



## Väter in der Personalentwicklung

Was brauchen Väter, um sich noch mehr für Elternzeit und reduzierte Arbeitszeit zu interessieren?  
Wann wird in deutschen Unternehmen endlich zwischen Kernzeiten und Familienzeiten unterschieden? Brauchen Führungskräfte (die ja häufig Männer sind) einen Vereinbarkeitsführerschein?

---

Moderation und Statement:

**Rainer Vidal**, Stadt Nieheim

Statement Projekte:

**Tigsty Asafw**, Caritasverband Kreis Mettmann

Statement Kommune:

**Ralf Axmann**, Landschaftsverband Rheinland

---

## Einleitung zum Thema:

In vielen Partnerschaften möchten sich beide Elternteile in gleicher Weise um Kinder und Haushalt kümmern. Eltern sind bereit, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf Abstriche beim materiellen Wohlstand in Kauf zu nehmen. Junge Väter wollen ihre Kinder aufwachsen sehen und sie dabei aktiv begleiten. Die Möglichkeit, Partnermonate und Elterngeld beantragen zu können, hat die Beteiligung der Väter deutlich erhöht. Es könnten jedoch weitaus mehr Väter einbezogen werden, wenn nicht finanzielle Zwänge viele Familien an einer solchen Entscheidung hinderten (1). Nach einer Studie des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigte sich bereits 2009, dass 68 Prozent der Väter, die sich gegen die Elternzeit entschieden hatten, keine Möglichkeit sahen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. 45 Prozent von ihnen nannten finanzielle Gründe als Hindernis (2).

Die Zahl der Männer, die in Elternzeit geht, ist zwar immer noch geringer als die Anzahl von Frauen in Elternzeit, sie steigt jedoch kontinuierlich an. Im Vergleich zum Jahr 2009 ist die Anzahl der Männer in Elternzeit im Jahr 2012 um 6 Prozent gestiegen (vgl. Destatis). Um mehr Männer zu überzeugen, Elternzeit zu nehmen und Arbeitszeiten zu reduzieren, müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Es muss eine Arbeitskultur etabliert werden, die frei von negativen Konsequenzen und Vorurteilen ist und es Männern erleichtert, sich für eine Elternzeit oder Teilzeit zu entscheiden. Hier steht vor allem die Führungsebene in der Verantwortung, Männer ausdrücklich anzusprechen, wenn sie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die ein Kind erwarten, über ihre Möglichkeiten informiert. Es muss ein Selbstverständnis geschaffen werden, das sowohl Müttern als auch Vätern die Möglichkeit gibt, ohne Bedenken Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Es muss deutlich gemacht werden, dass eine Auszeit oder Teilzeit weder den Arbeitsplatz noch mögliche Aufstiegschancen gefährdet.



Ebenso von Bedeutung ist die Etablierung eines vorurteilsfreien Betriebsklimas. Viele Männer fürchten (zu Recht), aufgrund traditioneller Rollenvorstellungen sozial benachteiligt und bloßgestellt zu werden, wenn sie Elternzeit beantragen, sowohl seitens der Kollegen und Kolleginnen als auch seitens der Vorgesetzten. Auch hier trägt die Führungsetage die Verantwortung, indem sie Richtlinien für das Unternehmen festlegt und mit eigenem Verhalten als Vorbild für die restliche Belegschaft fungiert. Sie muss Akzeptanz für das Thema Vaterschaft schaffen und dies auch im Unternehmen öffentlich sichtbar machen, indem sie etwa familienbewusst führt (Belange von Vätern offen anspricht, Väterfreundlichkeit als Wert etabliert, etc.) und auch selbst familienbewusst handelt (beispielsweise Familientermine wahrnimmt oder in Teilzeit führt).

Familienfreundlichkeit in den Betrieben, muss nicht nur mütterfreundlich sondern auch väterfreundlich sein. Dazu gehört, dass Führungskräfte als Vorbild fungieren und aktive Väter im Unternehmen unterstützen. Väterbewusste Führungskräfte schätzen an Vätern den verantwortungsvollen Umgang mit Entscheidungen und Ressourcen. Väter können sich oft besser in die Situation von KollegInnen und KundInnen hineinversetzen, sind konfliktfähiger und flexibler als Mitarbeitende ohne Kinder. Der überraschende Erfolg der Väter mit ihren Forderungen an die Unternehmen, wirkt sich auch positiv auf die Mütter in den Betrieben aus.

Väter fordern von Unternehmen Verständnis dafür, dass Väter von kleinen Kindern nicht unbeschränkt zeitlich und örtlich mobil sein können. Familienfreundlichkeit stellt ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers dar. Die Zeiten, in denen Väter zwangsläufig zugunsten der Karriere oder des Berufes Entscheidungen getroffen haben, gehören zunehmend der Vergangenheit an. Durch das Elterngeld und die dort vorgesehenen Partnermonate sind Väter zum Gesprächsthema geworden. Während der Anteil der Väter, die Elterngeld in Deutschland in Anspruch nehmen, mit 27,3 Prozent auf dem neuen Höchststand liegt, beträgt er laut statistischem Bundesamt (Destatis) für NRW nur 20,2 Prozent. Insgesamt sind das 28.909 Väter in NRW. Die höchste Väterbeteiligung erreicht - wie schon in den vergangenen Jahren - Bayern (35,8 Prozent) und Sachsen (35,6 Prozent) (5). Dabei wirkt das Elterngeld als „Türöffner“ für eine familienorientierte Arbeitszeitgestaltung. Der überraschende Erfolg der Väter mit ihren Forderungen an die Unternehmen wirkt sich auch positiv auf die Mütter in den Betrieben aus. Laut einer Studie der Konrad Adenauer Stiftung 104/2010 (6) zum Thema „Väter zwischen Karriere und Familie“ haben diese drei wichtige Forderungen an einen familienfreundlichen Arbeitgeber:

- |    |  |              |
|----|--|--------------|
| 1. | Flexibilisierung der Arbeitszeiten             | 94,2 Prozent |
| 2. | Familienbewusstes Verhalten der Führungskräfte | 90,6 Prozent |
| 3. | Entwicklung- und Karrieremöglichkeiten         | 77,8 Prozent |

Bessere Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit sind heute wichtige Faktoren dafür, Stammbesetzungen in Unternehmen zu halten, neue Fachkräfte anzuwerben, deren Motivation und Bindung zu stärken und damit die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Wir leben in einer spannenden Zeit! Durch den Wunsch beider Partner, Familie und Beruf leben zu wollen, werden sich Erwerbstätigkeitsmuster junger Familien weiter verändern. Es wird normal sein, Meetings im Geschäftsleben familienfreundlich zu gestalten und weder Männer noch Frauen zu der Entscheidung zu zwingen, entweder den Geschäftstermin frühzeitig zu verlassen oder ihre Kinder verspätet abzuholen (7).



1. Hans-Böckler-Stiftung: Vaterzeit scheitert häufig am Geld. Böcklerimpuls 9/2012
2. Studie des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigte sich bereits 2009
3. Broschüre BMAS, „Teilzeit Männer“, [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a265-teilzeit-maennerbroschuere.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a265-teilzeit-maennerbroschuere.pdf?__blob=publicationFile), 2013
5. Statistisches Bundesamt 2013, [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/05/PD13\\_176\\_22922.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/05/PD13_176_22922.html)
6. Väter zwischen Karriere und Familie, Ch. Henry-Huthmacher, M. Schmitz, Konrad Adenauer Stiftung 104/2010
7. Trendstudie Moderne Väter, 2012, VäterGmbH

## Hauptdiskussion während der Session

### *Was ist die wichtigste Herausforderung?*

Die Diskussion der TeilnehmerInnen setzte mehrere Schwerpunkte: Erstens ging es um die Veränderung der Unternehmenskultur, in der Väter berücksichtigt werden, zweitens um die damit verbundene Schulung von Führungskräften für „Väter“ und drittens um die bessere Kommunikation des „Wertes der Elternzeit“ für Väter und Unternehmen.

### *Was können wir gemeinsam mit der Gruppe tun?*

Die TeilnehmerInnen waren sich einig, dass Multiplikatoren von Best Practice-Beispielen gefunden und möglichst über alle Gruppen der Aktionsplattform hinweg kommuniziert werden sollten.

### *Was kann die AP leisten?*

Diese kann beispielsweise die strukturellen Rahmenbedingungen darstellen, männliche Ansprechpersonen stärken und individuelle Beratung für Männer forcieren.

### *Was braucht es außerdem?*

Keine Verordnung der Vaterzeit und etwas Zeit und Geduld von Seiten der Frauen.

Auf die Frage "Haben Männer ein Rollenfindungsproblem?" antwortet Ralf Axmann, dass Väter reduzieren wollen, es tatsächlich aber (noch?) kaum tun. Der Väterbeirat wird wenig in Anspruch genommen. Wäre jedoch nicht ein Mann die Ansprechperson, wäre die Inanspruchnahme noch geringer. In Teilzeit arbeiten im Landschaftsverband Rheinland 83 % Frauen und 17 % Männer. Der Hauptwunsch der Beschäftigten - neben flexibleren Arbeitszeiten - sind Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Tigsty Asfwa berichtet über die interkulturelle Väterarbeit im Kreis Mettmann: Die Vater-Kind-Gruppen werden gern besucht.

Barbara Pickhardt vom Eltern-Service-Büro der Universität Paderborn berichtet über Workshops für Väter an der Hochschule. Diese werden schlecht angenommen, teilweise erst bei wiederholter Ansprache. Das Problem: Wie erreicht man die Väter?

Allen TeilnehmerInnen wird klar, dass die richtige Ansprache für Väter zu finden ein Kernproblem ist. Ingo Doerk, REGE mbH, spricht das Thema "Väterbrille ja oder nein" an. Es gibt kaum spezielle Flyer für Väter, Eheberatung für Männer fehlt auch. Die Kommunikation sollte aber auch über die Frauen laufen, denn sie können Themen gut an Männer bzw. Väter herantragen.

Karin Schülke von der Stadt Bonn teilt mit, dass die Stadt eine Broschüre mit Väterinterviews veröffentlicht hat.



Philipp Schaps, der Väterarbeit beim KFZ Jülich macht, berichtet zum Thema Führung (Männer in der Väterarbeit):

Männer, die als Führungskräfte kommen, wünschen sich Vereinbarkeitmöglichkeiten. Es fehle an Orten, an denen sich Männer treffen können, zusammen kochen, zusammen schrauben etc.

Männern fehle teilweise der "Vereinbarkeitsdruck"! ("Was leistest Du, damit Du das Lächeln Deines Kindes bekommst?")

Doch es gibt auch Best Practice: Die Commerzbank führt z.B. Väterseminare durch.

Den TeilnehmerInnen wird deutlich: Erziehungskompetenzen sind Berufskompetenzen.

Bettina Jäckel-Schmidt (KFZ Jülich, Büro für Chancengleichheit) ist selbst Beraterin und erklärt, dass im internationalen Vergleich die Öffnungszeiten der Schulen in Deutschland derzeit zu stark von den Arbeitszeiten der Eltern abweichen. In den USA haben 80 Prozent der Angestellten Arbeitnehmerassistenten von Unternehmen, in Frankreich ist die Betreuung von Schulkindern besser organisiert.

Fazit: Es fehlen strukturierte Rahmenbedingungen, z.B. männliche Ansprechpersonen, aktive Väter in den Gleichstellungsstellen, Leitfäden für Personalverfahren. Das Problem: alte Köpfe in der Personalabteilung, für sie sollte eine goldene Brücke gebaut werden.

Und: Der Wert „Familienzeit“ als wertvolle Zeit braucht mehr Raum in der Betriebskultur!