolution: 2006 lag sie noch bei unter fünf Prozent. Da war noch klar: die Partnerin geht nach dem Mutterschutz nahtlos in den „Erziehungsurlaub“ – und bleibt nicht selten ganz zu Hause. Inzwischen nehmen viele Männer Elternzeit, manche „die zwei Partnermonate“, die separat angerechnet werden, manche aber auch mehr. In Städten wie München oder Berlin stellen Väter mehr als ein Viertel der Anträge, in Dresden waren es im dritten Quartal 2009 gar 31,7 Prozent. Die Partnermonate haben sich für einige als „Probierhäppchen“ erwiesen, das Lust auf mehr macht. Wie zum Beispiel für Markus W. (38, IT-Spezialist, 2 Kinder):

„Elternzeit würde ich auf jeden Fall auch wieder überlegen. Definitiv. Und eben abhängig von der Situation, wie es finanziell ist, durchaus auch länger.“

Arrangements verändern sich, das hegemoniale Mütterbild auch: Dass beide arbeiten, ist für die meisten Paare Realität. Dies hat sich auch als Ideal weitgehend etabliert. Stefan Reuys und Svenja Pfahl hielten in ihrer Studie zu väterlicher Nutzung des Elterngeldes fest:

- Für die meisten Elterngeldnutzer stehen familiäre Aspekte im Vordergrund. Gerade hier überwiegen positive Erfahrungen, dadurch entstehe Lust auf mehr.
- Die größte Gruppe (46 Prozent) lässt sich den „vorsichtigen Nutzern“ zuordnen. Sie nehmen eine eher kurze Elternzeit (1-2 Monate). Väter mit einer „paritätischen“ Nutzungspraxis, also solche, die ähnlich lange EZ nehmen wie die Partnerin, sind noch eher selten (14 Prozent).

Die Partnermonate des Elterngeldes waren so erfolgreich, dass das Familienministerium sie ausweiten möchte.

Pflege – ein Zukunftsthema für Männer

Nicht alle Männer haben Kinder. Aber fast alle haben früher oder später eine Person in ihrem Umfeld, die – kurz- oder langfristig – pflegebedürftig ist. Kein Wunder, denn in einer älter werdenden Gesellschaft sind immer mehr Menschen auf Hilfe anderer angewiesen. So wie Hannes T. (46, zwei Kinder, geschieden, Sachbearbeiter in einer Stadtverwaltung):

„Als meine Mutter vor drei Jahren der Schlag getroffen hat, da war plötzlich alles anders. Plötzlich musste man alles machen und ich mein' wirklich alles, waschen, füttern, anziehen, Toilette, heute Arztbesuch, morgen Fußpflege. Die ganzen Wege, aber auch der ganze Papierkram. Und das alles mit einer 40-Stunden-Woche, das ging gar nicht (...) Heute haben wir das alles einigermaßen geregelt, aber das ist immer noch Stress pur, sage ich Ihnen.“

Dabei ist das, was unter „Pflege“ verstanden wird, äußerst vielfältig: Der allein wohnende Freund, der in Folge eines Unfalls beide Beine gebrochen hat und nun Unterstützung im Alltag braucht; die Mutter, die nach einem Schlaganfall halbseitig gelähmt ist oder der Lebenspartner, der infolge einer Depression neben professioneller Hilfe auch emotionalen und alltagspraktischen Beistand braucht. „Der Umfang der häuslichen Pflegearbeit wird im extremen Maße unterschätzt“, so eine FES-Studie 2008, die außerdem bemerkt: „Der Umfang dieser Pflegearbeit ist so groß, dass die Schaffung von 3,2 Millionen Erwerbsarbeitsplätzen in Vollzeit möglich wäre.“ Mehr als 2/3 aller zu pflegenden Menschen werden von Angehörigen und/oder ambulant versorgt. Fast 3/4 aller pflegenden Angehörigen sind Frauen, doch auch immer mehr Männer pflegen. Mit einem Zeitaufwand von rund 40 Stunden in der Woche, einem hohen Maß an Nicht-Planbarkeit und einer deutlich höheren psychischen Belastung ist Pflege für die meisten kaum mit ihrem Beruf zu vereinbaren. Gleichzeitig ist der Beruf für die pflegenden Männer und Frauen ein wichtiger Ausgleich zur Pflege.

Mittlerweile hat der Gesetzgeber erste Regelungen geschaffen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erleichtern sollen. Das sog. Pflegezeitgesetz sieht folgendes vor:

Ein Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung von der Arbeit bzw. auf Arbeitszeitreduktion

- bis zu 6 Monaten
- Nutzbar für jeden nahen Angehörigen
- Der Arbeitgeber kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen

Für eine akute Pflegesituation gilt für Beschäftigte:

- Sie können bis zu 10 Tage (unbezahlt) der Arbeit fern bleiben
- Ankündigungsfristen gilt es nicht zu beachten

Dennoch ist es trauriger Fakt, dass 42 Prozent der Personen, die zu Beginn einer Pflegesituation erwerbstätig waren, ihre Berufstätigkeit (meist unfreiwillig) einschränken bzw. sie ganz aufgeben. Ob Pflege oder Kindererziehung: soziale Fürsorge braucht Zeit, die oft in Konkurrenz zur Erwerbsarbeit steht. Dabei sind all diese Ebenen existenziell und sollten miteinander vereinbar sein. Wie fit sind die Betriebe in diesen Fragen? Dies soll im nächsten Kapitel ausführlicher betrachtet werden.



Unternehmen Vereinbarkeit: Aufbrüche in der Arbeitswelt

Arbeitskulturen – jenseits der Vereinbarkeit?

Ein Blick in Studien und Berichte von Familienexperten zeigt: Die Debatte über Vereinbarkeit kommt nach und nach in Betrieben an. Noch vor wenigen Jahren schienen Unternehmen nicht auf Vereinbarkeitsprobleme von Männern eingestellt. Von Druck bis hin zu Mobbing war die Rede. Die Männer galten als Weicheier und Windelwechsler, die Reduzierung der Arbeit aufgrund familiärer Aufgaben war der sicherste Karrierekiller. Nur eine kleine Avantgardegruppe unter den deutschen Unternehmen hatte erkannt, dass Vereinbarkeit mit ökonomischen Vorteilen einhergehen kann. Und noch immer gibt es Vereinbarkeitsblockaden, die Männer in besonderer Weise treffen.

So werben manche Organisationen mit Familienfreundlichkeit und einzelnen Vorzeigevätern, während Teil- und Elternzeitler Druck von ihren Vorgesetzten bekommen. Viele Betriebe halten an Arbeitskulturen fest, die auf weitgehender Verfügbarkeit des Personals aufbauen – auf Kosten der Vereinbarkeitspflichten.

„Manche Führungskräfte erwarten, dass andere genauso viel arbeiten wie sie selbst. Ich kenne einen Vorgesetzten, der Sonntagnachts Arbeitsanweisungen versendet, die Montagmorgen umgesetzt sein sollen. Er merkt gar nicht, wie er seine Arbeitsweise einfach auf andere überträgt. Damit ist er keine Ausnahme“, sagt die Personalentwicklerin einer Bundesbehörde.

Und wer Teilzeit arbeitet ist oft von Entscheidungen und Informationsfluss abgeschnitten, weil er „zur falschen Zeit am falschen Ort“ sei, wie es ein Personaler ausdrückt, der selber stundenreduziert in einem Energiekonzern arbeitet



Good practice – Der Weg zum Erfolg

Die bereits erwähnte Studie von Reuyß und Pfahl macht jedoch auch deutlich: In vielen Betrieben wurde die „Herausforderung Vereinbarkeit“ schon angenommen. Obgleich der Spagat zwischen Betriebs- und Mitarbeiter-Interesse nicht immer leicht ist, vollzogen in den vergangenen Jahren viele Organisationen im Rahmen des *Audit Beruf und Familie* sowie des *Gender Mainstreaming* vielfältige Sensibilisierungsprozesse rund um Gleichstellung und Vereinbarkeit. In der Folge veränderter Männlichkeits-Leitbilder und besonders nach Einführung der Partnermonate im Elterngeldgesetz strahlen diese Prozesse auch verstärkt auf Männer aus.

Im Umweltbundesamt nahmen bereits vor den Partnermonaten auch Männer Elternzeiten in Anspruch. Das Amt hat sich in den letzten Jahren verstärkt bemüht, Arbeitszeiten vereinbarkeitsfreundlich zu gestalten. Auch vereinzelte Pioniere unter den Führungskräften haben schon Elternzeit beantragt. Neben vielfältigen Teilzeitmodellen können MitarbeiterInnen mit Betreuungsaufgaben Telearbeit beantragen. Außerdem steht ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung.

Besonderes Augenmerk auf Väter richtet der Flugzeughersteller Airbus: In Zusammenarbeit mit Vätern e.V. führte das Unternehmen im Rahmen des Projektes „Innovative Personalentwicklung für Väter“ (IPEV) eine schriftlichen Befragung zu Bedarfen von Männern zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege durch. Eine erste Ergebnisauswertung zeigte, dass die Mitarbeiter in einem weit höheren Maße als erwartet Aufgaben bei der Pflege Angehöriger auf sich zukommen sehen. Außerdem werden Workshops zum Thema „Entlastungsstrategien für Väter“ angeboten, die auf einen verantwortungsvollen Umgang von Vätern mit ihren eigenen Ressourcen zielen.

Die Freiburger Holzwerkstatt vergibt innerhalb ihrer Arbeitsorganisation überregionale Aufträge mit Übernachtung vorzugsweise an kinderlose MitarbeiterInnen. Wer Kinder hat, wird nicht nur beim Workload entlastet, sondern kann sogar mit Familienzuschlägen bzw. Kinder-Zusatzzahlungen rechnen.

Eine besondere Idee im Feld Information und Kommunikation setzt die Oberfinanzdirektion Koblenz mit einer „Info-Schachtel Pflege“ um: Sie stellt ihren Mitarbeitern ein umfangreiches Informationsangebot bereit, auf das MitarbeiterInnen bei einem bereits eingetretenen oder sich abzeichnenden Pflegefall zurückgreifen können. Darin enthalten sind beispielsweise Broschüren, Kontaktadressen, eine Orientierungshilfe bei akuten Pflegesituationen und Musterformulare. Neben Informationen zu den vielfältigen Möglichkeiten der Pflegeunterstützung werden Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Arbeitsalltag aufgezeigt; dazu gehören zum Beispiel flexible Arbeitszeit- oder Arbeitsortregelungen.

Betriebliche Unterstützung bei der Betreuung hat viele Gesichter. Dazu können ein Betriebskindergarten, die Vernetzung mit einem Familienservice, ein Home Office oder die Möglichkeit für mobiles Arbeiten gehören. Es hat sich als wichtig herausgestellt, die MitarbeiterInnen mit einzu beziehen, um Maßnahmen zielgerichtet implementieren zu können.

Konkrete Schritte gehen

Die Beispiele aus der Praxis zeigen: Mit gutem Willen und Investment kann die Balance gefördert werden – und zwar in den verschiedensten Arbeitsfeldern und Branchen. Der Vollzeitstandard muss nicht das einzige Modell in einem Betrieb sein, und er sollte auch nicht die Kultur und Kommunikation in einer Organisation bestimmen. Mit Broschüren, Plakaten und Veranstaltungen sollten Unternehmen nach innen und außen deutlich machen: Uns ist Vereinbarkeit wichtig – und wir setzen das auch um! Eine besondere Rolle kommt der Gestaltung flexibler und lebensphasenorientierter Arbeitszeiten zu:

- Teilzeit ist für Erwerbstätige oft wichtig, um private und familiäre Verpflichtungen mit dem Beruf zu vereinbaren. Manche Organisationen haben genau bestimmte Teilzeitarrangements, andere legen reduzierte Arbeitszeiten einzelvertraglich fest.
- Eine Variante davon, das Job-Sharing, teilt eine Vollzeitstelle auf zwei Beschäftigte auf. So können Teams mit einem guten Planungs- und Organisationsvermögen entstehen. Im Krankheitsfall sind dann schneller Vertretungen verfügbar. Und auch im Falle eines Personalwechsels bleiben Kompetenzen und Erfahrungen dem Unternehmen erhalten.
- Unter ‚Sabbatical‘ versteht man eine geplante längere ‚Auszeit‘. Sie kann dazu genutzt werden, vorhersehbare Betreuungsaufgaben wahrzunehmen oder sich einfach um Dinge zu kümmern, die nicht mit einem normalen Arbeitsalltag zu verbinden sind. Es gibt dabei unterschiedliche Arrangements: Ausgleich von angesammelten Mehrarbeitsstunden bei voller Bezahlung, Lohnausgleich über einen längeren Zeitraum hinweg oder Verzicht auf Lohnfortzahlung.
- Kurzfristige Freistellungen, mit oder ohne Lohnausgleich, ermöglichen es Beschäftigten, auf einen unvorhergesehenen Betreuungsbedarf zu reagieren, z.B. im Falle einer Erkrankung von Angehörigen.

Von Betriebsseite ist hierzu vor allem ein flexibles Personalkonzept erforderlich. Was aber an Flexibilität investiert wird, kommt auch wieder in den Betrieb zurück – denn MitarbeiterInnen belohnen betriebliches Entgegenkommen meist. So entsteht nicht nur eine positive Betriebskultur, die tiefer wirkt als bloße Imagepflege. Auch können Ausfallzeiten leichter überbrückt werden, und die Leistungsfähigkeit und Motivation der MitarbeiterInnen wächst. Der Fundus an Erfahrungen wird verbreitert und trägt zu einer hohen Arbeitsqualität und einem guten Betriebsklima bei.

Was Sie selber tun können:

- Alles beginnt mit guter Information. Am Ende dieser Broschüre finden Sie viele Verweise auf Internetseiten und Bücher. Gewerkschaften und einzelne Betriebe bieten Bildungsmaßnahmen zum Thema Vereinbarkeit an.
- Tauschen Sie sich mit denjenigen aus, die Vereinbarkeitsprobleme kennen. In jedem Betrieb finden Sie Väter und Mütter sowie pflegende Angehörige, in manchen Firmen existieren sogar Väternetzwerke.
- Nutzen Sie die betrieblichen Interessensvertretungen. Viele Gleichstellungsbeauftragte wollen zu aktiver Vaterschaft ermutigen und kennen die Problematik. Auch Betriebs- und Personalvertretungen haben Verantwortung für Vereinbarkeitswünsche. Gewerkschaften sind zunehmend sensibilisiert und unterstützen Männer mit Fürsorgeaufgaben. Und jeder Einzelfall, von dem Gewerkschaften und Betriebsräte erfahren, hilft, das Thema den Arbeitgebern gegenüber zu vertreten.
- Väter können Netzwerke gerade außerhalb der Betriebe finden: Väterzentren, Initiativen, Angebote im Internet. Oft gibt die Erfahrung von Menschen in anderen Organisationen wertvolle Anstöße für die eigene Arbeitsstelle.
- Gut vorbereitet können Sie in Vorgesprächen mit KollegInnen und Vorgesetzten am klarsten Ihre Wünsche vertreten. In der Regel gilt: Je klarer Ihre Vorstellungen, desto besser Ihre Gesprächsposition.
- Sie sind als Führungskraft an Vereinbarkeitspolitik interessiert? Ihre Mitwirkung kann zur Attraktivität Ihres Betriebes beitragen. Auch Personalverantwortliche nutzen zunehmend Eltern-

zeiten, nicht wenige sind an Job-Sharing interessiert. Tauschen Sie sich mit Interessierten aus, um Lösungen zu finden. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran!

Der Wandel in Wirtschaft und Organisationen muss jedoch weiter gehen. Sonst besteht die Gefahr, dass es auf einem Niveau stagniert, das zwar höher ist als noch vor fünf Jahren, das aber für wirkliche Vereinbarkeit und Gleichstellung von Männern und Frauen noch nicht hinreichend ist. Alle Maßnahmen setzen eine „Gesellschaft in Balance“ voraus bzw. sollen helfen, diese herzustellen. Damit ist gemeint, dass die sozialen und ökonomischen Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssen, dass alle gut leben können. Das bedeutet nicht nur, dass „niemand auf der Strecke bleibt“, sondern dass Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum und an der Kultur für alle möglich, dass die Arbeit gerecht verteilt und gut entlohnt ist.

Die drei wichtigsten Voraussetzungen für eine gelingende Work-Life Balance sind weiterhin Zeit, Geld und Infrastruktur. Gerade wenn es ums Geld geht sind natürlich die Gewerkschaften besonders gefragt. Deshalb ist die gewerkschaftliche Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn und im Allgemeinen: Löhnen die zum Leben reichen, auch eine familienpolitisch notwendige Voraussetzung. Nur wenn das was Menschen für ihre Arbeit bekommen ausreicht, kann es auch für Väter möglich werden ihre Wünsche nach Zeit für die Familie in die Tat umzusetzen.



Hilfsmittel für die Praxis



ver.di hat eine „**Toolbox**“ zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter entwickelt. Diese soll es Betriebs- und PersonalrätInnen leicht machen in diesem Thema aktiv zu werden. Deshalb finden sich übersichtlich angeordnet folgende Rubriken auf der interaktiven CD Rom:

Aktuelle Lage: Hier finden sich Informationen und Präsentationen für die Interessenvertretungen und die Beschäftigten wie der aktuelle Stand zum Thema *Väter und Vereinbarkeit* ist. Was Väter wollen und mit welchen Problemen sie im betrieblichen Alltag konfrontiert sind.

Argumente für mehr Väterfreundlichkeit: Diese sollen Ihnen helfen das Thema in Ihrem Gremium und im Betrieb erfolgreich einzubringen und Ihre KollegInnen davon zu überzeugen, dass es sich lohnt sich mit dem Thema zu beschäftigen.

Väterfreundliche Arbeitswelt: Dort finden Sie eine Vielzahl von Maßnahmen, die in den Betrieben umgesetzt werden können um den Beschäftigten zu helfen Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen.

Rechte und Antragsformulare: Die rechtlichen Rahmenbedingungen, nach denen Betriebs- und PersonalrätInnen aktiv werden können, sind hier übersichtlich zusammengefasst. Sowohl die entsprechenden Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes, als auch des Bundes- und der Landespersonalvertretungsgesetze finden hier Beachtung. Bei den Antragsformularen sind Anträge für Elternzeit und Elterngeld etc. zu finden.

Service: Hier gibt es die Möglichkeit sich für einen Newsletter zum Thema einzutragen und einen Überblick über ein Seminar, das ver.di zu diesem Thema anbietet. Sollten Sie daran Interesse haben, einen Vortrag oder einen Workshop in Ihrem Betrieb oder Ihrer Verwaltung durchzuführen, unterstützt Sie der Bereich Genderpolitik bei ver.di gerne.

Wo finde ich Unterstützung und Informationen?

Im Folgenden haben wir eine Liste von Internetlinks zusammengestellt, die sowohl Hilfsangebote als auch inhaltliche Vertiefung bieten.

www.gender.verdi.de

Die Homepage des Bereichs Genderpolitik, die immer aktuell über die Aktivitäten innerhalb der laufenden „Väterprojekte“ berichtet.

www.familie.dgb.de

Enthält viele aktuelle und interessante Hinweise und Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf speziell für Interessenvertretungen.

www.vaeter.de

Die renommierteste deutsche Seite rund um das Thema Vaterschaft. Sehr vielfältig und übersichtlich.

www.vaeter-und-karriere.de

Zeigt, dass beides zusammen kein Gegensatz sein muss. Interessanter Väterblog.

www.bmfsfj.de

Die offizielle Seite des Bundesfamilienministeriums. Informiert über neue Projekte und Gesetzesvorhaben, auch zum Thema Vereinbarkeit für Männer.

www.vend-ev.de

Der Fachverband der Professionellen in der Arbeit mit Vätern: Väter-Experten-Netz Deutschland e.V.

www.iaiz.de

Das Institut für anwendungsbezogene Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) Berlin. Hat mehrere sozialwissenschaftliche Untersuchungen in der Geschlechter- und Männerforschung durchgeführt, die mit die wichtigsten Daten und Fakten und Handlungsnotwendigkeiten im Bereich der Männer- und Väterrolle und der Männer- und Väterpolitik aufgezeigt haben.



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnr. _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r

Beamter/in DO-Angestellte/r

Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. *(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz
Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.
Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

