



**Dokumentation der Impulstagung  
„Väter – ein Gewinn für Unternehmen“**

**Am 26. November 2003**

**Bei der Industrie- und Handelskammer Frankfurt  
Börsenplatz 4**

## Vorwort

---

Männer haben es heute nicht leicht – vor allem, wenn sie Karriere machen und gleichzeitig Familie haben. Nicht wenige von ihnen fühlen sich hin- und hergerissen zwischen Ernährer- und Vaterrolle, wollen sich stärker der Familie widmen, auch um in ihrem Berufsstress nicht unterzugehen.

Andererseits: Die Arbeitswelt favorisiert in weiten Bereichen immer noch das einseitige Männerbild vom effizienten, entscheidungsfreudigen Mitarbeiter, der im Job olympiareife Leistungen vollbringt, sein Privatleben im Griff hat und die heimischen Probleme gefälligst für sich behält.

Unternehmen brauchen anstelle von Sprintern Marathonläufer, denen es gelingt, ihre berufliche Produktivität langfristig mit ihren privaten Bedürfnissen in Einklang zu bringen. Eine familienorientierte Personalpolitik – gerade auch für Männer und Väter – bedeutet, Wettbewerbsvorteile in einem zukünftig enger werdenden Arbeitsmarkt zu haben.

Immer mehr Männer und Frauen erwarten von Seiten ihrer Unternehmen, dass ihnen größere Entscheidungsspielräume bei der Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zur Verfügung gestellt werden. Das Tagungskonzept des Aktionsforums „Männer und Leben“ setzt in den unterschiedlichen Handlungsfeldern an, die das Berufsleben von Männern und Frauen betreffen.

- | Die Präsentation von beispielhaften Initiativen aus dem Rhein-Main-Gebiet soll Denkanstöße geben und Aktionsmöglichkeiten aufzeigen.
- | Männer sollen ermutigt werden, sich mehr um Kinder zu kümmern und die Partnerin bei der Hausarbeit zu unterstützen.
- | Die Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen – von der Arbeitszeitflexibilität bis hin zum flankierenden Service für Familien in der Kinderbetreuung – rechnen sich, und zwar für „Global Player“ ebenso wie für kleine und mittelständische Betriebe.

Es ist Zeit zu handeln.

Und es gibt bereits viele gute Beispiele.

Wir stellen einige vor. Und – was noch nicht vorhanden ist – entwickeln wir gemeinsam: Am Nachmittag werden Akteure aus unterschiedlichen Handlungsfeldern und Blickwinkeln innovative und zukunftsweisende Projekte für die Gestaltung einer familien- und kindergerechten Gesellschaft entwerfen.

Wie Frauen das Recht auf Chancengleichheit im Erwerbsleben haben, steht Männern das Recht auf aktive Vaterschaft und Familienarbeit zu.

Wir wollen dazu motivieren, diese Rechte umzusetzen und laden Sie herzlich zu unserer Impulstagung „Väter – ein Gewinn für Unternehmen?!“ ein.

Lassen Sie sich inspirieren.

Das Aktionsforum „Männer und Leben“ plädiert als Veranstalter für ein Bündnis von Männern **und** Frauen, um Gleichberechtigung zu verwirklichen.

Dr. Harald Seehausen  
Kerstin Uhrig

## Inhaltsverzeichnis

---

Vorwort .....	2
Inhaltsverzeichnis .....	4
Grußworte .....	6
Silke Lautenschläger Hessische Sozialministerin Grußwort zur Impulstagung „Väter – Ein Gewinn für Unternehmen?!“ .....	6
Grußwort Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) .....	8
...Vater sein dagegen sehr.....	8
Begrüßung durch .....	10
Dr. Harald Dombrowski .....	10
Dr. Roland Kaehlbrandt .....	13
Achim Vandreike .....	16
Impuls .....	19
Dr. Wilfried Weiß, Väter – Ein Gewinn für Unternehmen?!.....	19
Dialog zum Einstieg.....	23
Schöne neue Arbeitswelt: .....	23
Die individuellen und gesellschaftlichen Kosten der Männer-Karriere. ....	23
Präsentation von beispielhaften Initiativen des Aktionsforums Männer und Leben – Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	30
Handlungsfeld 1: .....	30
Familienfreundliche Arbeitswelt .....	30
Handlungsfeld 2: .....	47
Familienergänzende und –beratende Einrichtungen .....	47
Handlungsfeld 3: .....	51
Männer in besonderen Lebenslagen.....	51
Handlungsfeld 4: .....	57
Väter in Medien und Netzwerken.....	57
Workshops: Zukunftsweisende Projekte und Ideen .....	75
Workshop 1: .....	75
Führungskräfte schaffen ein positives Klima für Väter .....	75
Workshop 2 .....	81
Unternehmen fördern ehrenamtliches Engagement.....	81
Workshop 3 .....	85

"Kommunikationszentren Familie & Beruf aufbauen- wozu und wie?" .....	85
Workshop 4: .....	91
Väter-Netzwerke und "Zeitpioniere" - Nutzen für Kommunen und Unternehmen.....	91
Teil B Anhang:.....	94
Beiträge der Handlungsfelder und Workshops .....	94
Walter Lochmann, ver.di Hessen. ....	94
Dr. Brigitte Bertelmann; Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung EKHN Mainz.....	96
Männer in besonderen Lebenslagen .....	101
Johannes Strohmeier, Informationszentrum für Männerfragen e.V. Frankfurt.....	101
Führungskräfte schaffen ein positives Klima für Väter .....	112
Walter Engelmann, IHK Frankfurt.....	112
Werner Gross, Psychologisches Forum Offenbach (PFO) .....	114
Dr. Hans Prömper, kath. Erwachsenenbildung/Männerarbeit Frankfurt...	117
Unternehmen fördern ehrenamtliches Engagement .....	120
Pamela Hertweck, Wirtschaftsjuvenoren Hessen .....	120
Lioba Abel-Meiser, Malteser Hilfsdienst e.V. Frankfurt .....	124
Kommunikationszentren Familie & Beruf aufbauen – wozu und wie? .....	131
Walter Lochmann, ver.di Hessen. ....	131
Margit Jansen, Hessisches Mütterbüro Langen.....	138
Väter-Netzwerke und „Zeitpioniere“ – Nutzen für Kommunen und Unternehmen .....	142
Karin Ortiz, Kita Hammersbach .....	142
Manfred Papenkort, Koordinator "Familienfreundliches Hammersbach....	150

## Grußworte

---

**Silke Lautenschläger**  
**Hessische Sozialministerin**  
**Grußwort zur Impulstagung „Väter – Ein Gewinn für Unternehmen?!“**  
**am 26. November 2003 in Frankfurt am Main**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Ihre Tagung außerordentlich, da Sie sich des Themas „Väter - ein Gewinn für Unternehmen?!“ annehmen. Besonders froh bin ich darüber, dass dieses innovative Vorhaben unter anderem auch von der „Hessenstiftung- Familie hat Zukunft“ mitveranstaltet wird.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Schwerpunkt der Hessischen Landesregierung im Rahmen der Familienpolitischen Offensive. Auch das im Hessischen Sozialministerium durchgeführte „Audit Familie und Beruf“ belegt diese Anstrengungen.

Dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur ein wichtiges Thema für Mütter sondern in wachsendem Maß auch für Väter darstellt, ist in meinen Augen eine außerordentlich erfreuliche Entwicklung. Zeigt es doch in besonderem Maße, dass Väter in zunehmendem Umfang ihrem Auftrag als Familienmitglied, das an allen familienbezogenen Aktivitäten seinen entsprechenden Anteil haben will, gerecht werden wollen.

Gleiches gilt für die Bereitschaft der Väter zu mehr ehrenamtlichem Engagement beispielsweise im Bereich der Elternvertretung. In der Reduzierung auf die Rolle des Ernährers sind vielen Vätern wichtige Entwicklungen ihrer Kinder und die angemessene Teilhabe an der Erziehungs- und Betreuungsarbeit entgangen. Viele Untersuchungen belegen deutlich, dass Kinder nicht nur Mütter sondern auch ihre Väter brauchen.

Eine verstärkte Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit setzt natürlich auch einen Bewusstseinswandel auf der Entscheidungsebene in Unternehmen voraus. Die Erkenntnis, dass Familienarbeit auch zu mehr beruflich verwertbaren Qualifikationen wie zum Beispiel im Bereich des Sozialmanagements und der Wahrnehmung von Führungsaufgaben führt, setzt sich leider nur langsam durch. Es gibt jedoch, wie diese Tagung sehr anschaulich belegt, Unternehmen die die im familiären Umfeld erworbenen Fähigkeiten zu schätzen wissen und das Vaterengagement nicht als Karrierehemmnis betrachten.

Dass Unternehmen auch betriebswirtschaftlich gut beraten sind familienfreundliche Maßnahmen zu ergreifen, die in gleicher Weise Mütter und Väter ansprechen und insbesondere auch die gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen, zeigt die aktuelle Studie der Prognos AG mit dem Titel „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen - Kosten-Nutzen-Analyse“. Hier wird anschaulich belegt, dass sich familienfreundliche Maßnahmen grundsätzlich rechnen. Es lohnt sich also, sowohl zum Wohl der Familien als auch der Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen, die auch für Väter attraktiv sind, weiter auszubauen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihrem Vorhaben gutes Gelingen und uns allen einen langen Atem bei der Umsetzung der Ziele.

A handwritten signature in black ink, reading 'Silke Lautenschläger'. The signature is written in a cursive style with a long, sweeping tail on the final letter.

Silke Lautenschläger  
Staatsministerin

## **Grußwort Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK)**

### **...Vater sein dagegen sehr...**

„Männer haben es auch nicht leicht“ – Diese Äußerung mag unter Frauen, die schon immer den Spagat zwischen Beruf und Familie geschafft haben, nur ein mildes Lächeln hervorrufen. Früher gab es klare ungeschriebene Regeln: Der Mann verdiente das Geld und die Frau blieb zu Hause und erzog die Kinder. Doch immer mehr Väter wünschen sich heute, mehr Zeit für die Familie zu haben, ihre Kinder aufwachsen zu sehen, einen größeren Part in deren Betreuung und Erziehung zu übernehmen und jede neue Fähigkeit der Kinder feiern zu können. Für mich war es eine unverzichtbare Erfahrung zu erleben, wie meine fünf Kinder sich im Laufe ihrer Kindheit und Jugend zu eigenen Persönlichkeiten entwickelten.

Auf der anderen Seite stellt das Erwerbsleben hohe Anforderungen, denen Mann und Frau ebenfalls gerecht werden müssen. Zum Glück ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr nur reine Privatangelegenheit. Dazu ist die demografische Entwicklung zu brisant: Deutschland hat nach Italien und Spanien die niedrigste Geburtenrate der Welt. Besonders selten ist der Nachwuchs bei gut ausgebildeten jungen Frauen: 44% der bis zu 39-jährigen Akademikerinnen haben keine Kinder. Die Auswirkungen, die das auf die wirtschaftliche Entwicklung und die sozialen Sicherungssysteme hat, kann sich jeder ausmalen.

Es muss also ein Umdenken stattfinden. Wie gelingt es, dass Kind oder Karriere nicht mehr sich ausschließende Alternativen sind? Der Ausbau einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung ist der eine und wahrscheinlich auch wichtigste Baustein. Hier hat die Politik den größten Eintrag in ihr Hausaufgabenheft. Das zweite ist, dass die Männer zunehmend ihr Erwerbs- und Familienleben besser austarieren und ausbalancieren und mehr Familienaufgaben übernehmen. Das ist schwierig, aber nicht so schwierig wie es sein könnte, denn die Frauen haben hier schon große Vorarbeit geleistet: Das Thema familienorientierte Personalpolitik hat über die Frauen Einzug in die Unternehmen gefunden und viele Männer können nun auf vorhandene Strukturen zugreifen. Sie müssen es nur tun.

Familieninteressen sind auch aus Sicht der Wirtschaft von fundamentaler Bedeutung: Die Wirtschaft und die Unternehmen leben von gut ausgebildetem Nachwuchs. Das Fundament dazu wird in den Familien gelegt. Der Standort Deutschland kann deshalb nur so gut sein, wie der Nachwuchs ist, den er selber hervor-

bringt. Die Unternehmen erbringen das Ihre und investieren in das Humanvermögen der jüngeren Generation. Sie leisten ebenfalls immer häufiger einen Beitrag für ein familienfreundliches Umfeld. Denn mehr und mehr Unternehmen erkennen, dass eine erfolgreiche Personalpolitik auch die familiäre Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen hat. Familienfreundliche Maßnahmen werden als Instrument zur Personalrekrutierung eingesetzt – in konjunkturell schwierigen Zeiten allerdings mit geringerer Intensität als bei höherem Einstellungsbedarf. Dabei muss die Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik nicht zwangsläufig mit hohen Investitionen verbunden sein. Anstelle des kostenintensiven Betriebskindergartens sind es auch Maßnahmen wie die Vermittlung von Tagesmüttern, der Erwerb von Belegplätzen bis hin zur Organisation einer Kinderbetreuung in Notsituationen und der Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern, die eine Entlastung der Eltern bringen.

Viele Unternehmen sind in ihrer betrieblichen Praxis familienfreundlich, ohne ihr Engagement unter diese Überschrift zu stellen. Es müssen nicht immer formalisierte Programme und Leitlinien sein, die die Stresssituationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienaufgaben reduzieren. Flexible Einzelfalllösungen helfen oft mehr. Kleine und mittlere Unternehmen können aufgrund des engen Kontaktes zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten im Einzelfall zudem ganz unbürokratisch auf die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin reagieren.

Wir brauchen Veränderungen im Land und am langsamsten ändert sich die Einstellung in unseren Köpfen: Wer Familienarbeit leistet, entwickelt Fähigkeiten, die Kinderlose nicht haben. Aus meinem eigenen betrieblichen Alltag weiß ich, dass vor allem Frauen mit mehreren Kindern auch ihrer Arbeitsabläufe mit einer ungeheuren Effizienz organisieren. Dieses Potenzial muss von Unternehmern noch mehr genutzt werden. Wenn solche Fähigkeiten nicht mehr „nur“ als soft skill, sondern als harte Kernkompetenz im Unternehmen gelten, wird vielleicht auch der ein oder andere Mann bewusst seine Vaterrolle neu ausfüllen. In diesem Sinne wünsche ich der Impulstagung "Väter - ein Gewinn für Unternehmen?!" ein gutes Gelingen und fruchtbare Diskussionen.

## Begrüßung durch

---

*Dr. Harald Dombrowski*

Im Namen der Industrie- und Handelskammer Frankfurt begrüße ich Sie heute morgen alle recht herzlich zur Impulstagung „Väter – ein Gewinn für Unternehmen?!“.

Mein Name ist Dr. Harald Dombrowski. Ich bin Vizepräsident der IHK Frankfurt, selbst Vater zweier Töchter und seit kurzem auch stolzer Großvater.

Sie mögen sich fragen, warum die heutige Veranstaltung, die in diesem Haus ein Novum darstellt, in der Industrie- und Handelskammer stattfindet. Ich möchte Ihnen dazu mehrere Argumente nennen.

Erstens, hat der Veranstalter bereits im Titel deutlich den Bezug zur Wirtschaft heraus gestellt. Zudem zeigt ein Blick auf die Liste der Förderer und Referenten der Veranstaltung, bei denen ich mich allen für ihr Engagement recht herzlich bedanke, dass die Wirtschaft nicht unbeteiligt ist am Zustandekommen und dem Programm der heutigen Impuls-Veranstaltung. Aus Sicht der Wirtschaft wollen wir den heutigen Tag nutzen, ausgewählte Beispiele familienfreundlicher Maßnahmen von hiesigen Unternehmen vorzustellen. Sie reichen von der Arbeitszeitflexibilität bis zum flankierenden Service für Familien in der Kinderbetreuung. Solche Maßnahmen werden nicht nur bei großen, internationalen Betrieben durchgeführt. Ich freue mich, dass auch kleine und mittelständische Unternehmen Best-Practice-Beispiele vorstellen.

Ob groß oder klein, alle Industriebetriebe, Groß- und Einzelhandelsfirmen, Banken, Versicherungen, Hotels und Gaststätten, Verkehrsbetriebe, Kommunikationsunternehmen, Handelsvertreter, Consulting-Firmen und andere Dienstleister sind Mitglied der IHK. Der IHK Frankfurt gehören insgesamt mehr als 73.000 Mitgliedsunternehmen an.

Sie wählen 2004 die Mitglieder der Vollversammlung, dem höchsten Entscheidungsgremium der Kammer (One man, one vote). Alle gewählten Mitglieder der Vollversammlung üben diese Tätigkeit ehrenamtlich aus.

Warum engagieren sich Unternehmen für Familien-Interessen? Sie tun das in dem Bewusstsein, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wichtigste Ressource ist, um in schwierigen Zeiten der Globalisierung erfolgreich zu bestehen und sich weiterentwickeln zu können. Familieninteressen sind aus der Sicht der Wirtschaft von fundamentaler Bedeutung. Nur ein gut ausgebildeter Nachwuchs sichert langfristig den erreichten Wohlstand.

Die Beispiele am heutigen Tag mögen einen Impuls geben, über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus männlicher Sicht verstärkt nachzudenken. Wir beobachten in jüngster Vergangenheit, dass sich die Geschlechter mehr aufeinander zu bewegen. Frauen wollen Beruf und Familie verbinden und immer mehr Männer haben ein Interesse an aktiver Vaterschaft. Auch wenn nach der amtlichen Statistik nur 1,8 Prozent der Männer von dem seit 2001 gesetzlich möglichen Erziehungsurlaub – jetzt „Elternzeit“ genannt – Gebrauch machen, so ist die verbale Aufgeschlossenheit wesentlich höher. Vor dem Hintergrund der Zeitachse, die über viele Jahrhunderte die Vaterrolle darin sah, für den Lebensunterhalt der Familie zu sorgen, hat sich bereits eine spürbare Veränderung ergeben. Ich weiß, dass das, was über Jahrhunderte gewachsen ist, auf dem Weg der Evolution nicht kurzfristig geändert werden kann.

Gleichwohl ist die IHK Frankfurt ein Ort, von dem regelmäßig neue Impulse ausgegangen sind. Vielleicht haben Sie am Eingang gemerkt, dass eine Plakette an die Sitzung vom 18. Juni 1948 erinnert, bei der die Einführung der DM beschlossen worden ist, die sich mehr als 50 Jahre weltweit als beliebtes und vertrauenswürdige Zahlungsmittel etabliert hat.

Ein inhaltlicher Vergleich mit der heutigen Impulstagung wäre sicherlich eine Hybris. Aber was die künftige Entwicklung angeht, so sind wir sicherlich einig, dass noch eine lange Wegstrecke vor uns liegt.

Für den heutigen Tag wünsche ich Ihnen allen fruchtbare und anregende Gespräche, sowie dem Aktionsforum „Männer und Leben – Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ viel Erfolg. Äußerst spannend empfand ich die Heterogenität der Zusammensetzung dieses Aktionsforums: Unternehmen, Kirchen, Kommunen, Gewerkschaft, Bürgerinitiativen – ganz verschiedene Institutionen und Akteure agieren unter einem Dach für ein gemeinsames – wie ich meine lohnendes – Ziel; denn für mich ist die Antwort auf das Motto der heutigen Veranstaltung eindeutig: Väter sind ein Gewinn für Unternehmen!

Dr. Harald Dombrowski  
Vizepräsident der IHK Frankfurt am Main

## Begrüßung durch

---

*Dr. Roland Kaehlbrandt*

Herr Dr. Seehausen, Herr Dr. Dombrowski, Herr Bürgermeister Vandreike, meine Damen und Herren,  
in früheren Zeiten hatten berufstätige Väter eine besonders undankbare Rolle im familiären Psycho-Drama: Sie hatten vorzugsweise die Aufgabe zu bestrafen. Einem „deus absconditus“ gleich, einem abwesenden Gott, wirkten sie aus der Ferne bedrohlich in das tagsüber von Frauen beherrschte Familiengeschehen hinein. Ihre Anwesenheit war vor allem ihre Abwesenheit. Neben dem Bestrafen und Zur Ordnung-Rufen, neben der Überprüfung der Pünktlichkeit und der Kommentierung der Schulnoten kam ihnen gern auch die Aufgabe des Vokabel-Abhörens zu.

Die strafenden und Vokabel abhörenden Väter sind allerdings überwiegend aus einer anderen Zeit mit anderer Rollenzuweisung. Heute, nach der Kulturrevolution von 1968, nach den ersten Männergruppen der 70-er Jahre, nach hellen Scharen von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten, nach der Quotendiskussion, nach der Ächtung von Lebensstilen aus dem Reich der Chauvis und Machos – nach all dem stehen die Väter heute natürlich ganz anders da. Nämlich mit neuen Ansprüchen an sich selbst: aktive Väter zu sein, also mit zu erziehen, wirklich mit ihren Kindern zu leben, mitzuwachsen mit den kleinen Menschen. Aber dieser Anspruch erweist sich häufig als unvereinbar mit der unveränderten beruflichen Belastung der Väter. Das Ergebnis sind dann neue Väter-Typen, von denen ich Ihnen drei präsentieren darf:

- | Die Turbo-Väter, die nach einem 12-Stunden-Tag mit dem schlechtesten aller möglichen Gewissen nach Hause rasen, um wenigstens noch die letzten Sätze der Gute-Nacht-Geschichte vorlesen zu können.
- | Die SMS-Väter, die mit unbegrenzter Mobilität und Flexibilität ihre SMS zu ihren Kindern in die Welt senden.
- | Die Handy-Väter, die immer erreichbar sind – auf der Mailbox.

Was aber wollen wir Väter eigentlich?

- | Wir wollen zugleich beruflich erfolgreich sein und für unsere Kinder da sein können.
- | Wir wollen die Angebote, die ja durchaus eine aktive Vaterschaft ermöglichen, auch nutzen können, ohne in den Betrieben schräg angeschaut zu werden.

Das werden aktive Väter aber häufig! Von den in Teilzeit beschäftigten Männern nehmen 25% der Befragten eine Verschlechterung der beruflichen Stellung wahr, mehr als 40% benennen eingeschränkte Aufstiegschancen.

Trotzdem kann ein Fünftel der deutschen Männer als sogenannte „neue Männer“ bezeichnet werden. Diese sind partnerschaftlich orientiert und unterstützen die Berufstätigkeit ihrer Frauen. „Neue Männer“ sehen in einer familienorientierten Unterbrechung ihrer Erwerbsarbeit eine persönliche Bereicherung.

Ca. 12% der Männer sind bereit, ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden oder weniger in der Woche zu reduzieren. Und schließlich: 40 % der Männer wünschen sich eine engagiertere Rolle in der Familie.

Der Wille ist also da!

Meine Damen und Herren, die Stiftung, die ich hier vertrete, hat schon Anfang der 90-er Jahre, als das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie so langsam Gestalt annahm, immer nach betrieblichen Lösungen gesucht, in denen nicht nur die Frauen eine Rolle spielten. Wir waren schon damals überzeugt, dass nur solche Maßnahmen akzeptabel seien, die letztlich Frauen und Männern die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffneten. Alles andere wäre doch auch eine Entmündigung von uns Männern gewesen!

Es ist doch nachgerade ein Armutszeugnis für uns selbst, wenn wir uns von einer zentralen Mitwirkung in der Familie fernhalten lassen – oder uns selbst davon fernhalten!

Zur aktiven Vaterschaft gehört dann aber auch, dass sie durch eine moderne betriebliche Personalpolitik gestützt wird. Häufig allerdings haben wir zwar modernste Kommunikations- und Bürotechnik in den Unternehmen, aber eine Personalpolitik aus dem Altertum.

Wir in der Hertie-Stiftung fördern mit unserem Audit Beruf & Familie praktische betriebliche Lösungen für Mütter und Väter. Wir sorgen durch unsere öffentlichen Zertifizierungen von familienfreundlichen Unternehmen dafür, dass diese Lösungen bekannt werden und Schule machen. Und wir sorgen dafür, dass bekannt wird, dass diese Lösungen einen deutlichen wirtschaftlichen Nutzen erbringen: durch geringere Krankenstände, durch geringere Fehlerquoten, durch Fidelisierung des Personals, durch Imagegewinn.

Ich begrüße es sehr, dass sich das „Aktionsforum Männer und Leben“ mit uns Vätern aus der Perspektive des „Gewinns für Unternehmen“ beschäftigt. Anders herum: Ein „väterloses Unternehmen“ – das muss ja eine traurige Veranstaltung sein!

Ich wünsche der Tagung einen guten Erfolg! Vielen Dank.

Dr. Roland Kaehlbrandt

Geschäftsführer der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

## Begrüßung durch

---

*Achim Vandreike*

Sehr geehrter Herr Dombrowski,  
sehr geehrter Herr Kaelbrandt,  
Sehr geehrte Damen und Herren,

ich darf Sie hier in der IHK-Frankfurt anlässlich der Tagung „Väter – ein Gewinn für Unternehmen?!“ im Namen der Stadt Frankfurt am Main herzlich begrüßen.

Anrede,

„Vater werden ist nicht schwer. Vater sein dagegen sehr.“ Es gibt Zitate, die sind zeitlos. Wie das von Wilhelm Busch.

Und trotzdem hat sich seit der Zeit des genialen Verseschmiedes einiges geändert. Nicht nur bei allein erziehenden Vätern, die zwar immer noch eine Minderheit bilden, aber deren Zahl wächst und die natürlich die gleichen Probleme haben, Beruf und Kindererziehungen unter einen Hut zu bringen wie allein erziehende Mütter.

Aber auch das Selbstverständnis von Vätern in festen Partnerbeziehungen beginnt sich zu ändern. Nach neueren Studien sehen sich 70 Prozent der Väter nicht mehr nur als Ernährer, sondern als Erzieher ihrer Kinder. Selbst wenn der eine oder andere nur opportunistisch dem Zeitgeist nachredet und den Praxistest wohl kaum bestehen würde, allein das postulierte Selbstverständnis zeugt von gesellschaftlichen Veränderungen mit konkreten Auswirkungen auf den Alltag und die Lebensplanung. Und doch stellen sich viele Väter die Frage, wie sie mit dem ständig quälenden Gefühl umgehen können, dass nie genug Zeit für die Familie und sie selber da ist.

Jetzt gibt es natürlich immer wieder die schlaunen Ratgeber, wir kennen sie alle. Da heißt es dann:

Besuchen sie ein Zeitmanagement-Seminar, erobern sie sich eine Pufferzone zwischen Arbeit und dem Nachhausekommen oder schaffen sie mit ihrer Partnerin alltägliche Rituale für Gemeinsamkeit.

Diese und viele weitere Ratschläge sind natürlich nur bedingt von Nutzen. Was wirklich zählt, ist die vorherrschende Realität in den Betrieben in Deutschland.

Anrede,

Männer wollen nicht nur gerne aktive Väter sein. Sie wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, und um dieses realisieren zu können, möchten sie anders arbeiten.

In der Realität bildet sich dies noch lange nicht ab. Nur fünf Prozent aller Männer haben ihre Arbeitszeit verkürzt, um Beruf und Kindererziehung organisiert zu bekommen.

„Wer Karriere machen will, der muss Vollzeit arbeiten“, heißt es häufig und „Wer Teilzeit wählt, der hat sich entschieden“, so schätzen viele Väter nach wie vor ihre berufliche Situation ein.

Tatsächlich hat sich ein großer Teil der Väter aber überhaupt noch nicht aktiv erkundigt, welche betrieblichen Möglichkeiten bestünden, ihre privaten Interessen und das Berufsleben unter einen Hut zu bekommen.

Anrede,

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit stellt eine wesentliche Voraussetzung dar, um Familie und Beruf in Einklang bringen zu können. Vor diesem Hintergrund sind für städtische Bedienstete in Frankfurt Regelungen geschaffen worden, die sowohl die individuellen Bedürfnisse als auch die dienstlichen Notwendigkeiten berücksichtigen.

Aber es gibt noch eine Reihe anderer Maßnahmen mit denen die Stadt Frankfurt am Main den Familien den Weg ins Berufsleben erleichtern will. Dazu gehört zum Beispiel die hohe Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung, die wir gezielt fördern und fortentwickeln. Derzeit sind rund 25 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit tätig. Das sind rund 3300 Personen, davon sind rund 550 Männer.

Eine weitere Gelegenheit, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, ist die Möglichkeit zur Telearbeit.

Unter familienfreundlichen Gesichtspunkten wird darüber hinaus bei der Stadt Frankfurt am Main auch Dienstbefreiung zur Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes gegeben.

Sie sehen also, gerade wenn es um die Vereinbarung von Beruf und Familie geht, leistet der öffentliche Dienst eine vorbildliche Arbeit.

Anrede,

nun wollte ich hier nicht Arbeitsplätze für Väter im öffentlichen Dienst feilbieten. Es gibt sicherlich auch private Unternehmen, die die Zeichen der Zeit erkannt. Zweifellos gibt es aber auch noch viel zu tun. Ich hoffe, sie kommen bei ihrer heutigen Tagung den einen oder anderen Schritt voran und wünsche Ihnen anregende Diskussionen.

Achim Vandreike

Bürgermeister der Stadt Frankfurt am Main

*Dr. Wilfried Weiß*

### **Väter – Ein Gewinn für Unternehmen?!**

**Väter – Ein Gewinn für Unternehmen?** Und wenn es so wäre, was bedeutet das eigentlich und warum könnte es ein Gewinn für Unternehmen sein?

**Fachliche Qualifikationen** allein reichen heutzutage nicht mehr aus, um im Beruf erfolgreich zu sein. **Soziale Kompetenzen**, Organisations- und Kommunikationsfähigkeit werden sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber natürlich auch für die Unternehmen, zum Erfolgsfaktor. An dieser Stelle spreche ich nicht nur von Großunternehmen sondern **auch von den kleinen und mittelständischen Unternehmen**. Die sozialen Kompetenzen erwirbt man meist nicht am Schreibtisch oder im Sitzungssaal, sondern man benötigt sie dort.

**Frauen** mit ihren Erfahrungen im Management von Familie und privatem Umfeld sind in diesem Bereich oft im **Vorteil**. Aber - aktive **Partizipation** am Familien- und Privatleben ermöglicht auch **Männern**, diese Kompetenzen zu erweitern. Ich will ja nicht sagen, dass Männer diese Kompetenzen gar nicht haben. Es ist allerdings schon ein Unterschied, ob ich im beruflichen Alltag in klaren hierarchischen Strukturen Arbeitsanweisungen geben kann und entsprechende Ergebnisse erhalte, oder ob ich im privaten Umfeld darauf angewiesen bin die Nachbarin zu bitten und zu überzeugen, dass sie abends auf die Kinder aufpasst, damit ich mir mit meiner Frau einen Theaterabend gönnen kann. Hier beruht vieles auf dem berühmten „geben und nehmen“. Man muss oder sollte sich revanchieren, man kann seine Wünsche und Bedürfnisse nicht immer so durchsetzen, wie man es vielleicht gerne hätte. Kurz: Man lernt den Umgang mit einem ganz anderen, viel sensibleres „Handwerkszeug“, als es einem in den üblichen Managementschulungen und Verhaltenstrainings vermittelt werden kann. Und dies in einer Lernmethode, die nachweislich diejenige ist, bei der die erworbenen Fähigkeiten am besten „sitzen“ – dem entdeckenden Lernen. Zugegeben, dass kann manchmal ein wenig länger dauern, auch gelegentliche Rückschläge sind denkbar und möglich. Aber letztendlich zählt doch das positive Ergebnis.

**Fortschrittliche Unternehmen**, die erkannt haben wie wichtig ausgeprägte soziale Kompetenzen sind und zu welcher hoher Produktivität ausgeglichene, zufriedene und motivierte Mitarbeiter fähig sind, die den Rücken frei haben von Sorge um die Organisation des familiären Alltags und die sich voll und ganz auf ihre Aufgaben konzentrieren können. Solche Unternehmen ermöglichen es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch eine familienbewusste Personalpolitik, sich sowohl im Beruf als auch im Privatleben zu engagieren, denn sie profitieren davon in mehrfacher Weise. Männer erweitern ihre sozialen Kompetenzen in der Familie; das soziale und fachliche Potential der Frauen bleibt dem Unternehmen erhalten. Ausgeglichene und zufriedene Mitarbeiter zeigen sich auch im Berufsalltag belastbar und engagiert für das Unternehmen. Das damit auch eine höhere Servicebereitschaft einher geht, bedarf eigentlich keiner Erwähnung. Eine Förderung der Balance zwischen Beruf und Familie seitens des Unternehmens wird außerdem zunehmend zum Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung und langfristigen Bindung von hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Aus meiner Sicht sind die Themen Kinderbetreuung und Flexibilisierung der Arbeitszeit die wesentlichen **Ansatzpunkte** zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ein Rahmen, der doch in vielen Unternehmen bereits vorhanden ist. **Was spricht** bei den vielen verschiedenen Teilzeitmodellen und sogar dem gesetzlichen Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz noch **dagegen**, dass auch Väter sich stärker in der Familie engagieren?

Vielleicht die Familie selbst, weil sie es sich nicht leisten kann, dass der Mann auf einen Teil seines Gehaltes verzichtet? Oder ist es gar der Mann, weil er fürchtet als "bekennender Vater" Nachteile im Unternehmen zu haben?

Zur reinen Teilzeitarbeit und den damit verbundenen finanziellen Einbußen gibt es Alternativen in Form von Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Um sich im privaten Umfeld engagieren zu können, muss man nicht gleich seine Arbeitszeit, und damit auch sein Gehalt, um 50% reduzieren. Es gibt auch eine Fülle von Möglichkeiten, die dazwischen liegen. Als ein Beispiel seien nur die Kombination von Teilzeit (vielleicht eine Reduktion um 20%) und Telearbeit genannt – hier spreche ich natürlich von alternierender Telearbeit, die im Wechsel zu Hause und im Büro stattfindet. Das Ergebnis: eine verträgliche Reduktion des Einkom-

mens kombiniert mit einer deutlich erhöhten Flexibilität – sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen. Einschränkung sind hier natürlich die betrieblichen Belange, die müssen Telearbeit überhaupt zulassen- nicht alle Arbeitsplätze sind für Telearbeit geeignet. Dies ist aber nach meinen Erfahrungen in sehr vielen Bereichen, mindestens in der Administration sehr gut möglich – man muss es nur wollen. Das bedeutet zwar eine zunehmende **Integration von Beruf und Familie** und keine strikte Trennung dieser beiden Lebensbereiche - historisch betrachtet nichts neues. War es früher eine Selbstverständlichkeit, dass Familie und Erwerbsleben zusammen gehörten und ineinander über gingen, so ergab sich mit dem Beginn der Industrialisierung zwangsläufig eine Trennung zwischen Produktion und Erwerb auf der einen Seite und dem, wie man heute sagen würde, Management der Familie und des privaten Umfeldes auf der anderen Seite. Doch inzwischen geht die Entwicklung wieder in eine andere Richtung. Die Bereiche Familie, Privatleben und Erwerbsleben haben deutlich an Trennschärfe verloren. Neue Technologien schaffen neuen Spielraum für eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und -ort. Voraussetzung dafür ist allerdings Vertrauen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und was die Führung angeht, so sollte sie an den zu erreichenden Zielen und nicht an der Präsenz am Büro orientiert sein – vielleicht ist dies aber für Sie alle bereits eine Selbstverständlichkeit.

Bleibt noch die Frage nach dem Image des bekennenden Vaters im Unternehmen. Wird er von seinen Kollegen heute noch als Mitarbeiter angesehen, der per definitionem wenig motiviert und ohne Engagement danach trachtet seinen Arbeitsplatz zu verlassen, um endlich Windeln wechseln zu können? Kurz gesagt, ist er ein „windelwechselndes Weichei“?

Oder sieht man gerade in den Vätern besonders motivierte, verantwortungsbewusste, flexible und selbstbewusste Mitarbeiter, die sich was (zu)trauen? Ein Unternehmen, das diese Frage mit einem deutlichen Ja beantworten kann, das diesen Männern eine große Wertschätzung entgegenbringt, wo solches auch im Management vorgelebt wird, hat offenbar schon ein neues Leitbild für Männer und Väter umgesetzt – also ist doch eigentlich nichts mehr zu tun – oder?!. Leider ist es nicht ausreichend innerhalb einzelner Unternehmen neue Leitbilder für Männer und Väter zu propagieren. Was wir vielmehr brauchen ist ein Be-

wusstseinswandel in der Gesellschaft – daran mitzuarbeiten ist mir ein besonderes Anliegen.

So ist es doch als sehr positives Zeichen zu werten, dass sich aus dem ehemaligen Arbeitskreis „Mann, Beruf und Familie“ ein Aktionsforum „Männer und Leben“ entwickelt hat, dass es schafft eine solche Veranstaltung auf die Beine zu stellen.

Für mich steht hinter dem Titel dieser Veranstaltung: Väter – Ein Gewinn für Unternehmen! Ein klares und deutliches Ausrufezeichen! Ich wünsche uns allen eine erfolgreiche Tagung, viele Anregungen und natürlich, dass dies wirklich nur ein Impuls ist und dass noch viele große und kleine Aktionen folgen und der Wandel im Bewusstsein sich immer schneller vollzieht.

## Dialog zum Einstieg

---

*Schöne neue Arbeitswelt:*

*Die individuellen und gesellschaftlichen Kosten der Männer-Karriere.*

Stefan Becker

Gemeinnützige Hertie-Stiftung

Dr. Brigitte Bertelmann

Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN

Barbara David

Zentraler Stab Personal, Commerzbank AG

Werner Gross

Psychologisches Forum Offenbach

Moderation:

Dr. Harald Seehausen

Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung Prack & Seehausen

### **Einleitende Worte:**

---

Das Aktionsforum Männer und Leben - Vereinbarkeit von Familie und Beruf begreift sich als ein regionales Netzwerk und ein Interessenverbund in der Rhein-Main-Region, das sich für eine neue Balance von Familie, Arbeit und Leben einsetzt, unter besonderer Berücksichtigung männlicher Interessen und Wahrnehmungen.

Die Akteure des Forums kommen aus Unternehmen, Institutionen, Initiativen, kommunalen Einrichtungen, Kirchen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und repräsentieren in dieser Form ein breites gesellschaftliches Spektrum.

Vor diesem Hintergrund haben wir bewusst diesen Dialog zum Einstieg an die Stelle der üblichen Vorträge bundesweit bekannter Autoritäten gesetzt. Das

Thema "Schöne neue Arbeitswelt: Die individuellen und gesellschaftlichen Kosten der Männer-Karriere" erfordert einen arbeitsfeldübergreifenden und ganzheitlichen Ansatz. Aus diesem Grunde haben wir ein Quartett von Männern und Frauen ausgewählt, das aus sehr unterschiedlichen Lebensbereichen mit verschiedenen Erfahrungen kommt. Die Fragen, die wir ihnen stellen, begleiten uns durch die gesamte Tagung und werden uns auf verschiedenen Ebenen immer wieder begegnen.

Barbara David:

Engagierte Mutter eines 14 jährigen Sohnes, Bankkauffrau. Germanistin und Personalfachkauffrau, Mitarbeiterin des Zentralen Stab Personal Commerzbank AG, Abteilungsdirektorin im Arbeitsfeld Chancengleichheit und Diversity

Die Commerzbank verfolgt seit Anfang der neunziger Jahre zahlreiche Programme, um eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Familie zu fördern. Vielfältige Projekte sollen zur besseren Abstimmung der privaten und beruflichen Verpflichtungen beitragen. Attraktive Betreuungsmöglichkeiten für Mitarbeiterfamilien unterstützen die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Die Commerzbank setzt nun neue Akzente in der Gleichstellungspolitik. In einem Interview der neuesten Stern-Ausgabe betonen Sie als einer der zukunftsweisenden Herausforderungen die Familienintegration der Männer. Ihre Aussage hierzu lautet:

"Es wird vielleicht nicht so lange dauern wie die Emanzipation der Frau. Aber es ist ein langfristiger Prozess."

Gibt es bei der Commerzbank ein wachsendes Interesse von Männern an Fragen der Partnerschaft und der Chancengleichheit beider Geschlechter? Aussage? Und welche konzeptionellen Überlegungen zeichnen sich zur betrieblichen Väterförderung ab?

Stefan Becker:

Engagierter Vater von zwei Kindern im Alter von 12 und 14 Jahren. Als Volkswirtschaftler fünf Jahre in der Betriebsräte-Schulung tätig gewesen, Spezialist für Telearbeit und seit 1998 bei der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung als Experte zu

Fragen einer familienbewussten Personalpolitik tätig. Heute verantwortlicher Geschäftsführer der Beruf & Familie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Der Bundeswettbewerb "Der familienfreundliche Betrieb 2000: Neue Chancen für Frauen und Männer" setzte mit seinen Schwerpunktthemen zukunftsweisende Akzente: Ausgezeichnet wurden Betriebe, die mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezielt Väter ansprechen und mit Telearbeit familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen. Die Bewerbungen zeigten deutlich, dass Familienorientierung, Telearbeit und Väterförderung wirtschaftlich relevante Themen sowie entscheidende Kriterien des betrieblichen Erfolges sind.

Wie bewerten Sie mit dem Blick auf zukunftsweisende Maßnahmen der Väterförderung die Auszeichnung der Darmstädter Druckwerkstatt Kollektiv in der Kategorie Kleinbetrieb? Welche Merkmale des Unternehmens sind besonders hervorzuheben? Und welche ernstzunehmenden Projekte beobachten Sie in anderen Unternehmen?

Werner Gross:

Als Psychotherapeut, Supervisor und Coach für Personen, Gruppen und Organisationen tätig. Mitbegründer des Psychologischen Forums Offenbach (PFO). U.a. Veranstaltung von Workshops zu den Themen Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. Journalistisches Studium. Veröffentlichung von Büchern zu Fragen der seelischen Kosten von Karriere.

Sie verfügen über zahlreiche Erfahrungen aus der Beratung von Führungskräften. Es liegt im Wesentlichen an den Führungskräften, ob sich Väter und Mütter mit ihren familiären Belangen und Belastungen im Unternehmen verstanden fühlen. Ihre Publikationen und Interviews zu Fragen der seelischen Kosten von männlicher Karriere haben vielerorts zu wichtigen Streitdiskussionen geführt.

Um an dem Titel unseres Dialogs anzuknüpfen: Welche männlichen Werte und Orientierungen der neuen schönen Arbeitswelt erhöhen die individuellen Kosten der Männer-Karriere?

Dr. Brigitte Bertelmann:

Mutter von 2 Kindern im Alter von 19 und 21 Jahren. Von Beruf Volkswirtschaftlerin. Herkömmliches Familienmodell bewusst gelebt, zehn Jahre als Familienhausfrau gearbeitet. Ehrenamtlich als Elternbeirätin im Kindergarten und Grundschule sowie Initiatorin eines Fördervereins für Schulkindbetreuung tätig. Sieben Jahre Lehraufträge an verschiedenen Ausbildungsstätten übernommen. Seit fünf Jahren im Zentrum für Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN vor allem für Fragen der Gesellschafts-, Sozial- und Familienpolitik tätig.

Ihre Grundauffassung ist, dass die Geschlechterproblematik untrennbar verbunden ist mit der Frage nach der Verteilung und Umverteilung von Arbeit sowie Arbeitslosigkeit. Sie setzen sich mit einem veränderten Arbeitsbegriff in der modernen Wissensgesellschaft auseinander. Mit dem Blick auf die gesellschaftlichen Kosten der Männer-Karriere stellen sich vor allem zwei Fragen: Welche Leitbilder führen zu welchen gesellschaftlichen Kosten?

Welche neuen Leitbilder werden die moderne Arbeits- und Freizeitwelt prägen?

Der zweite Teil des Dialogs setzt sich mit dem Spannungsverhältnis von Familie und Arbeitswelt auseinander. In besonderer Weise nimmt die Zeit-Frage bei der Gestaltung des Familienlebens einen hohen Stellenwert ein.

In einer Untersuchung des Bamberger Familienforschungsinstituts wurden 1500 junge Ehepaare innerhalb von sechs Jahren nach ihrer Zeitverwendung befragt. Also wie hat sich der Zeiteinsatz für Familie, Partnerschaft, Arbeitswelt nach der Geburt des Kindes verändert?

Im Vergleich zu kinderlos gebliebenen Paaren erhöht sich nach der Geburt eines Kindes das berufliche Engagement der jungen Väter. Nie verbringen Männer so viel Zeit mit außerhäuslicher Arbeit wie kurz nach der Familiengründung. Bei jungen Vätern ist die Wochenarbeitszeit eindeutig am längsten -länger sogar als bei allein lebenden Männern. Wie erklären Sie sich diese Dissonanz der Lebenszyklen?

## **Und ein zweiter Aspekt der Zeitfrage soll miteinbezogen werden:**

---

Väter und Mütter haben erhöhte Zeit-Rechte am Arbeitsplatz erhalten: Im Jahr 2001 traten in Deutschland zwei Gesetze in Kraft, die die Gleichstellung der Geschlechter voran bringen sollten; das Teilzeitgesetz und Erziehungsgeldgesetz.

Das Teilzeitgesetz: Väter können ebenso wie Mütter Auszeiten für die Betreuung ihrer Kinder vom Arbeitgeber beanspruchen. Zum ersten Mal wurden die Chancen, ohne Angst vor Sanktionen Teilzeit arbeiten zu können, wesentlich verbessert.

Das neue Erziehungsgeldgesetz: Der sogenannte Erziehungsurlaub wurde nicht nur endlich in Elternzeit umbenannt. Die Kombination beider Gesetze ermöglicht für Männer und Frauen neue Chancen, ein besseres Gleichgewicht zwischen Leben und Arbeiten herzustellen.

Folgende Fragekreise sollten im Dialog und in den Arbeitsgruppen thematisiert werden?

Warum sollten Väter sich die Elternzeit gönnen? Welche individuellen Kosten entstehen, wenn die Elternzeit nicht genommen wird?

Und welcher Nutzen entsteht auf der individuellen ,betrieblichen und gesellschaftlichen Ebene?

Um Männer als Subjekte von Geschlechterpolitik und ernst zu nehmende Kooperationspartner in ihrer Veränderungswilligkeit zu unterstützen, welche perspektivischen Maßnahmen sind aus Ihrer jeweiligen Sicht erforderlich?

Frage an Frau Dr. Bertelmann:

Die Männer- und Frauenfrage provoziert die Frage nach der gesellschaftlichen Kosten- und Nutzenrechnung bis hinein in den betriebs- und volkswirtschaftlichen Kontext. In diesem Zusammenhang vertreten Sie die These, dass weibliche Ressourcen durch einseitige männliche Karriereentwicklung verloren gehen. Welche gesellschaftlichen Ressourcen (Scheidungs-Häufigkeit und Gewaltneigung, Umgang mit weiblicher Qualifikation) werden hier verschwendet? Warum wird diese volkswirtschaftliche Ressourcenverschwendung

nicht mit der gegenwärtigen Standortdiskussion verbunden? Welche Opportunitätskosten entstehen und welche kurz- und mittelfristigen Maßnahmen sind von Politik und Gesellschaft zu treffen?

Frage an Stefan Becker:

Aus der großangelegten Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung unter dem Titel "Familienbewusste Personalpolitik als Teil der Unternehmenspolitik" entstand das Audit Beruf & Familie als ein Instrument zur Messung der Familienorientierung von Unternehmen. Wenn Sie nach nun mehrjähriger praktischer Anwendung dieses Audits in knapp 100 Unternehmen ein Fazit ziehen, wo liegt der größte Entwicklungs- und Beratungsbedarf für eine familienbewusste und insbesondere väterfreundliche Personalpolitik?

Frage an Barbara David:

Ein größeres Engagement von Frauen im Erwerbsleben erfordert ein größeres Engagement von Männern in Familie und Haushalt, wenn die Entwicklung nicht weiter zu Lasten der Frauen gehen soll. Welche Handlungsfelder einer familienbewussten Personalpolitik würden Sie in den Vordergrund rücken, um ein höheres Maß der Aktivierung und Mobilisierung von Männern zu erreichen? Und was heißt in diesem Zusammenhang "Diversity"?

Frage an Werner Gross:

Wenn wir von männlicher Karriere mit seinen individuellen Kosten sprechen, dann müssen wir wahrnehmen, dass der Karriererhythmus der Arbeitswelt zeitlich kaum auf die Anforderungen der Familienentwicklung abgestimmt ist, ihr sogar entgegenläuft. Positive Leitbilder von Männlichkeit können sich in der nachwachsenden Generation nur dann entwickeln, wenn einerseits Jungen in Familie und öffentlichen Erziehungseinrichtungen neben Frauen auch mit Männern zu tun haben. Andererseits spielt das Führungsverhalten, eine bedeutende Rolle, um das väterliche Engagement in der Familienarbeit zu erhöhen. In welcher Weise müssen sich die Rollenanforderungen der Führungskräfte verändern? Was kann

Führungskräfte zur Unterstützung familien- und väterfreundlicher Maßnahmen bewegen?

### **Abschließendes Wort:**

---

Die Gleichstellungspolitik muss aus der Sackgasse heraus. Geschlechterbeziehungen dürfen nicht in Sondergremien abgeschoben werden. Wie Frauen das Recht auf Chancengleichheit im Erwerbsleben haben, steht Männern das Recht auf aktive Vaterschaft und Familienarbeit zu.

Thomas Gesterkamp plädiert in seinem neuen Buch "gutesleben.de - Die neue Balance von Arbeit und Liebe" für eine strategische und gedankliche Veränderung der Gleichstellungspolitik. Hierzu verwendet er folgendes Bild:

Der Graffiti-Spruch "Ein Frau ohne Mann ist wie ein Fisch ohne Fahrrad" sorgte in den siebziger und achtziger Jahren in frauenbewegten Kreisen für Heiterkeit. Dieser damalige Fahrrad-Slogan beginnt sich in jüngster Zeit langsam zu ändern: " Um im Bild zu bleiben: Die Frauen fahren nicht nur Fahrrad, sondern sind auch bereit, ein gemischtgeschlechtliches Tandem zu besteigen. Leider sitzen die Pedalritter auf einem solchen Gefährt meist nicht einträchtig nebeneinander. Zu klären ist, wer vorne sitzt und wer trampelt, wer die Balance hält, wer lenken, klingeln und schalten darf, wer anschiebt und wer hinterherläuft - oder sich gar mit einem Platz auf der Stange begnügen muss... Der gemischt geschlechtliche Dialog erfordert viel Einfühlungsvermögen und ein hohes Maß an Toleranz. Solches Tandemfahren ist womöglich schwerer als das auf der Straße."(Klett-Cotta 2002, S. 141/145).

# Präsentation von beispielhaften Initiativen des Aktionsforums Männer und Leben – Vereinbarkeit von Familie und Beruf

---

## *Handlungsfeld 1:*

### *Familienfreundliche Arbeitswelt*

---

Moderation: Kerstin Uhrig

Beiträge      Dr. Wilfried Weiß  
Deutsche Lufthansa AG Frankfurt  
In Kooperation mit  
Beate Ümit  
Fraport AG  
Klaus Zinke  
B.Braun Melsungen  
Petra Schäfer-Schubert  
Hessischer Rundfunk Frankfurt  
Christian Kamm  
KAMM Karosseriebau Lichtenfels-Goddelshheim

Wirtschaft und Familie, zwei Bereiche, der eine öffentlich der andere privat, die eine relativ kleine Schnittmenge haben. Und wo der öffentliche Bereich auch immer der wichtigere ist, der von dem privaten, individuellen Themen doch bitte verschont bleibt – meint man.

Aber wir sind heute hier bei der IHK im Haus der Börse – kapitalistischer und wirtschaftsorientierter geht es kaum – und beschäftigen uns mit dem Thema, wie Beruf und Familie in unserer komplexeren werdenden Gesellschaft für Menschen und insbesondere für Väter, in Balance gebracht werden können.

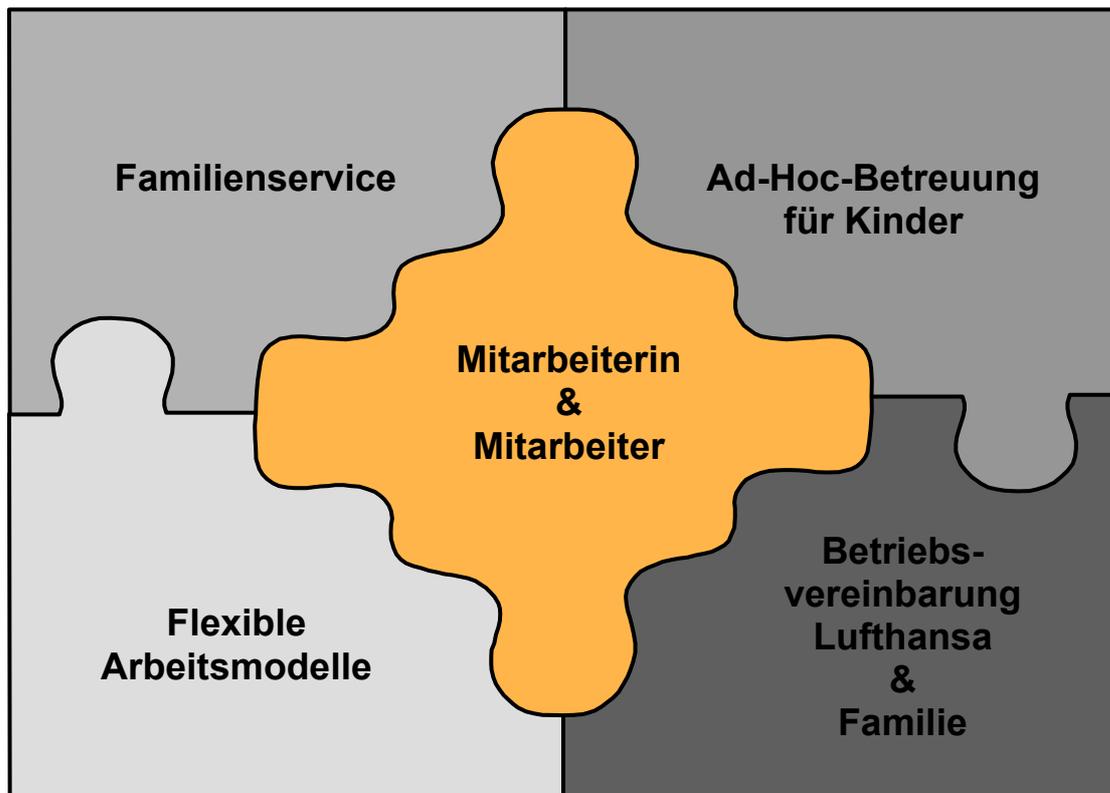
Und es gibt eine Reihe guter Beispiele, wie Unternehmen ihre Arbeitswelt familienfreundlich gestalten. Dass solche Maßnahmen sich einerseits rechnen, hat die Prognos-Studie bereits belegt, dass Familienfreundlichkeit aber andererseits auch etwas für Unternehmen aller Größenordnungen vom Global Player bis zum Kleinstbetrieb und durch alle Branchen ist, möchten wir Ihnen anhand der hier heute vertretenen Unternehmen vorstellen.

Beginnen wir mit den Global Playern und begrüßen Sie mit mir von der Lufthansa Dr. Wilfried Weiß und von Fraport Beate Ümit. Ein weiterer Global Player mit Familientradition ist das Unternehmen B.Braun Melsungen. Herr Klaus Zinke wird uns berichten, welchen Stellenwert Familien und Väter in seinem Unternehmen haben. Nicht ganz so groß und auch als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber einen anderen Bereich moderner Arbeitswelt abdeckend stellt uns Petra Schäfer-Schubert den Hessischen Rundfunk vor. Als kleinster Betrieb und im wahrsten Sinne des Wortes ein Kleinbetrieb begrüßen wir Christian Kamm vom gleichnamigen Unternehmen Kamm Karosseriebau aus Goddelsheim.

## Dr. Wilfried Weiß, Chancenbeauftragter der Lufthansa

Familienfreundliche Arbeitswelt der Lufthansa

### Balance Beruf / Privatleben



Die Lufthansa verfolgt die folgenden Arbeitszeit-Prinzipien:

- | „Der Flieger muss fliegen“

- | Betriebliche Anforderungen
- | Individuelle Möglichkeiten
- | „Selbstorganisation“
- | Individualisierung
- | Flexibilisierung (Zeit und Ort)
- | Modularisierung
- | Verantwortung beim Mitarbeiter

Es besteht eine Betriebsvereinbarung Lufthansa & Familie danach besteht die Möglichkeit für unbezahlten Sonderurlaub für

- | Erziehung eines Kindes
- | Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

### **Der Familienservice der Lufthansa bietet Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Betreuung für Familienangehörige:**

---

- | Beratung: Ermittlung spezieller, auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnittener Lösungen für die Kinderbetreuung
- | Vermittlung:
  - Tagesmütter
  - Kinderfrauen
  - Au pairs
  - Babysitter
  - Notmütter
  - Nachhilfe
  - Ferienbetreuung
- | Ad-hoc- Kinderbetreuung in Frankfurt
  - Montag – Sonntag von 6.00 Uhr – 22.00 Uhr
  - 30 Kinder im Alter von 1-12 Jahren in altersgemischten Gruppen
  - Ad-hoc-Betreuung bei plötzlichem Ausfall der Regelbetreuung
  - Anmeldung spätestens am Vortag über „Hotline“
  - Motto: „Vom Notfall zum Abenteuer“

Die Männerrolle im Unternehmen wird kommuniziert:

- | Portraits von Vätern in Teilzeit und Elternzeit
- | Kommunikation positiver Beispiele intern und extern ⇒ Beispieeffekt

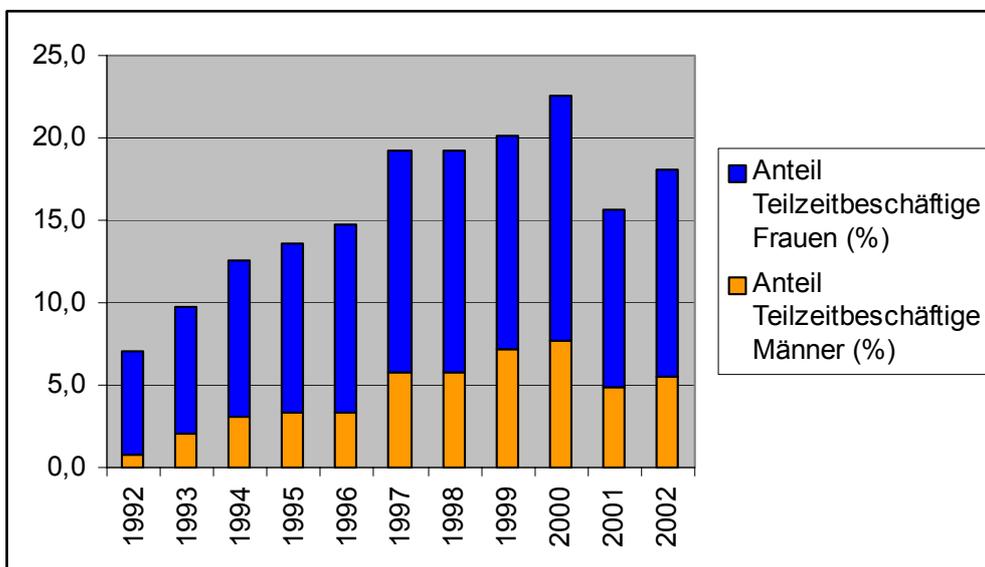
### **Balance zwischen Beruf und Privatleben heißt bei der Lufthansa zunächst flexible Arbeitsmodelle:**

- | Teilzeit-Varianten
- | Individuell reduzierte Arbeitszeit
- | Mix-Modelle
- | Altersteilzeit
- | Alternierende Telearbeit
- | Arbeit auf Abruf

Diese Modelle haben zwei wesentlichen Annahmen getragen:

- | Arbeitszeitsouveränität
- | Gleitende Arbeitszeit

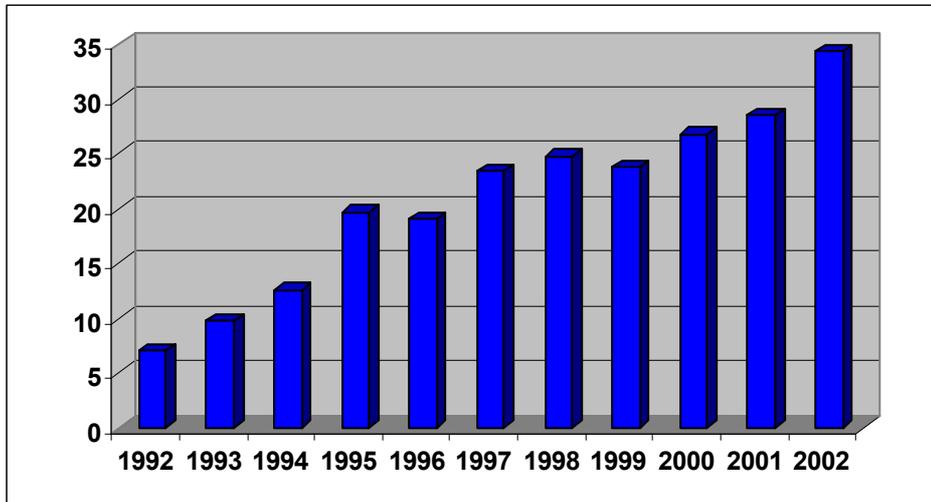
### **Situation Mitarbeitende in Teilzeit**



\*) Lufthansa Konzern, 1992 - 1994: Deutsche Lufthansa AG, Der Rückgang im Jahr 2001 ist im Wesentlichen auf die Eingliederung von SKY-Chefs zurückzuführen

## Anteil Teilzeitbeschäftigte Lufthansa AG

---



Die Herausforderungen für das Unternehmen bei einem Ausfall der Regelbetreuung stellen sich wie folgt dar:

- | Unmotiviertes/gestresstes Personal
- | Unproduktive Mitarbeitende
- | Negative Wirkung auf Kunden
- | Ausfallzeiten
- | Imageverschlechterung

**Die Chancen und Risiken für familienfreundliche Maßnahmen sind abzuwägen.**

---

Für die Lufthansa ergeben sich Chancen:

- | Erhöhung der Präsenz der Mitarbeitenden
- | Erhöhung von Mitarbeitermotivation, -produktivität und Servicebereitschaft
- | Erhöhung der Mitarbeiterverfügbarkeit
- | Positive Erfahrungen anderer Unternehmen (Commerzbank, Ford u.a.)

und Risiken:

- | Produkt wird von den Mitarbeitenden nicht angenommen
- | Personalpolitische Grundsatzentscheidung mit hoher Verbindlichkeit
- | Keine Kostenübernahme durch nutzende Bereiche

## **Nutzen für Unternehmen und Mitarbeiter**

---

Abschließend lässt sich der Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen für das Unternehmen so darstellen:

- | Flexible Arbeitszeiten ermöglichen flexible Kapazitätsanpassungen
- | Reduzierte Arbeitszeiten und Sonderurlaub ermöglichen temporäre Kapazitätsanpassungen bei Erhalt von Potenzialen und Know-how
- | Engagierte und hoch motivierte Mitarbeiter sind sehr produktiv und erbringen einen guten Service – Fehlzeiten werden reduziert
- | Ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und hohe Soziale Kompetenz durch Engagement im privaten Umfeld
- | Hohe Loyalität und Bindung an das Unternehmen, Nutzung aller vorhandenen Potenziale

Der Nutzen für Mitarbeiterin und Mitarbeiter ist ebenso darstellbar:

- | Flexible Arbeitszeiten erleichtern Engagement im privaten Umfeld
- | Reduzierte Arbeitszeiten und Sonderurlaub ermöglichen temporär volle Konzentration auf das private Umfeld
- | Verbesserte Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung
- | Auch Väter bekommen die Chance aktiv am Familienleben teilzunehmen
- | Erhalt von Know-how und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten



### Warum benötigen wir eine flexible Kinderbetreuung?

---

- | Betrieblich notwendige und kurzfristige Dienst- und Personalplanänderungen.
- | Flexible Schichtgestaltung.
- | Reduzierung der Fehlzeiten aufgrund von Betreuungsengpässen.
- | Zeitlich eng verfügbare Mitarbeiter.
- | Hilfestellung bei akuten und kurzfristigen Betreuungslücken.
  
- | Öffnungszeiten des Kindergartens und Schichtplan der Eltern passen nicht überein.
- | Schulung der Eltern.
- | Erkrankung der betreuenden Person.
- | Schließung der betreuenden Einrichtung.
- | Erziehungsurlaub beendet, aber noch keinen Kindergarten- oder Hortplatz.
- | Ferienzeit und kein Urlaubsanspruch.

### Was bietet Fluggi-Land?

---

- | Tägliche Öffnungszeiten von 06.00 Uhr bis 22.00 Uhr (auch an Sonn- und Feiertagen)
- | Betreuung für Kinder von ca. 1 bis 12 Jahren.

- | Tel. Anmeldung per Hotline, die täglich auch an Sonn- und Feiertagen erreichbar ist.
- | Die Anmeldungen werden per EDV erfasst.
- | Ferienfreizeiten
- | Tagesausflüge

### **Was ist bei Fluggi-Land anders?**

- | Erfahrene pädagogische Fachkräfte werden von Honorarkräften unterstützt (Studenten, Senioren, Hausfrauen).
- | Tagesausflüge mit dem eigenen Fluggi-Land-Bus.
- | Gemischte Altersgruppen, dadurch Erweiterung des Erfahrungshorizontes.

### **Wie sieht Fluggi-Land aus?**

- | 5-Meter großes beispielbares Flugzeug mit Flugsimulator
- | Trauminsel
- | PC-Plätze mit Kinderlernprogramme
- | Kreativ-Bereich
- | Außenanlage mit Sandspielplatz

### **Interessiert?**

---

Fluggi-Land ist eine geringe Investition gegenüber dem Return ihrer Mitarbeiter, in Form einer erhöhten Unternehmensverbundenheit!

Auch für Ihr Unternehmen entwickeln wir „firmen- und standortabhängig“ das passende Modell!

Ansprechpartner:  
Fraport AG  
Beate Ümit  
60547 Frankfurt  
Tel.: 069/690-6 65 84

## Klaus Zinke, Human Resource Manager Die B. Braun Melsungen AG - A Great Place To Work

---

Wir versorgen die Gesundheitsmärkte weltweit.

B. Braun bietet Produkte und Dienstleistungen für

- | die Klinik
- | den niedergelassenen Arzt,
- | den Home Care Sektor,
- | das Segment der extrakorporalen Blutbehandlung.
- | Gesamtumsatz 2002: 2.746,9 Mio. €  
(+ 4,1 Prozent gegenüber Vorjahr)

- | 29.000 Mitarbeiter in mehr als 50 Ländern,

davon etwa 50 % in EuropaWir verknüpfen Produkte mit

Dienstleistungen. B. Braun ist Partner seiner Kunden:

- | zuverlässig durch Verantwortung,
- | vertrauenswürdig durch Offenheit,
- | erfolgreich durch Innovation.

### **Wir sind ein Familienunternehmen mit klaren Leitlinien.**

---

Modernität und Tradition

- | Wachstum aus eigener Kraft
- | Weltweites Engagement
- | Bürger der Gesellschaft
- | Einheit in Vielfalt

Die B. Braun Melsungen AG – engagiert für moderne Arbeitsformen

- | Kreatives, prozessorientiertes Arbeiten im Bürokonzept 2010
- | Mehr Spielraum für Familien durch alternierende Telearbeit
- | Förderung von Teamarbeit und Selbstverantwortung u.a. durch Gruppenarbeitsformen in der Produktion
- | Mehr Flexibilität für die Mitarbeiter durch mehr als 60 Gleitzeitmodelle und 20 Schichtmodelle
- | Möglichkeit zu Job Sharing
- | Angebot von Altersteilzeit

Die B. Braun Melsungen AG – engagiert für Familie und Beruf

- | Programm „Beruf & Familie“
  - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zum Zwecke der Kindererziehung sowie zur Pflege von kranken Angehörigen das Arbeitsverhältnis unterbrechen.
  - Mit diesem Angebot werden einerseits familien-freundlichere Arbeitsbedingungen geschaffen und andererseits qualifizierte Mitarbeiter dauerhaft für das Unternehmen gewonnen.
  - Zum heutigen Zeitpunkt nehmen 22 Mitarbeiterinnen das Programm „Beruf & Familie“ in Anspruch
  
- | Programm „Mehr Spielraum für Väter“
  - Die B. Braun Melsungen AG fördert durch flexible Modelle der Arbeitsorganisation die Möglichkeiten für Familienväter, die Elternzeit in Anspruch zu nehmen.
  - Die Integration in das Unternehmen bleibt während der Elternzeit vollständig erhalten.
  
- | Zuschüsse für Kindergruppen
  - Die B. Braun Melsungen AG unterstützt örtliche Elterninitiativen zur Kinderbetreuung für Kinder zwischen dem ersten und drittem Lebensjahr.
  - Ziel ist es dabei, Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch vor dem 3. Lebensjahr der Kinder zu ermöglichen.
  
- | Angebot verschiedener individueller Teilzeitmodelle
  - Unsere Arbeitswelt ist im Wandel - gefragt sind intelligente Arbeitszeitmodelle, mit denen eine moderne Balance zwischen sozialen Wünschen und gesellschaftlichen wie betrieblichen Notwendigkeiten geschaffen werden kann.
  - Um diesen Wandlungsprozess aktiv zu gestalten, bietet die B. Braun Melsungen AG mehr als **200** Teilzeitmodelle an, um den Mitarbeitern die bessere Vereinbarkeit von Beruf & Familie zu ermöglichen.
  
- | Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit

- o es ist wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Work-Life-Balance ihr berufliches Engagement mit einem erfüllten Privatleben in Einklang bringen können.
- o alternierende Telearbeiter haben dazu zwei Arbeitsplätze, einen betrieblichen und einen häuslichen Arbeitsplatz.
- o Die Mitarbeiter haben so mehr Selbstverantwortung bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit und können ihre Arbeit flexibel – auch bezogen auf den Arbeitsort – verteilen.
- o Zum heutigen Zeitpunkt arbeiten 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in alternierender Telearbeit

### **Die B. Braun Melsungen AG – warum sich die Mitarbeiter für B. Braun engagieren**

---

- | Hohe Identifikation mit dem Unternehmen und seinen Zielen
- | Viele Mitarbeiter sind seit Generationen im Unternehmen tätig
- | B. Braun fühlt sich verantwortlich für die Region
- | Starkes Engagement für die Gesellschaft im Allgemeinen
- | Exzellentes Image als innovatives Unternehmen
- | Sicherheit des Arbeitsplatzes (Standortsicherungsvertrag)
- | Innovatives Arbeitsumfeld
- | Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse

## Petra Schaefer-Schubert, Frauenbeauftragte des Hessischen Rundfunk:

---

Mann, Beruf und Familie beim Hessischen Rundfunk

Der hr unterliegt als öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG). Das HGIG gilt für Verwaltungen und Verwaltungen im weiteren Sinne.

### **Daten und Fakten des hr:**

---

- | Der hr hat ca. 1.800 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- | 4 Direktionen Fernsehdirektion, Hörfunkdirektion, Betriebsdirektion und Justizariat
- | Ca. 43,5 % Frauen, also 56,5 % Männer
- | Ca. 1000 Freie, die vorwiegend oder ausschließlich für den hr arbeiten
- | 273 Kollegen und Kolleginnen arbeiten teilzeitig (241 Frauen und 32 Männer) Teilzeit in wirklichen Führungspositionen sind mir nicht bekannt! Es gibt sehr unterschiedliche Teilzeitmodelle (30 – 90 % von Vollzeit) In manchen Bereichen ohne Probleme (gern da, wo Schicht gearbeitet wird) in anderen mit mehr oder weniger Problemen. Gutes Beispiel ist die Hörfunktechnik.
- | 31 Personen befinden sich momentan in Elternzeit bzw. Erziehungsurlaub, davon 2 Männer (evtl. Bogen von Teilzeit zu Elternzeit bei Männern spannen). Von den eben genannten 32 Männern haben aber etliche ihre Arbeitszeit reduziert, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Statistisch werden sie aber nicht als Elternzeitnehmer geführt, weil die Kinder schon über 3 Jahre alt sind.

- | Der hr hat einen eigenen Manteltarifvertrag, der an einigen Punkten über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus geht (z. B. unbezahlter Urlaub für die Versorgung von Kindern (bis 12 Jahren) oder pflegebedürftigen Angehörigen).
- | Eine kurze Befragung von Teilzeitkräften vor ca. 2 Jahren hat jedoch gezeigt, dass die Gründe teilzeitig zu arbeiten vielschichtiger sind (Lebensqualität, Fort- und Weiterbildung, soziales Engagement etc.).

Daran ist sehr gut ersichtlich wie unterschiedlich die Tätigkeiten im Hause sein können (Technik, Produktion, Service, Handwerk und natürlich Redaktion etc.)  
Die Führung des hr liegt in den Händen des Intendanten.

#### **Weitere familienfördernde Maßnahmen:**

---

- | Betrieblicher Familienzuschlag je Kind wird bezahlt
- | Kinderbetreuungsmodelle (betriebsnaher Kindergarten, Ferienbetreuung, Spontanbetreuung)
- | Teilzeitmodelle (wie oben genannt)
- | 2002 erstmals ein Seminar für Väter, in dem männliche Kollegen ihre Rolle als Väter in Zusammenhang mit dem Erwerbsleben reflektieren konnten.

# Christian Kamm, KAMM GmbH & Co. KG

---

Praxisbericht der Kamm GmbH & Co. Karosseriebau KG **Fahrerkabinen für Industrie- und Baumaschinen**

## Vorstellung der Firma Kamm – Daten

---

Mitarbeiter: 17 gesamt/ 15 Produktion  
4 Produktionsabteilungen + Konstruktion

Jahresproduktion: 500 Kabinen

Umsatz: 1,7 Mio. Euro



## Unsere Mitarbeiter

---

Ausbildung: Kfz-Mechaniker, Landmaschinen-Schlosser, Elektriker,  
Landwirte, ungelernte Kräfte

Statistik: Von 17 Mitarbeitern

haben	15	(88 %)	Familie mit 1 bis 3 Kindern
betreiben	10	(59 %)	Landwirtschaft im Nebenerwerb/ Hobby
arbeiten	11	(65 %)	Ehefrauen in Teilzeit - Beschäftigungen
kommen	8	(47 %)	aus Goddelsheim

Anfahrt max. 20 Minuten

## Historie der Arbeitswelt „Firma Kamm“ [Flexibilität - bei uns schon immer...](#)

---

- 60er Jahre – Strukturwandel auf dem Land
- Notwendigkeit „flexible Arbeitszeitmodelle“

### - Verschiebung der Arbeitszeiten

im Sommer ab 5:00 Uhr morgens, Ernteeinsatz

### - „Zwischendurch mal“ zum Hof

Futterlieferung, Kuh kalbt ...



## **Aktuelle Arbeitswelt „Firma Kamm“**

---

Bis heute wird das historische Arbeitszeitmodell gelebt:

1. Fortführung der traditionellen Landwirtschaft
2. Familie, Freizeit und EhrenamtHausbau
  - KinderbetreuungOrganisation „rund um die Familie“

### **Individuelle Modelle für 3 Mitarbeiter (20% Produktion):**

- | Vorgezogener Arbeitsbeginn (gemeinsame Fahrt zur Arbeit)
- | Reduzierung der Wochenarbeitszeit (Pflege im Haus)
- | Verschiebung der Mittagspause (gemeinsames Mittagessen)

### **Voraussetzungen für flexible ArbeitsmodelleMitarbeiter**

---

- | Eigenverantwortung (Zeitplanung)
- | Gewährleistung eines reibungslosen Produktionsflusses
- | Akzeptanz im Kollegenkreis
- | Akzeptanz in Familie und Gesellschaft
- | Finanzielle Unabhängigkeit/ Vollzeitjob (Partner, Landwirtschaft, Lebensstil)
- | Räumliche Nähe von Unternehmen und Wohnort

### **Unternehmen**

- | Bereitschaft zu flexiblen Arbeitsmodellen
- | Höherer Steuerungsaufwand
- | Kontrolle
- | Vertrauen in die Mitarbeiter

- | Produktion ohne Bindung an durchgängig 100% Personalbesetzung

## **Vorteile von flexiblen Arbeitsmodellen**

---

### Vorteile für unsere Mitarbeiter

- | Mehr Zeit für Familie und Hobbies
- | Flexible Planung des AlltagsErhöhte Motivation und mehr Spaß am Arbeitsplatz

### Vorteile für Firma KammHöhere Produktivität durch Teilzeit – Mitarbeiter

- | Flexible Anpassung der Arbeitszeit an die Produktionsauslastung
- | Positives Betriebsklima



**Väter – ein Gewinn für Unternehmen!**

## *Handlungsfeld 2:*

### *Familienergänzende und –beratende Einrichtungen*

---

Moderation: Dr. Harald Seehausen

Beiträge: Karin Ortiz  
Gemeindekindergarten Hammersbach  
in Kooperation mit  
Paul Scherfer-Samide  
ask Familienberatungsstelle Hanau  
Dr. Hans Prömper  
Väterbildung im Bistum Limburg  
Evdokimos Moisisdis  
Evangelische Familienbildung Frankfurt

Die Präsentation von beispielhaften Initiativen aus dem Handlungsfeld 2 "Familienergänzende und -beratende Einrichtungen" zeigen, wie familienergänzende Tageseinrichtungen für Kinder sowie Familienbildungseinrichtungen eine stärkere Zuwendung von Männern zur Haus- und Familienarbeit erreichen können. Väter sind vor und nach der Geburt des Kindes, während des Kindergarten- und Grundschulalters besonders ansprechbar. Hier sind künftig bewusstseinsverändernde Prozesse der Zusammenarbeit zwischen Vätern und Erzieherinnen in enger Kooperation mit Bildungseinrichtungen der Kirchen und Kommunen und gemeinnützigen Einrichtungen der Familienbildung angezeigt.

So haben Umbrüche in den Geschlechterrollen und im Lebensgefühl einer zunehmenden Gruppe von Männern seit einigen Jahren zu einer **Neubelebung der "Männer- und Väterarbeit" im Bistum Limburg geführt**. In diesem Zusammenhang ist das **Netzwerk Väter-Jungen-Männerarbeit im Bistum Limburg** als eine Initiative von haupt- und ehrenamtlich tätigen Männern entwickelt worden (regionale Ansprechpartner in Wetzlar, Frankfurt, Westerwald/Rhein-Land und Limburg).

**Die katholischen Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung in Frankfurt** entwickelten in den letzten Jahren vielfältige Initiativen zur Aktivierung und Mobilisierung von Vätern. Der Gedankenaustausch zwischen Vätern spielt eine wichtige Rolle. Dabei soll keine "Väterschule" stattfinden. Vielmehr geht es um Stärkung der Vater-Kind-Beziehung, Entlastung der Mütter sowie

Förderung väterlicher Kompetenzen in der Familienarbeit. Hierzu findet eine breite Palette von Vorträgen, Veranstaltungen, Vater-Kind-Angeboten und Kursen zur Selbstorientierung statt.

**Die Evangelische Familienbildung Frankfurt** organisiert in einem multiprofessionellen Fachteam unterschiedliche Bildungs- und Kommunikationsprozesse, die an den Lebenslagen und veränderten Familienformen anknüpfen. In besonderer Weise gilt dies für Männer- und Vätergruppen. Seminare, Workshops und Informationsveranstaltungen zu den Themenbereichen u.a. "Mann sein - Väter sein", "Kommunikation zwischen Frauen und Männern", "Beruf und Familie". In der Zusammenarbeit mit Vätern sollen künftig partnerschaftliche Verhältnisse zwischen Familie und Betrieb angestrebt werden. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll in den Vordergrund gerückt werden. Neben Information, Unterstützung, Austausch und Vernetzung sollen in und mit den Väter-Gruppen neue Wege für individuelle Lösungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit entwickelt werden.

**Die Gemeinde Hammersbach** beteiligte sich 2001 an dem Landeswettbewerb "Familienfreundliche Kommune" mit dem **Projekt " Zehn für Eins - mehr Elternzeit für Väter"** und erhielt hierfür eine Auszeichnung durch das Hessische Sozialministerium und die Hertie-Stiftung. Das Projekt entstand aus dem Prozess der Lokalen Agenda 21. **Die ask-Familienberatungsstelle (Trägerverein Albert-Schweitzer-Kinderdorf Hessen e.V., Hanau) beteiligte sich aktiv an dem Entwurf dieses Modells.**

Das Projekt verfolgt eine Reihe unterschiedlicher Ziele :Väter sollen sich stärker an Familienarbeit beteiligen: die Entwicklung neuer Formen der Bildungsarbeit mit Vätern; der Entwurf veränderter Kooperationsformen zwischen Vätern und Erzieherinnen; Gedankenaustausch zwischen Vätern und Stärkung ihrer Erziehungskompetenz; Beratung, Fortbildung, Unterstützung von Fachkräften. Grundsätzlich sollen Väter befähigt werden, sich vor Ort und an ihrem Arbeitsplatz mehr als bisher in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzumischen und sich öffentlich zu Wort zu melden.

Beispielhaft wird über **eine Fortbildung für Erzieherinnen in Hammersbach in Kooperation mit der ask Familienberatung** (Hanau/Main-Kinzig-Kreis) be-

richtet. Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie "Väter zwischen Kinder, Kochtopf und Kollegen", Väter-Treffpunkte, Bestandsaufnahme der ehrenamtlich tätigen männlichen Akteure in der Gemeinde, vielfältige Vater-Kind-Projekte in den Kindertageseinrichtungen bilden wichtige Aktivitäten. Es ist "eine neue Kultur des Verstehens für Väter und Mütter bei allem Akteuren gewachsen"(Leiterin und Elternbeirat).

**Kritische Diskussionspunkte in der Arbeitsgruppe** waren u.a. die Väteraktivierung in Tageseinrichtungen für Kinder in Kooperation mit Familien/Väterbildung, die Entwicklung von Orten neuer Formen der Kommunikation zwischen Väter sowie Männern und Frauen zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verknüpfung dieser Bildungsarbeit mit Innovationen am Arbeitsplatz (u.a. Partizipation von Vätern bei der Erweiterung von Zeitsouveränität im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung).

### **Einige zukunftsweisende Ansatzpunkte und Perspektiven für das Handlungsfeld Familienergänzende und beratende Einrichtungen**

---

(aus der Sicht von Harald Seehausen):

- | Es sollen neue Formen der Bildungsarbeit mit Vätern entwickelt und vor allem in Tageseinrichtungen für Kinder (und Sportvereinen) realisiert werden. Der Austausch von Vätern untereinander, die Stärkung ihrer Erziehungskompetenz, die Beratung und Fortbildung und Unterstützung von Fachkräften sind stärker zu betonen. Träger und Erzieherinnen sollen gemeinsam mit Vätern (z.B. Elternbeiräten) und Fachkräften der Familienbildung neue Wege der Vätermobilisierung entwerfen und umsetzen. Väter sollen sich vor Ort stärker in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Unterstützung von Politikverantwortlichen zu Wort melden.
  
- | Erzieherinnen und Eltern, Verantwortliche aus Kommunen, Betrieben und Gewerkschaften, Parteien und kirchlichen Gemeinden können gemeinsam zu sozialen Kontakten und neuen Kommunikationsformen zwischen Familien sowie zu kreativer Spielfähigkeit und psychischer Stabilität von Erwachsenen und Kindern beitragen, indem sie den Kindergarten und andere Orte

des Stadtteils zum Treffpunkt für die Familien machen (u.a. Gründung von Väter-Treffpunkten in Kitas).

- | Im Bereich der Familien- und Erwachsenenbildung sind in enger Kooperation mit der Kindertagesstätte, Grundschule und anderen sozialen Diensten wichtige Lernvoraussetzungen zur Neubestimmung der Vater- bzw. Elternrolle herzustellen. Dazu gehören Kommunikationsangebote für Väter und Mütter untereinander und miteinander, um über den privaten Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf öffentlich zu sprechen.
- | Die Entwicklung von Orten der Begegnung und des Gedankenaustausches erfordert einen kollegialen Austausch zwischen Erzieherinnen in Tageseinrichtungen für Kindern und Erwachsenenbildern in der Familienbildung. In diesem Kontext können
- | Verbundmodelle betrieblich geförderter Kinderbetreuung die Präsenz und das Engagement von Vätern in besonderer Weise fördern.
- | Der Rollenwandel von Frau und Mann, seine Bedeutung für die Partnerschaftsbeziehung und die Entwicklung des Kindes, wird oft von Trägern und Erzieherinnen unterschätzt. Der Entwurf von konstruktiven Zukunftsvisionen für die Bewältigung der aktuellen Geschlechterfrage kann sich sozialpädagogisch in neuen Formen der Kooperation zwischen Elternhaus, Kindertagesstätte und Familienbildungseinrichtungen niederschlagen, unter besonderer Berücksichtigung von Väterinteressen: Offene Eltern-Kind-Nachmittag; Mütter- und Vätergruppen, in denen der Alltag von Vätern, Müttern und Erzieherinnen mit ihren widersprüchlichen Bedürfnissen thematisiert wird; die Schlüsselübergabe öffentlicher Einrichtungen für Kindergärten, Familienzentren, Gemeinderäume und Schulen an die Väter (Eltern) am Wochenende; die direkte Mitarbeit von Vätern in der Kindergruppe, die offene Gestaltung des Nachmittags durch Erzieherinnen zur gegenseitigen Entlastung und zum Gespräch mit anderen Betroffenen; Familienfreizeit für zeitgestresste Väter mit Beteiligung der Kinder und Erzieherinnen am Wochenende (vgl. auch Workshop 3 Kommunikationszentren Familie & Beruf aufbauen- wozu und wie?).

## *Handlungsfeld 3:*

### *Männer in besonderen Lebenslagen*

---

Moderation: Theo Hector

Beiträge: Ulrich Severing  
Väteraufbruch für Kinder e.V. Frankfurt  
Johannes Strohmeier  
Informationszentrum für Männerfragen e.V. Frankfurt

#### **Informationszentrum für Männerfragen e.V. Frankfurt**

---

Zunächst stellte Johannes Strohmeier die Arbeit des Informationszentrums für Männerfragen vor. Der Verein hat seine Ursprünge in der Männerbewegung der 70er Jahre, wurde als Verein 1986 gegründet und hat vor mehr als 10 Jahren den Schwerpunkt ‚Väter‘ eingerichtet. Väter erreicht man durch psychologische Beratung, durch Informationsblätter sowie das Männer-/Vätertelefon. Darüber hinaus werden im Männerzentrum Vätergruppen organisiert. In Zusammenarbeit mit Kindertagesstätten sowie auch der Volkshochschule werden Vätertreffpunkte, Väterabende und Vater-Kind-Veranstaltungen durchgeführt sowie Vorträge und Seminare abgehalten.

Das Männerzentrum bietet Vätern verschiedene kurzfristig erreichbare und unkomplizierte Zugänge zu psychologischer Beratung. Erziehungsfragen, Familienkrisen, Beziehungskrisen und die Trennung der Eltern sind das Thema. Insbesondere beschäftigt viele Väter die Angst, dass das Ende der Partnerschaft die Beziehung zu den Kindern gefährdet, in dem der Umgang eingeschränkt oder ausgesetzt wird. Väter schwanken, so Strohmeier in dieser Situation oft zwischen Ohnmacht, unvermitteltem Durchsetzungsvermögen, abrupter Destruktivität oder resignativem Rückzug. In der psychologischen Aufarbeitung lernen Väter, die Trennung nicht als Ausdruck des Scheiterns, sondern als verantwortliches Verhalten wertzuschätzen. Für eine solche Enttabuisierung empfiehlt Strohmeier besonders firmeninterne Publikationen.

In der Beratungsarbeit erleben die Mitarbeiter des Informationszentrums für Männerfragen die ganze Bandbreite heutiger Vaterrollen: Von Vätern, die sich hauptsächlich als Ernährer der Familie verstehen, also den Beruf als Hauptaufgabe begreifen, bis hin zu Vätern die versuchen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leben. Die Arbeit mit Jugendlichen macht deutlich, dass junge Männer weitgehend unvorbereitet dem Thema Familie gegenüberstehen und ein wesentliches größeres Problem haben, mit ihrer Geschlechterrolle umzugehen, als junge Frauen.

Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich für engagierte Väter anders als für Mütter, aber nicht weniger dringlich. Während das Problem in bezug auf die Mütter sozusagen gesellschaftlich anerkannt ist, betreten Väter hier Neuland und fühlen sich entsprechend verunsichert. Was sagt mein Arbeitgeber, wenn ich ihn bitte, wegen der Krankheit meines Kindes einen Tag frei zu nehmen, was sagt er, wenn ich ihm erkläre, an dem Meeting nicht teilnehmen zu können, weil ich mein Kind bei einem dringenden Arztbesuch begleiten muss? „Vielen Vätern fällt es schwer einzuschätzen,“ so Johannes Strohmeier, „wie offen man solche Wünsche einbringen kann, weil sie in vielen Betrieben und Verwaltungen noch Neuland betreten, leicht auf Irritation und Befremden stoßen – und manchmal auch unerwartete Offenheit erleben. Es fehlt auch häufig eine Kultur des Erfahrungsaustausches über Erziehungs- und Vereinbarkeitsfragen unter Männern.“ Optimistisch fährt Strohmeier dann fort, dass viele Väter erstaunt seien, „wie viele Möglichkeiten es durch die Gleichstellung für sie schon gibt und welche Diskussionen unter Personalführungen schon geführt werden.“

Die aktive Vaterrolle und die gleichberechtigte und partnerschaftliche Wahrnehmung von Erziehungs- und Haushaltsarbeit muss von Vätern aber nicht nur gegenüber der Unternehmensleitung und Vorgesetzten offensiv vertreten werden, sondern auch gegenüber den Kollegen. Hier begegnen sie aber oft „traditionellen, Selbstsicherheit verheißenden Männlichkeitsstereotypen“, also einer Abwertung ihres Bemühens, auf die die betroffenen Männer und Väter oft mit Passivität oder Schweigen reagieren. Männer entwickeln so die Wahrnehmung: „Ich gefährde meine Versorgerposition, wenn ich meine Wünsche auf ein befriedigendes Familienleben und eine befriedigende Beziehung zu meinen Kindern offen lege.“

Strohmeier fordert die Bildung betriebsinterner Väternetzwerke, die mit Unterstützung der Firmenleitungen zu entwickeln sind, um darauf hinzuwirken, eine familienfreundliche Firmenkultur zu schaffen und weiterzuentwickeln. Er sieht darüber hinaus gerade in der Elternarbeit der Kindertagesstätten die Chance, Männern und Vätern Orte zu schaffen, an denen Väter sich austauschen können: „Väter-Treffpunkte ermöglichen die Suche nach einem veränderten partnerschaftlichen Rollenverständnis“ und nach einer aktiven, einfühlsamen und fürsorglichen kindorientierten Vaterrolle.  
(Näheres zu dem Beitrag im Anhang.)

### **Väteraufbruch für Kinder, Ortsverband Frankfurt e.V.**

---

Der Dipl.-Pädagoge Ulrich Severin, Marburg, stellte die Arbeit des ‚Väteraufbruchs für Kinder – Ortsverein Frankfurt/M. e.V.‘ vor. Der Väteraufbruch für Kinder ist ein bundesweiter Verein mit derzeit etwa 2.200 Mitgliedern und Ortsvereinen in vielen Städten der Bundesrepublik. Der Ortsverband Frankfurt war zunächst ein loser Zusammenschluss von Vätern, die von ihren Kindern getrennt lebten. Die Vereinsgründung erfolgte 1995, die Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe 1989. Heute hat der Frankfurter Verein 130 Mitglieder. Zu den wichtigsten Angeboten des Vereins zählen:

- | eine psycho-sozialen Beratung durch einen Diplom-Psychologen;
- | monatliche öffentliche Vorträge zu relevanten Themen von Erziehung, Trennung und Scheidung;
- | ein monatlicher Vätertreff;
- | Vater-Kind-Nachmittage, Kanutouren und am Vatertag das Kinderfest Papalapaps.

Die Rollenzuweisungen „Mutter fürs Emotionale, Vater fürs Materielle“ wirken sich trotz aller Veränderungen bis heute in unserer Gesellschaft aus. Noch immer hat der Vater eher die Funktion des Ernährers, des Beschützers, des Statusgebers. Diese zwar angefochtene, aber dennoch in den meisten Fällen fortbestehende Eindimensionalität im Männer- und Väterleben, birgt die Gefahr einer Entfremdung von der Familie und von den Kindern. Darüber hinaus hat die einseitig

am Beruf und seinen wachsenden Anforderungen orientierte Lebensweise Folgen für die Gesundheit von Männern und für die Lebenserwartung.

Der Zeitgeist hat die Väter in den letzten Jahrzehnten vom Sockel geholt, das übermächtige Familienoberhaupt wurde Stück für Stück entthront. Was zunächst als ein längst überfälliger Akt der Gleichberechtigung der Geschlechter und der Demokratisierung durchaus berechtigt war, führte im ausgehenden 20. Jahrhundert weit über das ursprüngliche Ziel hinaus: Väter wurden in ihrer Rolle entwertet und entwürdigt. Wenigstens trifft dies auf einen Teil der veröffentlichten Meinung zu sowie für einen Teil der in Sozialberufen Tätigen. Es kam, so Ulrich Severin, zu einer Entrechtung und Ignorierung der Väter, insbesondere der geschiedenen und nicht verheirateten Väter. Zahlreiche Belege hierfür finden sich im Familienrecht, in der Familienrechtspraxis, im Steuerrecht sowie im Umgang der Medien und der Gesellschaft mit diesen Vätern.

Die Entwertung der Männer führt in erheblichem Umfang dazu, dass vaterlose Kinder zum Zukunftsmodell werden. Da ist zum einen die wachsende Zahl von Kindern, deren Mütter ihren Kinderwunsch verwirklichen, ohne sich auf eine dauerhafte Beziehung zu einem Mann einzulassen. Und da sind zum anderen die Kinder, deren Eltern sich aus welchen Gründen auch immer getrennt haben. Sie verlieren ihre Väter vielfach, weil diese flüchten – landläufig: sich aus dem Staub machen – oder weil Mütter die Väter ausgrenzen, so dass ein liebevolle, lebendige Vater-Kind-Beziehung nicht gelebt werden kann. Man muss die Frage stellen, in wie weit und wie oft das Flüchten der Väter mit ihrer Entwürdigung und Entrechtung zu tun hat.

Inzwischen hat aber in der Wissenschaft, in den Beratungsberufen und teilweise auch in der veröffentlichten Meinung ein Umdenken eingesetzt. Die wichtige Rolle der Väter bei der Entwicklung der Kinder wird neu entdeckt. Schon das ‚neue Kindschaftsrecht‘ von 1998 trägt dem in weiten Teilen Rechnung und wirkt sich langsam auch auf die Rechts- und Beratungspraxis aus. Im übrigen beginnt man auch demographische Zusammenhänge zu sehen: Entwürdigte und entrechtete Männer, die Gefahr laufen nach einem Scheitern der Beziehung, den Kontakt zu ihren Kindern zu verlieren, unterdrücken ihren Kinderwunsch, weil das Risiko eines ‚Totalverlustes‘ ihnen zu hoch scheint.

Am Schluss seiner Ausführungen stellte Ulrich Severin die Frage nach den nötigen Veränderungen. Da sind zunächst die Männer gefragt, die sobald sie erwachsen geworden sind, Verantwortung übernehmen müssen, für sich, für ihre Familie und für die Kinder, die sie in die Welt setzen. Zugleich stellt sich aber auch die Frage nach der Verantwortung für die Gestaltung der Welt, der Gesellschaft und des sozialen Umfeldes.

Dabei geht es zunächst um die Umgestaltung der gesetzlichen Grundlagen der Väterrechte.

Zu fordern sind unter anderem:

- | Vaterschaftsurlaub – 14 Tage ab Geburt;
- | Elternurlaub – 50 : 50 – skandinavisches Modell (Verfällt, wenn er nicht genommen wird);
- | Verbesserung der wirtschaftlichen Absicherung der Familie;
- | Kinderbetreuung – Einrichtungen der Ganztagsbetreuung.

Sodann geht es aber auch um tarifrechtliche und betriebliche Vereinbarungen.

Hier sind zu nennen:

- | Familiendienste;
- | Jahresarbeitszeitkonto und Freistellung zur Kinderbetreuung;
- | Neue Arbeitsmodelle/ Job-Sharing
- | Kinder im Betrieb, um die Möglichkeit zu schaffen, die Arbeitswelt der Eltern kennen zu lernen.

## **Diskussion**

---

Der späte Beginn der Veranstaltung führte dazu, dass die Diskussion in diesem Workshop entschieden zu kurz kam. Neben einigen Rückfragen zu den Beiträgen war vor allem eine Information von Frau Christina Lampert, Frauenbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit des Main-Taunus-Kreises sehr interessant. Die Mitarbeiter des Kreishauses werden, so berichtete sie, auf Wunsch vorübergehend aus laufenden Projekten herausgenommen, so lange sie in akute hochstrittige Familienkonflikte verwickelt sind. Über diese beispielhafte Haltung des

öffentlichen Arbeitgebers gegenüber den familiären Konflikten seiner Mitarbeitern hinaus erbrachte die Diskussion aus Zeitgründen keine Ergebnisse und Fragestellungen, die in die Workshops des Nachmittags hätten eingebracht werden können. Insbesondere die Frage nach den volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Kosten hochstrittiger Familienkonflikte wurde nicht diskutiert. Nahe liegend wäre es gewesen, hier nachzufragen, was Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber tun können, um ihre Mitarbeiter bei der Bewältigung dieser Konflikte zu unterstützen. Neben anderen Maßnahmen wäre in diesem Zusammenhang etwa das Angebot einer von dem einzelnen Unternehmen getragene unabhängige Konflikt- und Trennungsberatung interessant.

## **Handlungsfeld 4:**

### **Väter in Medien und Netzwerken**

---

Moderator: Manfred Menzel (Partner- und Sexualtherapeut)

Beiträge: Hans Werner Kneißl  
Väterforum Offenbach  
Werner Szeimis  
Virtuelles Beratungsnetz Ver.di/Sozialnetz des HSM  
Klaus Ferner  
Väterforum Darmstadt  
In Kooperation mit  
Edda Feess  
familien-willkommen.de/Mütterzentrum Darmstadt

### **Prolog Ein wunderbarer Gedanke**

---

Als ich mich bereits gedanklich auf dieses Aktionsforum einstimme, sah ich zufällig einen Film, dessen Schlüsselszene ich als ideale Metaphorik für das Handlungsfeld 4 ansah. Es war der Film von Peter Pan und Capt'n Hook.

Peter Pan, inzwischen ein höchst erfolgreicher Anwalt, der im Übrigen längst vergessen hatte, dass er einstmals als Peter Pan Capt'n Hook, den Piraten im Kampf bezwungen hatte, wurde erneut von eben diesem herausgefordert. Nur jetzt fand Peter Pan keinen Kontakt mehr zu seinen früheren übermenschlichen Kräften.

Die wurden aber dringend gebraucht, denn Capt'n Hook hatte immerhin Peter Pans eigene Kinder auf sein Piratenschiff hin verschleppt. Eine Elfe verriet Peter Pan den Weg zu seinen verborgenen Kräften: Ein wunderbarer Gedanke war es was er brauchte. Es fiel ihm nichts ein, was wunderbar genug war, um ihn wieder fliegen zu lassen.

Die Sache wirkte komplett aussichtslos, weil sein beruflicher Erfolg ihn gegenüber seinen Emotionen scheinbar völlig abgestumpft hatte, als es dann doch noch geschah und er sich an die Momente der Geburt seines ersten Kindes erinnerte. Der wunderbare Gedanke, der ihn wieder fliegen und den Kampf siegreich beenden ließ, war: »Ich bin ein Daddy!«

## **Ablauf**

---

Diesem Kraft stiftenden Motto haben sich die vier Projekte, die sich im Handlungsfeld 4 vorstellten, im übertragenen Sinne verschrieben.

Väter in Medien und Netzwerken stellten ihre Projekte teilweise in Power-Point-Präsentationen vor, die sich nachfolgend hier selbst noch einmal beschreiben. Das Feedback, das sich jeder der 4 Vorstellungen anschloss, wurde vom Moderator aus Zeitgründen sehr stark strukturiert, was gewährleistete, dass alle Projekte außer dem verdienten Applaus auch inhaltliche Anregungen mit nach Hause nehmen konnten.

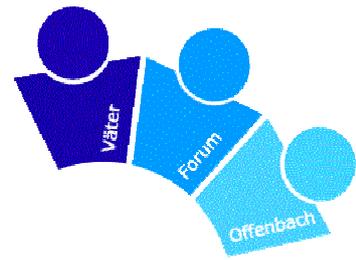
Bei dem Feed-back der Teilnehmer/-innen wurde der Fokus vor allem auf zwei Aspekte gelegt:

1. Was ist uns besonders positiv am Angebot aufgefallen?
2. Welche Anregungen gibt es zur Fortführung des Angebotes (Ergänzungen, inhaltliche und qualitative Anstöße) ?

Anmerkung zur Leseart: Die Rückmeldungen der Teilnehmer/-innen werden im Anschluss an jede Vorstellung in den Text eingefügt. Nachfolgend finden Sie die Beiträge die eingebracht wurden

# VäterForum Offenbach e.V.

*Engagiert mir Job, Frau und Kindern leben*  
Gemeinnütziger Verein



## Erfahrungswerkstatt „Neues männliches Rollenbild“

Ein Kooperationsprojekt des VäterForum Offenbach e.V. und des kommunalen Frauenbüros der Stadt Offenbach

### **Kurzbeschreibung**

---

Das VäterForum Offenbach und das kommunale Frauenbüro der Stadt Offenbach engagieren sich für die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Suche nach einer gelungenen Balance zwischen Familie und Beruf. Die Erfahrungswerkstatt „Neues männliches Rollenbild“ soll zwölf Vätern die Möglichkeit geben, ihren Veränderungsprozess zum aktiven Vater innerhalb einer Gruppe und mit professioneller Begleitung nachhaltig durchzusetzen. Aus der Sicht des VäterForums Offenbach geht es um die Stärkung und Unterstützung von Vätern, die sich intensiver zeitlich und lebenspraktisch für ihre Kinder und deren Betreuung engagieren möchten. Aus der Sicht des kommunalen Frauenbüros geht es um die damit wachsenden Freiräume für Mütter. Darüber hinaus ist die Erfahrungswerkstatt ein Versuch, den kommunalen Gendermainstreaming-Prozess mit freien Initiativen zur Geschlechterdemokratie zu verknüpfen und voneinander zu profitieren. Die Erfahrungswerkstatt „Neues männliches Rollenbild“ soll dokumentiert und die Ergebnisse sollen dem gesellschaftspolitischen Diskurs zur Gleichstellung von Männern und Frauen zugeführt werden.

### **Ausgangssituation:**

---

In zahlreichen Gesprächen im VäterForum Offenbach e.V. wurde deutlich, dass Väter bei der Verwirklichung eines geschlechterdemokratischen Lebenskonzeptes neben der Überwindung eigener u.U. tradiert Rollenvorstellungen, sich mit zahlreichen Problemen bei der Kindererziehung, Hausarbeit, Partnerschaft und Berufarbeit konfrontiert sahen. Eine stärkere Präsenz von Vätern in ihren Fami-

lien verändert nicht selten das gesamte Regel- und Beziehungssystem und führt zu teilweise starken Irritationen und intensiven Auseinandersetzungen.

Für die Bewältigung dieser Umorientierung sind sie jedoch in der Regel schlecht vorbereitet. Weder können sie auf positive Erfahrungen in ihrem Elternhaus zurückgreifen noch haben sie in ihrer aktuellen Lebenssituation die notwendige soziale Rückenstärkung (von anderen Vätern) bei der Bewältigung ihres partnerschaftlichen Lebenskonzeptes.

Gleichzeitig sehen sich veränderungswillige Väter mit einer widersprüchlichen Situation konfrontiert. Einerseits fordern viele Mütter (und deren Interessensvertreterinnen) zu Recht ein höheres Engagement im häuslichen Bereich ein. Fortschrittlichere gesellschaftliche Akteure versuchen über verschiedene Programme mehr lebenspraktische Geschlechterdemokratie zu bewerben.

Andererseits erscheint es in der Regel so gut wie unmöglich qualifizierte Teilzeitjobs zu finden, männliche Belegschaften und Führungskräfte in Firmen bedrohen teilzeitwillige Väter mit Karriere- oder Arbeitsplatzverlust.

### **Die Erfahrungswerkstatt „Neues männliches Rollenbild “ hat folgende Ziele:**

---

Einzelne Väter sollen die Möglichkeit erhalten, ihre konkreten Erfahrungen im Lebensalltag mit Frau und Kindern bewusst zu reflektieren und darin bestärkt zu werden eine verantwortungsvolle und aktive Rolle einzunehmen. Die Väter sollen Sicherheit mit ihrem „neuen“ Lebensentwurf entwickeln und in die Lage versetzt werden, dauerhaft ihr angegangenes partnerschaftliches Modell zu leben und nach außen entsprechend für ein geschlechterdemokratische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern einzutreten. Die Erziehungskompetenz und somit auch die Profilierung eines beziehungsfähigen Vaters in der Familie soll gestärkt werden. Durch eine professionelle Begleitung sollen ihre geglückten sowie ihre unbewältigten Erfahrungen, die durch die viele Alltagsarbeit unterzugehen drohen, bewusst gemacht und subjektiv verarbeitet werden. Weiterhin sollen die Partnerinnen der Teilnehmer dazu eingeladen werden ihre weibliche Perspektive

zu den männlichen Veränderungsprozessen einzubringen und Fragen, die dadurch auftauchen, untereinander und mit Hilfe der professionellen Begleitung zu klären.

Durch eine anonymisierte und nach wissenschaftlichen Kriterien verallgemeinerte Dokumentation soll Wissen über die besondere Situation von Vätern/Männern auf dem Weg in ein geschlechterdemokratisches Lebenskonzept angesammelt werden. Es soll qualitativ eruiert werden, welche Ereignisse und Erlebnisse im Zuge des Veränderungsprozesses als förderlich und hinderlich empfunden werden. Die Dokumentation soll argumentative Ausgangslage für gesellschaftliches und politisches Handeln werden.

Im Rahmen einer öffentlichen Abschlussveranstaltung sollen die Ergebnisse der Dokumentation vorgestellt, mit Multiplikatoren aus Wirtschaft, Politik und Kultur diskutiert sowie Forderungen zur Förderung aktiver Vaterschaft formuliert werden. Diese Abschlussveranstaltung soll die öffentliche Akzeptanz der individuellen Entscheidungen von Vätern nach mehr Präsenz in der Familie unterstützen.

### **Formaler Rahmen des Projekts:**

---

Das Projekt wird als Kooperationsveranstaltung zwischen dem Väterforum Offenbach e.V. und dem kommunalen Frauenbüro der Stadt Offenbach durchgeführt.

Das VäterForum Offenbach agiert als federführende Organisation und führt die Erfahrungswerkstatt als zentrales Angebot des Vereins durch.

Die Erfahrungswerkstatt „Neues männliches Rollenbild“ wird vom kommunalen Frauenbüro der Stadt Offenbach als Maßnahme im Rahmen des internen Gender-Mainstreaming Prozesses durchgeführt und gilt hier als praktisches Angebot an Bedienstete der Stadt Offenbach.

Im monatlichen Rhythmus von ca. 2,5 Zeitstunden für die Dauer eines Jahres sollen 8-12 Väter gewonnen und professionell begleitet werden. Darüber hinaus soll

im Rahmen von zwei Treffen für die Partnerinnen der Teilnehmer ein Forum zum Austausch geschaffen werden. Für die *Erfahrungswerkstatt „Neues männliches Rollenbild“* wird von der professionellen Leitung eine Dokumentation erstellt und den Veranstaltern und Geldgebern zur Verfügung gestellt.

Das VäterForum Offenbach e.V. wird nach Ende der Jahresgruppe im Herbst 2004 gemeinsam mit den Kooperationspartnern verstärkt in die Öffentlichkeit treten und sich mit den Arbeitsergebnissen für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie und Beruf engagieren.

### **Inhalte der Erfahrungswerkstatt:**

---

Im ersten Schritt sollen in der *Erfahrungswerkstatt „Neues männliches Rollenbild“* die Beweggründe und die damit verbundenen Ziele von Vätern für ihr Engagement in Beruf und Familie erarbeitet werden. Dabei soll auch sichtbar werden, welche Absprachen und Planungen (bewusst wie unbewusst) mit der Partnerin getroffen wurden bzw. welche Erwartungen Väter wie Mütter für ihr jeweiliges Leben damit verknüpften.

Im Folgeschritt soll aufgezeigt werden, welche konkreten Maßnahmen Väter für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Beruf und Familie ergriffen haben. Hierbei sollen die persönlichen (sozialen wie ökonomischen) Startbedingungen der jeweiligen Väter und der beteiligten Mütter, ihre Eingebundenheit unter Freunden bzw. Isolation, sowie ihrer subjektiven gesellschaftlich-politischen Unter- bzw. Nichtunterstützung deutlich gemacht werden.

In einem weiteren Schritt soll darüber reflektiert werden, wie sich die veränderte Väterrolle auf die Partnerschaft und die Beziehung zu den Kindern auswirkt. Was sind die bereichernden, beglückenden Erfahrungen mit dem „neuen“ Leben? Welche ursprünglichen Erwartungen konnten eingelöst werden? Welche Chancen eröffnen sich für die Paarbeziehung, welche für die Vater-Kind-Beziehung? Welche scheinbar unüberwindbaren Konflikte treten auf und wie gehen die Väter konstruktiv damit um?

Darauf aufbauend soll überprüft werden, welche Rolle engagierte Väter im öffentlichen Kontext einnehmen (Krabbelstube, Kita, Schule, Hort) und welche sozialen Beziehungen sie in ihrer neuen Lebenssituation (feste Freundschaften, gemeinsame Freizeitaktivitäten, Kontakte zu anderen Vätern) entwickeln bzw. ausbauen.

Zuletzt soll die ökonomische Situation geschlechterdemokratisch lebender Väter und Mütter beleuchtet werden. Welche beruflichen Entwicklungschancen habe ich als teilzeitarbeitender Vater? Wie finanzieren die Väter bzw. Mütter ihre Erziehungszeit? Wie sieht die konkrete „Work & Life Balance“ aus? Wie bringen Väter ihre aus der Familienarbeit gewonnenen Kompetenzen in das Berufsleben ein bzw. welchen Stellenwert hat die Erwerbsarbeit in ihrem „neuen“ Rollenverständnis? Hierzu sollen auch die für Väter notwendigen Rahmenbedingungen erarbeitet werden, die für die Realisierung ihres neuen Lebensmodells, für ein geschlechterdemokratisches Leben mit ihren Frauen, unabdingbar sind.

Guido Francescon

Hans Werner-Kneißl

(Für den Vorstand des VäterForum Offenbach e.V.)

**Vereinsanschrift:**

VäterForum Offenbach e.V.

Starkenburgring 3

63069 Offenbach

**Kontakt**

Hans Werner-Kneißl

Tel: 069/832338

Mobil: 0160/93067613 (VäterForum mobil),

Fax: 069/1330 4855 325

Email: [Werner-Kneissl@arcor.de](mailto:Werner-Kneissl@arcor.de)

## Aktive Väter - Ein Gewinn für Unternehmen !

Wir sind eine Vater-Kind-Gruppe, die 1999 aus einer Vater-PEKIP-Gruppe, einer Bewegungs- und Spielgruppe für Babys, entstanden ist.

Wir hatten alle so viel Freude an der Gemeinschaft und dem Austausch miteinander, dass wir die Gruppe als Vater-Kind-Gruppe Darmstadt weiterführten. Im Laufe der Jahre hat sich die Gruppe vergrößert: Neue Väter und Kinder sind dazu gekommen, andere sind aufgrund persönlicher und beruflicher Veränderungen ausgeschieden. Eine Besonderheit unserer Gruppe ist auch, dass wir immer von einem männlichen Leiter betreut werden.

Wir treffen uns alle vier Wochen **sonntags vormittags** von 9.30 Uhr bis 12.00 Uhr in der Kindertagesstätte "Villa Kunterbunt" in Darmstadt –Wixhausen im Rahmen eines Kurses der Familienbildungsstätte Darmstadt.

Mehrfach haben wir auch etwas auf eigene Faust unternommen: Ausflüge an einen Baggersee oder in den Odenwald mit Übernachtungen auf einem Campingplatz, Spaziergänge an naturnahen Bächen gemacht, im Schrebergarten getroffen etc.

### **Unsere Vision für unsere Gruppe**

---

- | Aktiv gestaltete Zeit mit unseren Kindern verbringen, um eine lebendige Beziehung zu unseren Kindern, aber auch mehr Bezug zu unserer Vaterrolle zu bekommen.
- | Beobachtung der altersspezifischen Entwicklung unserer Kinder
- | Aktive Mitarbeit in der Familie durch zeitliche und organisatorische Entlastung der Partnerinnen, um die Erziehung zur gemeinsamen Aufgabe werden zu lassen.
- | Entstehung eines Klimas gegenseitiger Offenheit und Unterstützung der Väter untereinander zur Klärung beruflicher und privater Fragen

- | Aufbau eines Väter-Gesprächskreises mit Themenabenden, bei denen Schwerpunkt-Themen behandelt werden (Gender-Mainstreaming, Zeitmanagement, Umgang mit Medien u.v.m.)
- | Kontaktpflege zum Aufbau eines Netzwerkes engagierter Väter und anderer wichtiger gesellschaftlicher Interessengruppen
- | Mitwirkung bei der Umgestaltung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zugunsten einer familienfreundlicheren Politik

### **Vorteile für „familienfreundliche“ Unternehmen**

---

Viele Unternehmen sehen Familienleben überwiegend als Privatsache an. Sie erkennen nicht, dass aktive Väter besondere Fähigkeiten mitbringen. Denn in der Zeit der Elternschaft können sich Väter soziale Kompetenzen aneignen, die auch den Unternehmen nützen:

- | Verbessertes eigenes Zeitmanagement
- | Zielgerichteteres Organisationsmanagement (privat/beruflich)
- | Höhere soziale Kompetenz
- | Ausbildung von Verhandlungs- und Mediations-Strategien
- | Aneignung pädagogischer Grundkompetenzen
- | Fähigkeit, komplexe Sachverhalte verständlich darzustellen
- | Engagement für Kinder in allen sozialen und schulischen Einrichtungen
- | Förderung von Talenten und Stärken ihrer Kinder
- | Austausch mit anderen Eltern über Entwicklungsfragen und Weiterbildung

### **Neue Mitarbeiterqualitäten**

---

Auf Dauer können Unternehmen ihre Mitarbeiter nur dann motivieren und eine stärkere Mitarbeiterbindung erreichen, wenn sie Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten.

## Unsere Vision für unternehmerisches Engagement

---

- | Einrichtung flexibler Arbeitszeitkonten und/ oder Lebens-  
Arbeitszeitkonten
- | Mitarbeiterfreundliche Gleitzeit- und Teilzeitregelungen
- | Größeres Angebot an Tele- bzw. Heimarbeitsplätzen
- | Erweiterung der Kinderbetreuung im Rahmen eigener Betriebs-  
Kindergärten oder finanzielle Unterstützung bestehender städtischer  
oder kirchlicher Kindergärten, die ein erweitertes zeitliches Betreu-  
ungsangebot anbieten oder anbieten wollen.
- | Je nach Alter der Kinder wöchentliche, bezahlte Freistellung der Mitar-  
beiter zur Kinderbetreuung (maximal bis zu 6 Stunden bei kleinen Kin-  
dern; siehe Modell der Druckwerkstatt Kollektiv GmbH)
- | Stärkere Einbeziehung der Interessen von Mitarbeitern mit Familie bei  
Planung der Personalentwicklung
- | Förderung von Initiativen engagierter Mitarbeiter (bspw. in Vater-Kind-  
Gruppen) und von Weiterbildungsangeboten für Familien
- | Aufbau familienfördernder Netzwerke

### Hilfe im Netz

[www.familien-willkommen.de](http://www.familien-willkommen.de) – Modernes „Brot und Salz“

Viele von Ihnen kennen sicher noch den Brauch, neu zugezogene Nachbarn mit Brot und Salz zu begrüßen. Die „Neuzugänge“ sollten sich willkommen und respektiert fühlen und von Anfang an ihren Platz in der Gemeinschaft finden.

Unser Internetprojekt „[www.familien-willkommen.de](http://www.familien-willkommen.de) – Wegweiser für Familien und Facheinrichtungen in Darmstadt“ knüpft an diese Tradition an. Wir bieten Familien in Darmstadt und seiner Region auf über 450 Seiten im Internet mit 900 Adressen und 550 weiterführenden Links Beistand bei drängenden Herausforderungen modernen Lebens und deren Folgen an. (Darmstadt ist eine eher geruh-

same Stadt mit 130.000 EinwohnerInnen im Rhein-Main-Gebiet am Rande des Odenwaldes. Es gibt hier viele hochqualifizierte Arbeitsplätze insbesondere für junge Familien.)

Geänderte moderne Lebensbedingungen verlangen heute besonders jungen Menschen ein hohes Maß an Mobilität ab. Dies ist begleitet von negativen Folgeerscheinungen wie z.B. Verzicht auf Familiengründung besonders bei hochqualifizierten Frauen, Isolation und Überforderung durch Verzicht von Familien auf soziale Netze (Freundeskreis, Großfamilie), Scheidung.<sup>1</sup>

Die größere Freiheit unserer Gesellschaft zeigt sich auch darin, dass Geschlechterrollen freier gestaltet werden können. Mit dem Übergang zur Elternschaft werden diese Rollen dann oft krisenhaft erlebt und müssen neu ausbalanciert werden.<sup>2</sup>

Durch Erkenntnisse der modernen Pädagogik und Psychologie wandeln sich Anforderungen an erzieherisches Geschick der Eltern, auch hier greifen althergebrachte Vorstellungen zunehmend weniger und die Eltern sind zunehmend verunsichert und brauchen Unterstützung bei Erziehungsfragen. (Vgl. Änderung §1631 Abs. 2 BGB von 2001, nach der es nunmehr verboten ist, Kinder durch körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen oder andere entwürdigende Maßnahmen zu „erziehen“.)

Gleichzeitig sind die äußeren Rahmenbedingungen schlecht: es fehlen flexibilisierte Arbeitszeit- und Kinderbetreuungsmodelle und die Gemeinschaft unterstützt Familien zu wenig bei der Kompensation von Mobilitätsfolgen.

## **Es begann mit einem Schuhkarton....**

---

1

vgl.: Berufsmobilität und Lebensform: sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? (Studie im Auftrag des Bundesfamilienministeriums; Situation berufsmobiler Familien, Folgen von Berufsmobilität für Familien, Handlungsbedarf für Modelle familienfreundlicher Personalpolitik)

Schneider, Norbert F. u.a., Stuttgart 2002, (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bd. 208) kostenlos zu bestellen unter: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) – Publikationen

<sup>2</sup> Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familienstudie, Fthenakis/Kalicki/Peitz Längsschnittstudie an 175 Paaren über 6 Jahre: Welche Auswirkungen hat die Geburt eines Kindes auf die Eltern? Wie ist die neue Aufgaben- und Rollenverteilung? Wie lassen sich Familie und Beruf vereinbaren? Einige von vielen Fragen, auf die die LBS-Familienstudie Antworten sucht. Leske und Budrich, 24,90 Euro

Im Mütterzentrumsalltag (Mütterzentrum Darmstadt in der Trägerschaft des DHB) mit seinen niedrigschwelligen Angeboten begegneten uns immer wieder Eltern, die dringend konkrete Antworten für ihre Probleme brauchten. So entstand langsam eine bunte Sammlung aus Infobroschüren, Faltblättern und Zeitungsartikeln zu den verschiedensten Themen, um für die unterschiedlichen Anfragen gewappnet zu sein.

Aus dem Plan, aus diesem Sammelsurium von Eltern für Eltern „mal ein paar Fotokopien“ zu erstellen, wurde 2001 unversehens ernst, als wir im Rahmen der Bundeskampagne „Mehr Respekt vor Kindern“ statt der Fotokopien eine schöne Infobroschüre für Darmstädter Familien „Hier finden Eltern und Kinder Hilfe in Darmstadt“ herausgeben konnten.

Der Informationsgehalt sättigte sich durch Kooperation mit über 45 öffentlichen und freien sowie Partnern aus der Wirtschaft im Rahmen der Bundeskampagne<sup>3</sup>, die uns ihre Daten zur Verfügung stellten und so „familien-willkommen“ zu einem echten Vernetzungsprojekt machen. (Beispiel: Sozialpsychiatrischer Wegweiser/Gesundheitsamt, Suchthilfeführer/Kommunaler Präventionsrat, Ferienspiele/Jugendamt, Seniorenwegweiser/Beratungszentrum für SeniorInnen)

### **Typisch Mütterzentrum!**

Im nächsten Schritt fand sich im Mütterzentrum ein Team hochqualifizierter ehrenamtlicher MitstreiterInnen (z.B. eine Diplom-Designerin, Diplom-Kulturwirtin, Systemadministratorin SAP), die die ergänzten Inhalte als Familienwegweiser ins Internet einstellten. ([familien-willkommen](#) gilt als Beispiel einer kommunalen Ausgestaltung und Ergänzung des „FamilienAtlas“ [[www.sozialnetz.de](http://www.sozialnetz.de)] im Hessischen Sozialministerium und wurde auch von dieser Seite mit Fördermitteln unterstützt.)

---

<sup>3</sup> mehr Information zur Arbeit des Mütterzentrums Darmstadt für diese Kampagne unter: [www.familien-willkommen.de](http://www.familien-willkommen.de) – MAGAZIN – Gewaltfrei.



Die Arbeitsbedingungen tragen dabei der Grundidee eines Mütterzentrums Rechnung, dass nämlich Kinder selbstverständlich dazugehören, bzw. die Arbeitsbedingungen mit ihnen vereinbar sind:

Die hauptamtliche Mitarbeiterin (Germanistin M.A.) hat einen familienfreundlichen Arbeitsplatz mit flexiblen Arbeitszeiten (20 Stunden), Gleitzeit und Telearbeitsmöglichkeit. Der Arbeitsrhythmus im ehrenamtlichen Redaktionsteam ist am Lebensrhythmus

von Menschen mit Kindern orientiert. Zitat eines mitarbeitenden Vaters: „Das Team erwies sich als Profis im Umgang von „Ich hab`s fast fertig“.

Lebenserfahrung von Menschen mit Kindern wird im Internetauftritt gestaltet und als bürgerschaftliches Engagement praktiziert. Die Zielgruppe partizipiert am Projekt durch Information über kommunale AnsprechpartnerInnen und eine offene Redaktion.

Die Arbeit qualifiziert und bildet weiter: die MitarbeiterInnen erwerben Medienkompetenz. So bleibt der Anschluss an die Berufswelt erhalten und WiedereinsteigerInnen können die Belastbarkeit ihrer familiären Situation erproben.

### **Ordnung muss sein!**

Die Fülle der Informationen wurde zunächst nach folgenden Themenschwerpunkten geordnet:

- |                              |                   |              |
|------------------------------|-------------------|--------------|
| ✘ Ämter                      | ✘ Beruf           | ✘ Bildung    |
| ✘ Freizeit (über 50 Seiten!) | ✘ Geld/Einkauf    | ✘ Gesundheit |
| ✘ Gruppen/Kurse              | ✘ Für Jugendliche | ✘ Für Kinder |
| ✘ Kinderbetreuung            | ✘ Krisen/Gewalt   | ✘ Migration  |
| ✘ Paare/Eltern               | ✘ SeniorInnen     | ✘ Wohnen     |

Dieses strukturierende Prinzip spiegelt sich im Farb- und Navigationskonzept der Site: jeder Themenbereich hat eine eigene Hintergrundfarbe, die auch in der Sitemap auftaucht und so Übersichtlichkeit sicherstellt. Volltextsuche, Indexsuche und Stichwortsuche vervollständigen die komfortable Orientierung.

Schnelles Surfen wird dadurch ermöglicht, dass grundlegende Navigationselemente (z.B. „kontakt“, „sitemap“, „suche“, „kooperation“ und „links“) auf jeder Seite zugänglich sind und von jedem der 15 Themenbereiche direkt zu allen anderen „quergesprungen“ werden kann.

Die Gestaltung ist technisch einfach zu realisieren, so dass die gesamte technische Durchführung in unserer Hand bleiben konnte.

## **Einige Beispiele für typische Lebenssituationen von Familien und die Hilfe, die **familien-willkommen** dabei bietet**

---

Ein Paar zieht aus Kanada nach Deutschland, die Frau bekommt in 2 Monaten ihr erstes Kind.

### **1. „Wohnen“**

Unter diesem Stichwort kann die junge Familie sich bereits von Kanada aus über den Darmstädter Mietspiegel, den Wohnlagenplan, den online-Wohnungsmarkt der Lokalzeitung, den Mieterschutzbund und den Haus- und Grundbesitzerverein informieren. Alle Baugesellschaften sind als potentielle Anbieter preiswerten Wohnraums aufgeführt, es ist möglich, sich direkt online auf die Bewerberlisten einzutragen.

### **2. „Rund um die Geburt“**

Hier erfahren Familien, wo sie entbinden können, Möglichkeiten der Hebammenhilfe, der Geburtsvor- und Nachbereitung, Stillgruppen und spezielle Beratung.

Neben den Kontaktdaten finden sich auch Angaben zu Kosten, Teilnahmebedingungen oder sonstigen Besonderheiten. Dieses Prinzip der ausführlichen

Information gilt für das gesamte Projekt. Darüber hinaus sucht das Redaktionsteam die Informationen aktiv und möglichst lückenlos im Gegensatz zu anderen Wegweisern, die nach Bringsystemen arbeiten. Damit wird ein hoher Grad der Informationsdichte und -vernetzung erreicht.

### 3. Rollenwechsel

Im Anschluss an die Geburt finden Eltern Hilfe beim Übergang in die Elternrolle: **Gruppen, Beratungsmöglichkeiten, Kurse**. So können sie sich schnell neu orientieren (Mann-Frau-Balance, Erziehungsfragen) und das krisenhafte Erleben dieser Phase wird reduziert. Davon profitieren natürlich auch die „altingesessenen“ Familien, weil ja auch für sie mit Beginn der Elternzeit die Kontakte über Sport oder Arbeitsplatz wegfallen.

### 4. Kinderbetreuung

Da Familien oft wegen eines Umzuges auf Großfamilien und Freundeskreise verzichten müssen, weisen wir hier auf alle Möglichkeiten, sich bei der **Kinderbetreuung** zu entlasten, hin: Babysitter- und Au-Pair-Vermittlungen, Kindertagesstättenplätze, Tagesmüttervermittlung, Einkaufsbetreuung, Notmütter und Familienpflege.

### 5. NOTbook

Natürlich sind auf den insgesamt über 500 Seiten von [familien-willkommen](#) ungezählte Kostbarkeiten versteckt.

Für die gar nicht so seltene Situation, dass z.B. eine Mutter selbst 40°C Fieber hat, ihre Kinder von 1 und 3 Jahren auch fiebern, der Kühlschrank und die Antibiotika leer sind, haben wir als Schmuckstück unseres Projektes das **„NOTbook“** auf der Startseite. Hier sind alle Links gesammelt, mit denen Notfall-Informationen direkt angesprungen werden können. Hier finden Familien den Giftnotruf, den Dienstplan der Ärzte am Wochenende, den Notmütertendienst, Familienpflege- und Kinderkrankenpflegedienste, Medikamenten- und Lebensmittel-Lieferservice.

Ergänzt wird dieses Angebot durch **interaktive Elemente** wie Elternforum, kostenlose Kleinanzeigen, Aktion Spielplatztest, umfangreichen aktuellen Veranstal-

tungskalender für Familien, Flohmarktkalender (auch Kinderkleidungs-Basare), Kindertheaterspielplan.

### **Facheinrichtungen und familien-willkommen**

Facheinrichtungen profitieren in mehrfacher Hinsicht und machen durch ihre Kooperation **familien-willkommen** zu einem echten Vernetzungsprojekt. Facheinrichtungen können an zentraler Stelle auf ihr Angebot aufmerksam machen, sie können sich einen schnellen Überblick über die Tätigkeit anderer Beratungseinrichtungen verschaffen und so das eigene Angebot ressourcenschonend auf den „Markt“ abstimmen und sie können KlientInnen ohne Zeitverlust durch langes Suchen schnell weitervermitteln, falls weitere Hilfe von anderen Einrichtungen erforderlich sein sollte.

### **Betriebliche Sozialarbeit und familien-willkommen**

Für betriebliche Sozialdienste stehen neben dem allgemeinen Angebot Informationen zu den Brennpunkt-Themen „Schulden“ (Schuldnerberatungsstellen), „Sucht“ und „Psychische Probleme“ der innerbetrieblichen Beratungstätigkeit zur Verfügung. Die Daten erhalten wir direkt „von der Quelle“: das Gesundheitsamt stellt uns den „Sozialpsychiatrischen Wegweiser“, der Kommunale Präventionsrat KPRD den „Suchthilfeführer“ zur Verfügung.

### **Willkommensberatung**

Gestützt auf dieses gebündelte Darmstadt-Wissen können neu zugezogene Familien oder Familien beim Übergang in die Elternrolle im Mütterzentrum eine "Willkommensberatung" erhalten, bei der sie ggf. an Facheinrichtungen weitervermittelt werden. Unsere Bilanz seit Mai 2002 kann sich mit ca. 20 Klicks pro Tag, 54 persönlichen Gesprächen; 39 Telefonaten; 64 e-mail-Kontakten und 380 Newsletter-Abos sehen lassen. Angestrebt wird, Willkommensberatung in Firmen vor Ort, auch für die Familienangehörigen, anzubieten.

## **Familie als öffentliches Thema**

Mit unserem in loser Folge erscheinenden e-mail-Newsletter sensibilisieren wir die Öffentlichkeit für aktuelle familienrelevante und familienpolitische Themen. Außerdem beteiligen wir uns auf kommunaler Ebene in Ausschüssen, bei Veranstaltungen und Arbeitskreisen mit familienrelevanten Inhalten.

## **„Nachahmungswillige“**

Das Projekt hat Modellcharakter für andere Kommunen und stellt auch einen hervorragenden weichen Standortfaktor dar. Die Übertragbarkeit wird von uns mit Seminaren mit „Know-how“-Vermittlung im Rahmen des Hessischen Mütterbüros und des Hessischen Familientages (Hess. Sozialministerium) und des Mütterzentren-Bundesverbandes (bundesweit) unterstützt.

## **„Brot und Salz“ aus öffentlicher Hand - Ausblick**

- | Unsere [familien-willkommen](#)-Bilanz seit Mai 2002 kann sich sehen lassen:
- | zwischen 600 und 800 Klicks pro Tag
- | Link-Zugang für alle BürgerInnen über [www.darmstadt.de](http://www.darmstadt.de) (Beschluss des Fachausschusses Familie und Familienbildung Mai 2002) und [www.proregio-darmstadt.de](http://www.proregio-darmstadt.de)
- | „Coaching für Nachahmungswillige“ mehrfach nachgefragt, z.B. am 24.05.02 Verwaltungsfachhochschulklasse für Broschüre „Ein Wegweiser für Eltern behinderte Kinder in Darmstadt“ (Hg. Stadt Darmstadt)

- | Willkommensberatung: 75 persönliche Gespräche, 44 Telefonate, 84 e-mail-Anfragen, 380 Newsletter-Abos
- | 12.000 Broschüren und 10.000 Faltblätter wurden von 2001 bis heute kostenlos an Schulen, Kindertagesstätten, Beratungseinrichtungen, Stadthäuser, Behörden, Kinderarztpraxen u.v.m. verteilt

Linderung von Mobilitätsfolgen, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Hilfe bei Erziehungsproblemen, Teilnahme von Familien am gesellschaftlichen Leben, Verbesserung der betrieblichen Sozialarbeit, gesteigerte Effizienz von Beratungseinrichtungen durch Informationsvernetzung: all dies ist natürlich auch wichtige **Präventionsarbeit** und kann ohne ausreichende Information über vorhandene Angebote nicht im notwendigen Umfang gelingen.

Wir meinen: Wenn eine Gesellschaft jungen Familien Mobilität abverlangt, darf diese Gesellschaft Familie fairerweise nicht mit den Folgen alleine lassen.

Wir wünschen uns daher, dass viele andere Kommunen unser Informations-Projekt als öffentliche Aufgabe begreifen und den Familien ihrer Stadt die moderne Version von „Brot und Salz“ anbieten!

## Workshops: Zukunftsweisende Projekte und Ideen

### *Workshop 1:*

### *Führungskräfte schaffen ein positives Klima für Väter*

---

Moderation: Dr. Brigitte Bertelmann

Beiträge: Walter Engelmann  
IHK-Frankfurt  
Werner Gross  
Psychologisches Forum Offenbach (PFO)  
Dr. Hans Prömper  
Kath. Erwachsenenbildung/Männerarbeit Frankfurt

### **Eingangsimpuls: Folie mit Bild von Einladungsflyer**

---

Junger Vater auf dem Weg zu seinem Arbeitsplatz – das Kind ist dabei (entweder physisch oder in seinen Gedanken). Ansonsten ist er auffallend allein mit seinem Kind.

Die Front der Bürohäuser/Unternehmen wirkt abweisend – man sieht keinen Weg hinein. Der Weg geht bergauf. Nicht unüberwindbar steil, aber schon anstrengend – andererseits, immerhin ist es eine Rampe, die es möglich macht, das Kind mitzunehmen, den Kinderwagen hinauf zu schieben. Kein roter Teppich, aber eine rote Rampe – drückt vielleicht aus, dass es viel Liebe und Leidenschaft/Engagement braucht, diesen Weg zu gehen.

Das rote Gebäude drückt aber vielleicht auch aus, dass das Unternehmen und die Mitarbeiter, die dieses Engagement aufbringen, die anderen überragt.

Wir wollen uns diese Situation jetzt gemeinsam genauer ansehen und überlegen, was in einem Unternehmen passiert, wenn ein junger Vater konkret mit dem Wunsch kommt, neben seiner Berufstätigkeit mehr Zeit für sein(e) Kind(er) zu haben.

Was bekommt er zu hören von Vorgesetzten, Kollegen, Betriebsrat? Wie kann eine Atmosphäre geschaffen werden, in der Männer sowohl produktive Arbeit-

nehmer sind als auch ihrer Verantwortung als Väter so gerecht werden können, wie sie es sich wünschen und es für die Familie erforderlich ist?

Dazu begrüße ich

1. Walter Engelman (Stellvertretender Geschäftsführer, Geschäftsfeld International der IHK Frankfurt und selbst Vater von zwei Kindern)  
Wie reagieren Unternehmen, genauer Führungskräfte (Leitung, aber auch Personalvorgesetzte auf mittlerer Ebene) auf Väter im Unternehmen?

Ist (väterorientierte) Familienfreundlichkeit ein Luxus, den man sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht leisten kann oder etwas von dem auch das Unternehmen profitiert?

2. Dr. Hans Prömper – Katholische Erwachsenenbildung, Schwerpunkt Männerarbeit, ebenfalls Vater von zwei Kindern  
Wie geht es dem jungen Mann, der Vater geworden ist, in dieser Situation? Was unterscheidet seine Situation von der einer jungen Frau, die Mutter geworden ist? Wo liegen die spezifischen Väterprobleme?

Im Mann selbst, in gesellschaftlichen Rollenbildern, in Erwartungen, die von verschiedenen Seiten an ihn gestellt werden?

3. Werner Gross, Psychologisches Forum Offenbach, Therapeut und Unternehmensberater  
Sie arbeiten viel mit männlichen Führungskräften, die entweder selbst in Rollen- und Identitätskonflikte geraten oder damit bei ihren Mitarbeitern konfrontiert sind. Wo liegen in der Praxis die größten Probleme? Wie entstehen diese Rollen- und Identitätskonflikte und wo kann man ansetzen, um sie im optimalen Fall in einer win-win-Situation zu lösen?

**(Die vorliegenden schriftlichen Statements der „Impulsgeber“ liegen als Anlage im Teil B vor!)**

Mit den Teilnehmenden werden die Eingangstatements aufgenommen. Im weiteren Verlauf soll erarbeitet werden, wie „ein positives Klima für Väter in Unternehmen“ aussieht und wie es geschaffen werden kann.

Da dies grundsätzlich eine Frage der Unternehmenskultur und der maßgeblichen Leitbilder ist, ist es eine Führungsaufgabe, ein solches Klima zu schaffen und zu gestalten. Welche Möglichkeiten haben Führungskräfte hier, die sich selbst auch oft als Reagierende auf äußere Zwänge verstehen (Wettbewerb, Kosten, Erwartungen verschiedener „stakeholder“)?

### **Welche Erfahrungen haben die Teilnehmenden gemacht? (Als erwerbstätige Väter, als Vorgesetzte, als Betriebsräte, als Kollegen/ Kolleginnen?)**

---

- | Was Frauen selbstverständlich zugestanden wird, wenn sie Mütter werden, ist für Männer, die Väter werden keineswegs in gleicher Weise selbstverständlich akzeptiert. Hier muss durch „best-practice“ Beispiele informiert und um Vertrauen geworden werden.
- | Individuell ist in vielen Unternehmen für qualifizierte Mitarbeiter, die das Unternehmen an sich binden will, vieles möglich.
- | Die aktuelle Wirtschaftslage, die durch konjunkturelle und strukturelle Probleme in vielen Branchen einen anhaltenden Druck auf dem Arbeitsmarkt bedeutet wird von Führungskräften auch als Begründung dafür genutzt, dass man nur Mitarbeiter gebrauchen könne, die sich 150%-ig für das Unternehmen einsetzen und hier ihre erste Priorität sehen. Die Drohung mit dem „Karriereknick“ steht offen oder unausgesprochen im Raum. Der tatsächliche „Karriereknick“ vieler berufstätiger Mütter ist ein überzeugender Beleg dafür, dass dies keine leere Drohung ist.
- | Bei Mitarbeitern, die sich auch für Familie engagieren wollen, wird unterstellt, dass ihre „Loyalität“ geteilt ist, dass ihnen „Karriere“ nicht so wichtig ist. Es entsteht ein Klima, das schon die Frage nach familienunterstützenden Arbeitsbedingungen entmutigt.

## Welche Ideen und Impulse können von wem wo umgesetzt werden?

---

- | Die „Richtlinien der Politik“ werden von Führungskräften bestimmt. Die Umsetzung und das Klima hängt aber wesentlich auch von den Mitarbeiter/innen im mittleren Management ab. Diese erweisen sich bei Innovationen häufig als „Lähmschicht“. Selten setzen Führungskräfte/Unternehmensleitung hier mit genügend Energie und Konsequenz um, was sie in Leitlinien befürwortet haben. (Man zieht sich mit Verweis auf die Leitlinien aus der Verantwortung und verweist darauf, dass so grundsätzliche Veränderungen im Rollenbild vieler Menschen/ Männer eben Zeit brauchen.
- | Wichtig ist nach den grundsätzlichen gesetzlichen Regelungen z.B. zur Elternzeit auch die Verankerung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen durch die Tarifpartner und Betriebsräte.
- | Ein Vater, der Elternzeit in Anspruch nehmen will braucht heute noch persönlichen Mut und viel Selbstvertrauen. Zu einem positiven Klima können und müssen nicht nur Vorgesetzte sondern auch KollegInnen beitragen.
- | Die Medien tragen viel zur Prägung und Akzeptanz von Rollenbildern bei. Sie können hier auch neue Akzente setzen und Veränderungen, „die gesellschaftlich dran sind“ unterstützen und verstärken.

## Wer profitiert wie davon?

---

- | Unternehmen, die in Sachen Familien- bzw. Väterfreundlichkeit bereits Erfahrungen gemacht haben bestätigen, dass sie dies wesentlich aus betriebswirtschaftlichen Gründen tun. „Es rechnet sich“,
  - qualifizierte MitarbeiterInnen an das Unternehmen zu binden und damit Fluktuationskosten, Kosten der Neueinstellung und Einarbeitung zu vermeiden
  - dazu beizutragen, dass Eltern die Betreuung ihrer Kindern zuverlässig gewährleistet wissen und dadurch während der Arbeitszeit „den Kopf frei haben“
  - sich der Motivation und Loyalität von MitarbeiterInnen dadurch zu vergewissern, dass sie sich umgekehrt auf die Un-

- terstützung und das Verständnis des Arbeitgebers in „familiären Not- und Ausnahmesituationen“ verlassen können
  - das Image des Unternehmens als „sozialverantwortlich“ positiv in der Öffentlichkeit darstellen zu können
- | Die individuellen Erfahrungen von Unternehmen werden durch die Untersuchungen des Prognos-Instituts bestätigt.
- | Unabhängig von der gegenwärtigen hohen Arbeitslosigkeit profitieren mittel- und langfristig die Sozialversicherungssysteme und die öffentliche Hand als Empfängerin von Steuern von einer nachhaltigen Einbindung qualifizierter Eltern in die Erwerbstätigkeit.
- | Langfristig profitiert die Gesellschaft insgesamt von einem kinder- und familienfreundlichen Klima, (das für viele Menschen wesentlich von der individuellen Vereinbarkeit von Familie und Berufe bestimmt wird) indem einer weiteren Überalterung der Gesellschaft entgegen gewirkt wird, indem die Ressourcen von Familien für die Entwicklung von Sozial- und Humankapital genutzt werden.

### **Welche Ressourcen, welche Kooperationspartner sind vorhanden? Welche (weiteren) werden für konkrete Projekte gebraucht?**

---

- | Ein Netzwerk
  - das erprobte Modelle bekannt macht und verstärkt
  - das bei der Übertragung vorhandener Erfahrungen auf neue Projekte Unterstützung bietet,
  - das Argumentationshilfe z.B. auch durch konkrete Zahlen und die Dokumentation von Best-Practice Beispielen bietet
  - das „Lobbyarbeit“ bei Parteien, Tarifpartnern, Verbänden, Politikern leistet
  - das die Medienpräsenz des Themas fördert
- | Medien, die das Thema aufgreifen und positiv verstärken, z.B. auch dadurch dass durch die sprachliche Darstellung immer wieder deutlich wird, dass „Vereinbarkeit“ nicht nur ein Frauenthema ist.

- | Die Weiterentwicklung und Bekanntmachung von Instrumenten wie die von Annemarie Gerzer-Sass entwickelte Kompetenzbilanz und deren Einbeziehung in unternehmerische Personalpolitik und Personalentscheidungen.

## Workshop 2

### Unternehmen fördern ehrenamtliches Engagement

Moderation: Dr. Jürgen Wüst

Beiträge: Lioba Abel-Meiser  
Malteser Hilfsdienst e.V. Frankfurt  
Pamela Hertweck  
Wirtschaftsjunioren Hessen

#### Zusammenfassung

---

Auf den ersten Blick stehen die Fragen nach gelebter Vaterschaft in der Berufswelt und der Förderung von ehrenamtlichen Engagement durch Unternehmen nicht in einem direkten Zusammenhang. Bei genauerer Betrachtung ergeben sich allerdings zahlreiche Schnittstellen, die es rechtfertigen, sich im Rahmen der Impulstagung mit dieser Thematik in einem Workshop zu beschäftigen. Eine wachsende Anzahl an Unternehmen setzt sich mit ihrer gesellschaftlichen Verantwortung aktiv auseinander. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen wird dabei als ein wichtiger Aspekt dieser Verantwortung angesehen. Dies drückt sich nicht nur unternehmensintern in einer Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, sondern auch in Kooperationen vor Ort. Gemeinsam mit Kommunen, Verbänden und Initiativen gehen Unternehmen neue Wege bei der Kinderbetreuung. In vielen dieser Projekte spielt ehrenamtliches Engagement eine wichtige Rolle. Gleichzeitig sind viele Männer, die sich um eine aktive Vaterrolle bemühen auch ehrenamtlich aktiv.

Der Workshop sollte dazu dienen, dass sich die Teilnehmenden, angeregt durch zwei Impulse aus der Praxis, über ihre eigenen Erfahrungen austauschen und dabei Erfolgsfaktoren aber auch Hemmnisse identifizieren. Rund 10 Teilnehmende nutzten dieses Angebot. Nach einer Vorstellung der Ziele und des Ablaufs durch den Moderator Dr. Jürgen Wüst (IFOK) berichteten Lioba Abel-Meiser vom Malteser Hilfsdienst (Frankfurt) und Pamela Hertweck von den Wirtschaftsjunioren Hessen (Heusenstamm) über konkrete Projekte sowie eigene Erfahrungen. Nach einer kurzen Sammlung von weiteren Beispielen wurden verschiedene Fragen aus dem Teilnehmerkreis diskutiert sowie von erfolgreichen Ansätzen und erlebten Hemmnissen in der Praxis berichtet. Zum Abschluss des Workshops

blickten die Teilnehmenden in die Zukunft und überlegten, was im Jahr 2013 verwirklicht sein sollte.

## **Weitere Beispiele (Region)**

---

Den Einstieg in die Diskussion bildete die Sammlung von weiteren Beispielen, die den Teilnehmenden aus ihrem Umfeld bekannt waren.

### **Start Social**

- | Stipendium in Form von Beratung
- | Logo-Entwicklung

### **Procter & Gamble**

- | Unterstützung beim Projektmanagement

### **Gender-Netzwerk**

- | Verwaltung und Unternehmen kooperieren
- | Unterstützung durch Mentoring

### **Geplant: Internetbörse**

- | Vermittlung von Angeboten aus Unternehmen

## **Offene Fragen**

---

In der Diskussion wurde deutlich, dass es bei diesem Thema in der Praxis noch viele offene Fragen gibt. So berichteten Teilnehmende von negativen Erfahrungen bei der Ansprache von Unternehmen.

### **Was kosten solche Projekte?**

- | Rechnet sich das für eine Kommune als Organisator oder ist der Aufwand nicht mitunter höher als wenn gleich nach einer konventionellen Finanzierung gesucht wird?
- | Positives Beispiel aus Darmstadt: die Einrichtung eines Computerraums durch eine Unternehmen hat sich gelohnt!

## Wie kommen Projekte und Unternehmen zusammen?

- | Maltester Hilfsdienst vermittelt als „Agentur“
- | Agentur hat größere Akzeptanz bei Unternehmen als direkte Anfrage von Verbänden

## Wie bekommen wir Unternehmen dazu, dass sie Mitarbeiter für (politisch-) ehrenamtliches Engagement freistellen?

- | Lässt sich durch einen Wettbewerb kommunal ein Anreiz setzen?
- | Wo ist der Anreiz für das Unternehmen? Welchen Nutzen kann es daraus ziehen (Imagegewinn?)? Hilfreich: Beispiele aus anderen Unternehmen bekannter machen

## Erfolgsfaktoren und Hemmnisse

---

In der Diskussion wurde deutlich, dass die Teilnehmenden ganz unterschiedliche Erfahrungen mit dem Engagement von Unternehmen gesammelt hatten. So konnten sie von erfolgreichen Strategien aber auch von erlebten Schwierigkeiten und Problemen berichten.

### Erfolgsfaktoren

- | Leichter für Projekte als für politische Arbeit zu motivieren
- | Langfristige Kontakte aufbauen  Nutzen ist für beide Seiten größer
- | Authentisch sein als Unternehmen
  - o Unternehmenskultur die Engagement fördert
- | Schwelle für Engagement niedrig setzen: einmaliges Engagement als Einstieg
- | Vielfalt an Agenturen entwickelt sich
  - o Wenn es nur gewerbliche Anbieter gibt, besteht die Gefahr, dass nur „attraktive“ Projekte ausgewählt werden (Kontorverse: Regelt der Markt dies oder sind hier Vorgaben notwendig/sinnvoll?)
  - o Kommune muss aktiv werden, um Vielfalt der Projekte zu sichern  die Vielfalt ist auch eine Chance!
  - o Qualitätskriterien für Projekte und Unternehmen entwickeln
- | Eigeninteresse und -nutzen der Unternehmen als Einstieg nutzen

## Hemmnisse

- | Vorbehalte gegen ehrenamtliches Engagement in der Politik: hoher Zeitaufwand, wenig Struktur etc. = wenig attraktiv
- | Demotivation durch Kürzungen (Ehrenamtliche investieren Zeit und müssen immer mehr eigenes Geld investieren)
- | Initiativen und Verbände wissen noch nicht genug über die Bedeutung einer professionellen Mittelbeschaffung. Beispiel eines CVJM-Verbandes in den USA: beschäftigt nur 2 Sozialpädagogen aber 4 Fundraiser
- | Bürokratisierung: Unternehmen melden nicht ihre Kapazitäten an und legen sich damit fest; der zusätzliche Aufwand muss gering bleiben

## Vision 2013

---

Zum Abschluss des Workshops formulierten die Teilnehmenden was aus ihrer Sicht im Jahr 2013 Wirklichkeit sein sollte, heute aber noch eine Zukunftsvision ist.

- | Engagement sollte selbstverständlich sein (Bsp. USA)
- | Für Bürger und Unternehmen ist Engagement selbstverständlich
  - o Wettbewerb über das größte Engagement
- | Ehrenamt als Privileg: etwas wertvolles
- | Entlastung der Unternehmen, damit mehr Engagement möglich wird
- | Professionalisierung
- | Vereinfachung des Vereinsrecht
- | Agenturen sind überflüssig = Engagement ist selbstverständlich
- | Vom Ich zum Wir

## Workshop 3

### **"Kommunikationszentren Familie & Beruf aufbauen- wozu und wie?"**

---

Moderation: Barbara David  
Commerzbank AG Frankfurt  
Dr. Harald Seehausen  
Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung Prack&Seehausen

Beiträge: Margit Jansen  
Hessisches Mütterbüro Langen  
Alexa Ahmad  
pme Familienservice GmbH Frankfurt  
Andrea Taylor  
KT Bachfeld Melsungen  
In Kooperation mit  
Norbert Weis  
B.Braun Melsungen

#### **Thematische Einleitung (Dr. Harald Seehausen)**

---

Neuartige Kooperationen und Bündnisse zwischen Familien, Kommunen und Unternehmen fördern die Entwicklungschancen der Familien. Sie ergänzen das Netz öffentlicher Kinderbetreuung und fördern die Familienidentität von Männern. Gleichzeitig stärken diese Kommunikationszentren oder Häuser für Kinder und Familien die Wirtschaftlichkeit und die Familienorientierung des Unternehmens.

Kommunikationszentren Familie & Beruf verringern die Zeithektik im Familienalltag und erreichen einen verbesserten Zeitwohlstand für Familien. Es werden bedarfsgerechte Zeit-Brücken zwischen der Kinderzeit, Elternzeit, Öffnungszeit und Arbeitszeit hergestellt.

Der wachsenden Vielfalt von Lebensstilen und dem Wandel von Kindheit muss mit einer größeren Bandbreite unterschiedlicher Formen der Kinderbetreuung entsprochen werden. Individuelle und kreative Betreuungslösungen bilden die Zukunftsperspektive für ein vielfältiges "Kinderbetreuungspuzzle".

Die familien- und sozialpolitische Funktion dieser Zentren stellt sich vor allem mit Blick auf die wachsende Zahl von Ein-Eltern -Familien in verschärfter Form dar.

Gerade die allein Erziehenden sind in ihrer Lebensgestaltung auf betriebliche Unterstützungsressourcen angewiesen.

Die Modelle tragen dazu bei, die Väter verstärkt in die alltägliche Familienorganisation der Kinderbetreuung und die Mitgestaltung von familienfreundlichen Arbeitszeiten einzubeziehen.

Die Zufriedenheit der Eltern und Kinder wirkt sich positiv auf den Unternehmenserfolg aus. Motivation, Loyalität und Leistung der Beschäftigten werden gestärkt. Die sozialpädagogische Qualität der Kommunikationszentren steht in einer engen Wechselwirkung zu ihrer personalwirtschaftlichen Orientierung.

### **Blitzlicht: Soziale und kreative Phantasie. Wir spinnen ein Kommunikationszentrum**

---

Die TeilnehmerInnen aktivieren in kleinen Mäuschelgruppen ihre sozialen und kreativen Phantasien zum Entwurf eines Kommunikationszentrums. Die Ergebnisse werden auf A3-Blättern festgehalten und später in die Plenumdiskussion "eingebündelt".

Hierzu einige Träume und Ideen.

- | Kommunikationsorte in der Firma für alle Mitarbeiter, nicht nur für Eltern. Eine Sammelstelle für best-practice-Beispiele. Damit ein Kulturwandel im Unternehmen.
- | Kommunikationszentren als Vernetzung von Kindergarten, Schule, Arbeitsstätten, Vereinen und Politik. Starker Einbezug von Vätern.
- | Treffpunkte als Schulungszentrum für familienfreundliche Führungstrainings und Elternkurse sowie Informationsportal für Familienthemen (Internet und Intranet).
- | Netzwerk für Familie, Eltern, Großeltern, Rentner, begleitet von VHS, Kindertagesstätten. Dies in enger Kooperation mit Unternehmen und Politik.

## **Anhand von drei Modellen werden unterschiedliche Kommunikationszentren Familie & Beruf vorgestellt**

---

### **1. Beispiel:**

#### **Centers of Balance - zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie Modellprojekt Hessisches Mütterbüro**

##### **Impuls: Margrit Jansen, Hessisches Mütterbüro Langen**

Das Modellprojekt Centers of Balance- zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ein Modellprojekt des Hessischen Mütterbüros (Langen) in Kooperation mit der Beruf & Familie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verfolgt das allgemeine Ziel, das Gleichgewicht von Arbeits- und Familienwelt im Unternehmen zu fördern. Es handelt sich um ein Angebot für Unternehmen. In diesem Zusammenhang soll das Ideenpotential der beschäftigten Eltern genutzt und ein Netzwerk für gegenseitige Beratung und Unterstützung aufgebaut werden.

Das Projekt besteht aus mehreren Bausteinen und wird nach den konkreten Bedürfnissen im jeweiligen Unternehmen entwickelt und ausgebaut.

Elterngerechte Workshops und Familientage sollen im Unternehmen einen höheren Stellenwert erhalten. In der betriebsinternen Weiterbildung sollen spezifische Lebenslagen von Eltern und zukünftigen Eltern untersucht werden. Ihre besonderen Fähigkeiten und Alltagserfahrungen werden als bedeutende Quelle für praxisorientierte Lösungen und Veränderungsprozesse berücksichtigt. Verschiedene Workshops werden für unterschiedliche Gruppen angeboten: Kinder und Karriere - wie geht das überhaupt?; Baby unterwegs - gut vorbereitet in das neue Leben; Kinder und Beruf - weniger Belastung - mehr Zufriedenheit; Wenn die Kinder größer sind, wird alles leichter?!

Die Auswertung der Ergebnisse aus den Workshops bildet die Grundlage für Anregungen und Impulse familienentlastender Angebote und Maßnahmen bilden. Diese werden mit den beteiligten Eltern maßgeschneidert für das Unternehmen realisiert.

Das Center of Balance konkretisiert sich mit der Umsetzung der Maßnahmen und wird als dauerhafte Kommunikationseinrichtung im Betrieb verankert. Sie dient als fest Anlaufstelle für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

**In der Diskussion des Konzepts** wurden die Ziele des Konzepts erläutert: Netzwerke und Beratungsangebote für Eltern; Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in der Elternzeit; Teilzeitangebote; Arbeitszeitflexibilität und -souveränität für Eltern; Telearbeit für Beschäftigte in Elternzeit; betriebliche bzw. betrieblich unterstützte Kinderbetreuung.

## **2. Beispiel:**

### **Haus des Kindes, Modellprojekt der Stadt Melsungen**

#### **Impuls: Andrea Taylor/Norbert Weis**

Das Modellprojekt der Stadt Melsungen in Kooperation mit dem Unternehmen B. Braun, gefördert von dem Bundesfamilienministerium, verfolgt das Ziel, für Mütter und Väter den Spagat zwischen Beruf und Familie zu verringern und die Kinderbetreuungs- und Bildungsangebote als Standortfaktor für die Gemeinde und die Unternehmen zu verbessern.

Im Zentrum steht der Ausbau des Bildungs-, Betreuungs- und Freizeitangebotes für die Altersgruppen 0-12 Jahre, indem bestehende Institutionen und Organisationen unter einem Dach vernetzt werden sollen.

Die Angebote des Haus des Kindes

- | haben Bildungscharakter für Kinder und Erwachsene
- | steigern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- | ermöglichen einen kontinuierlichen Dialog zwischen Wirtschaft, Verwaltung, erwerbstätigen Familienmitgliedern und Fachpersonal
- | fördern Kommunikation, Begegnung und Integration
- | bieten Vätern Anregung und Unterstützung, sich aktiv an der Erziehungsarbeit zu beteiligen.

Das Haus für Kinder geht von einem festen Personalstamm aus, der durch externe Mitarbeiter und Fachleute ergänzt wird (u.a. Kinderarzt, Therapeuten, Erzie-

hungsberater, Handwerker, Künstler). Die ehrenamtliche Mitarbeit unterschiedlicher Personengruppen wird in besonderer Weise gefördert.

Das im Haus des Kindes eingebundene Dienstleistungs-Zentrum erhält eine wichtige Querschnittsaufgabe, indem es mit der Wirtschaft, Stadtverwaltung, den örtlichen Organisationen und Institutionen, den Fachkräften und Familien zusammenarbeitet. Hier werden Kooperationsvereinbarungen mit örtlichen Einrichtungen, Fachkräften und ehrenamtlich tätigen Personen abgeschlossen.

Beratungs- und Vermittlungsangebote für Familien, die eine hochflexible Kinderbetreuung suchen, stehen zur Verfügung (u.a. stundenweise Betreuung, Tagesmütter, Hausaufgabenhilfe mit Verpflegung; sinnvolle Freizeitgestaltung und Ferienprogramm). Aber auch Angebote für Eltern wie Kurse zur Stärkung der Erziehungsfähigkeit, Workshops zur Freizeitgestaltung und Kurse und Vorträge zur Weiterbildung stehen zur Verfügung. Weitere Angebote für Eltern und Kinder, ein Fahrdienst und eine Cafeteria werden geplant.

**In der Diskussion des Konzepts** standen neue Ideen und Schritte zur Kooperation mit dem Unternehmen B.Braun (und anderen örtlichen Betrieben) im Vordergrund. So auch die Anregung, eine stärkere Kooperation zwischen erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Vätern (Elternzeit, Arbeitslosigkeit, Weiterbildung) zu entwickeln. Die Entwicklung eines Dialogs zwischen sozialpädagogischen Fachkräften und Unternehmens- sowie Politikverantwortlichen wird erforderlich, um dieses Konzept zu realisieren.

### **3. Beispiel:**

#### **pme Familienservice GmbH Frankfurt**

Impuls: Alexa Ahmad

Zwei wichtige Ergebnisse standen am Ende des Workshops:

1. Eltern sehen Gefahren in den ansteigenden Mobilitätsanforderungen, die das oft mühsam errichtete Netz sozialer Beziehungen infrage stellen. Alle drei Projekte geben Antworten auf ihre Suche nach informellen, wohnort- und betriebsnahen Kommunikations- und Betreuungsformen, um die zunehmenden Mobilitätskosten für die Familie auszugleichen.

2. Bisher erhalten die Modelle zu wenig offizielle Akzeptanz, wenn es um aktive Vaterschaft geht. Nach wie vor wird es Vätern im Kreise der Kollegen (und der Nachbarschaft) oft schwer gemacht, sich für Familienaufgaben zu entscheiden. Das Thema "Aktive Vaterschaft in Familie und Betrieb" muss stärker ins Blickfeld gerückt werden.

Die drei Modellprojekte sollen sich mit ihren Erfahrungen in zwei Jahren wieder treffen und ihre Erfolgsfaktoren und Hemmnisse miteinander austauschen

## **Workshop 4:**

### **Väter-Netzwerke und "Zeitpioniere" - Nutzen für Kommunen und Unternehmen**

---

Moderation: Thomas Gesterkamp, Journalist

Beiträge:   Werner Schneider  
              Gender Mainstreaming, Frauenreferat der Stadt Frankfurt  
              Helga Meininger  
              Bürgermeisterin Gemeinde Hammersbach  
              Manfred Papenkort  
              Kordinator „Familienfreundliches Hammersbach“

#### **Väterpolitische Initiativen**

---

Zu Beginn des Workshops gab Moderator Thomas Gesterkamp einen Überblick über väterpolitische Initiativen in anderen Städten und Regionen in Deutschland. Ähnlich wie das "Aktionsforum Männer und Leben" im Rhein-Main-Gebiet bemühen sich zum Beispiel auch das "Männer-Väter-Forum" im Raum Köln oder das "Väterzentrum Hamburg" um eine regionale Verknüpfung der Aktivitäten in den verschiedenen Handlungsfeldern. Einen zusätzlichen, bundesweit orientierten Ansatzpunkt der Vernetzung bildet der im November 2003 gestartete Internet-Auftritt "vaeter.de". Initiiert vom Hamburger Väterzentrum, wird er unter anderem von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung finanziell unterstützt.

Im Vorfeld der kurzen Input-Vorträge verständigte sich die Gruppe auf eine Definition des im Workshop-Titel auftauchenden Begriffs "Zeitpioniere": Im Kontext der Diskussion wurden darunter nicht (wie etwa in Teilen der Väter-Literatur) individuelle Personen verstanden, die mit ungewöhnlichen Arbeitszeitmodellen experimentieren. Vielmehr sind Institutionen in Kommunen oder auch Unternehmen gemeint, die veränderungsbereiten Männern Angebote bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen.

#### **Angebote zur Vereinbarkeit**

---

Als erster Referent beschrieb Werner Schneider die Schwierigkeiten einer eigenständigen Artikulation von Väterinteressen am Beispiel der Frankfurter Stadtver-

waltung. Im Umfeld einer immer noch fast ausschließlich von Frauen geprägten Gleichstellungspolitik ist es schwierig, die anders geprägten Lebenslagen von Männern zu thematisieren. Das Prinzip "Gender Mainstreaming" als neues Verwaltungsinstrument könnte neue Chancen bieten, wird aber bisher kaum explizit unter dem Blickwinkel "Männer" angewandt.

Anschließend skizzierten Helga Meininger und Manfred Papenkort die Bemühungen der Gemeinde Hammersbach, sich als familienfreundliche Kommune zu profilieren. Hammersbach, ein stark von Pendlern, Zuzüglern und jungen Familien geprägter Ort in der Nähe von Hanau, kümmert sich in besonders innovativer Weise um die Ansprache von Vätern. Ziel ist es, Männer für die Elternzeit zu motivieren (Projekt "Zehn für Eins"), Väter stärker in die Erziehungsarbeit einzubeziehen und neuartige ehrenamtliche Strukturen in einer ländlich strukturierten Gemeinde aufzubauen.

So will der Hammersbacher Kindergarten Väter dabei unterstützen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in den Unternehmen zu kommunizieren. Ein Beispiel, das die Arbeitgeber der Väter direkt einbezieht, ist die Aktion "Der andere Adventskalender": Jedes Kind plant mit Papa eine Überraschung für die Gruppe. Das kann die Teestunde mit Adventsgeschichten, der Bau eines Vogelhäuschens oder eine Winterwanderung sein. Papas persönliche Anwesenheit und Beteiligung jedenfalls ist 25 neugierigen, gespannten Kindern versprochen; die Arbeitgeber werden über die Wichtigkeit eines Urlaubstages oder einer Arbeitszeitverschiebung informiert. "Die Kinder öffnen Türen und verlassen sich auf die Schokoladenseite der Personalchefs" (Kiga-Leiterin Karin Ortiz, Kontakt: kiga-hammersbach@web.de). Selbstverständlich sollen sich die Unternehmen nicht nur symbolisch an diesem einen Tag von ihrer besten Seite zeigen, sondern die familiären Interessen von Vätern dauerhaft im betrieblichen Alltag berücksichtigen.

Als letzter Referent stellte Hans-Werner Kneißl das VäterForum Offenbach vor. Der gemeinnützige Verein (Motto: "Engagiert mit Job, Frau & Kindern leben") hat sich aus einer Kita-Vätergruppe entwickelt und wurde im Juni 2001 offiziell gegründet. In Kooperation mit dem kommunalen Frauenbüro plant das VäterForum eine Erfahrungswerkstatt "Neues männliches Rollenbild". Sie soll zwölf Vätern die

Möglichkeit geben, ihren Veränderungsprozess zum aktiven Vater innerhalb einer Gruppe zu erleben und mit professioneller Hilfe begleiten zu lassen. Die Werkstatt versteht sich als "Versuch, den kommunalen Gender Mainstreaming- Prozess mit freien Initiativen zur Geschlechterdemokratie zu verknüpfen und voneinander zu profitieren" (Kontakt: Werner-Kneissl@arcor.de).

## **Diskussion**

---

In der abschließenden Diskussion, für die wegen der knappen Zeit nur wenig Raum blieb, stand vor allem das "Modell Hammersbach" im Mittelpunkt des Interesses. Wie kann es gelingen, die dort entwickelten Ansätze flächendeckend auf andere Kommunen zu übertragen? Wie können die Interessen und besonderen Lebenslagen von Vätern in die regionalen "Bündnisse für Familie", wie sie Bundesfamilienministerin Renate Schmidt plant, einbezogen werden? Die TeilnehmerInnen des Workshops waren sich einig, dass es dazu in der Tat vieler "Pioniere" bedarf: Menschen wie Institutionen, die Männer in neuer Form für das Thema "Väter" begeistern.

## Teil B Anhang:

### Beiträge der Handlungsfelder und Workshops

---

Beitrag:

**Walter Lochmann, ver.di Hessen, Bildung/Wissenschaft/Forschung und Projektleiter „Vater und Beruf“.**

#### **Wo liegt die Zukunft der Arbeit?**

---

„Ärmel hochkrempeln“ und „länger arbeiten“ – was jahrelang den meist männlich dominierten Stammtischen als Argumentationsmuster diente hat zwischenzeitlich den mainstream erreicht und wird als Lösung der Probleme auf dem Arbeitsmarkt und den sozialen Sicherungssystemen gepriesen. Dass niedrige Arbeitslosigkeit nicht Ergebnis langer Arbeitszeiten oder höher Löhne ist wird ignoriert – ebenso die Praxis in zahlreichen Unternehmen, Öffnungsklauseln von Tarifverträgen zu nutzen um durch zeitlich begrenzte Kürzung von Arbeitszeiten Arbeitsplätze und betriebliches Know-how zu sichern. Um Arbeitszeitpolitik (wieder) attraktiv zu machen gehört eine neue Verteilung gesellschaftlich notwendiger und wünschbarer Arbeit auf die Agenda. Die produktive Kraft der Geschlechterdemokratie zu nutzen meint eine neue Balance der Arbeits- und Machtteilung zwischen den Geschlechtern und sorgt dafür, dass Frauen nicht in die Rolle der Zuverdienerinnen in einem ständig ausgeweiteten Niedriglohnsektor gedrängt werden oder als Akademikerinnen zunehmend kinderlos bleiben müssen, weil sich Beruf und Kinder nicht vereinbaren lassen.

Die von Hartz vorgeschlagene und von den Spitzen von ver.di und IGM begrüßte Strategie einer demografischer Lebensarbeitszeit ( „Jüngere schaffen länger, Ältere kürzer“ auf der Basis einer 35-Stundenwoche) könnte ein erster Schritt in eine „kürzere Vollzeit für alle“ sein – aber nur, wenn sie persönliche Lebensziele und biografische Phasen ernst nimmt und einen kollektiven Rahmen für individuelle Lösungen zur Verfügung stellt.

Gerade mit Beginn der Familiengründung und in Zeiten der Weiterbildung wünschen sich Beschäftigte kürzere Arbeitszeiten. Ein neues „Vier-Phasen-Modell“ als Normalarbeitsverhältnis könnte so aussehen:

- | Phase I: Nach der Ausbildung bis zur Familiengründung
- | Phase II: Familien- und Weiterbildungsphase
- | Phase III: Nach der Familienphase
- | Phase IV: Fünf bis zehn Jahre vor dem Renteneintritt

Im ersten und dritten Abschnitt sollte die Arbeitszeit bis zu maximal 40 Wochenstunden, während der ersten Jahre der Elternschaft und in der Weiterbildung bei höchstens 30 liegen. Auf diese Weise würde die Vereinbarkeit von Kinder bekommen, Familie gründen und beruflich aktiv bleiben erheblich verbessert werden. Über ein Lebensarbeitszeitkonto könnte der einzelne Beschäftigte die unterschiedlichen zeitlichen und sozialen Verpflichtungen in seinem Leben mit beruflichen Anforderungen und Karrierewünschen stärker selbst bestimmen als heute. Wenn demografischer Wandel und Fachkräftemangel die Entwicklung des Arbeitsmarktes bestimmen bedarf es branchenspezifischer Tarifregelungen, die das Erfahrungswissen älterer Beschäftigte für den Betrieb erhalten, Arbeitsverdichtung, „graue Überstunden“ und höchst eingeschränkte Zeitsouveränität minimieren und neben der materiellen Sicherung für Zeitwohlstand sorgen. Eine auf Chancengleichheit zielende Bildungsfinanzierung könnte das lebensbegleitende Lernen unterstützen und so die selektive Wirkung beruflicher Weiterbildung deutlich abschwächen. So „fairteilte“ Arbeitszeit wäre auch ein Signal aus der „Mitte der Gesellschaft“ an die zunehmende Zahl sozial ausgegrenzter Bürgerinnen und Bürger.

Beitrag:

**Dr. Brigitte Bertelmann; Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung EKHN Mainz**

| *Nachhaltige, also zukunftsfähige Wirtschafts- und Sozialpolitik muss eine gender- und generationengerechte Politik sein. Eine nachhaltige Erhaltung der „Struktur und Leistungsfähigkeit von Familie“ setzt eine gender- und generationengerechte Verteilung von Lasten voraus. Letzteres muss Inter- und Intragenerationengerechtigkeit umfassen. Das bedeutet auch, dass der Zugang zu Erwerbsarbeit, die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, die Bewertung und Verteilung von verschiedenen Arten der Arbeit (Erwerbsarbeit, Familien-, Betreuungs- und Pflegearbeit) diese Aspekte immer mit berücksichtigen muss.*

Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ist wesentlich abhängig vom Angebot öffentlicher Betreuungseinrichtungen bzw. Pflegeeinrichtungen.

In Deutschland sind familien- und sozialpolitische Instrumente eher darauf ausgerichtet, Familientätigkeit (finanziell) attraktiver zu machen und damit (überwiegend) Frauen (vorübergehend) aus der Erwerbsarbeit herauszuholen.

Frauen die Erwerbstätig sind, sind dies wesentlich häufiger als Männer nicht in existenzsichernden Arbeitsplätzen sondern häufig in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung (Minijobs). Auch in Vollerwerbsarbeitsplätzen üben Frauen überwiegend Tätigkeiten aus, die traditionell als typisch weibliche Arbeit gelten (Erziehung, Pflege, Dienstleistungen). Diese sind bis heute systematisch schlechter bezahlt, als typisch männliche Beschäftigungen. Als man festgestellt hat, wie wichtig es ist, dass Kinder auch in Kindertagesstätten und Grundschulen männliche Erzieher und Lehrer als Bezugspersonen haben, wurde gefordert, diese Berufe besser zu bezahlen, um sie auch für Männer attraktiv zu machen.

| *Familien tragen wesentlich zur gesellschaftlich notwendigen Bildung von Humankapital und Sozialkapital bei. Bei der gesamtgesellschaftlichen bzw.*

*volkswirtschaftlichen Bewertung dieser Leistung muss zwischen kurz- und langfristigen Wirkung (Kosten und Nutzen) unterschieden werden und stärker als bisher nicht nur die kurzfristigen betriebswirtschaftlich relevanten Kosten und Erträge sondern stärker auch die volkswirtschaftlich relevanten langfristigen Kosten in Entscheidungen einbezogen werden. Dafür ist in erster Linie der Gesetzgeber aber auch die Parteien, die Tarifpartner und Instanzen, die an der öffentlichen Meinungsbildung beteiligt sind, verantwortlich.*

Wir haben uns angewöhnt, den marktwirtschaftlichen Ordnungsrahmen und damit das Wirken von Angebot und Nachfrage als effektivstes Allokationsinstrument für die Verteilung von Gütern und Ressourcen zu betrachten. Sofern man die kaufkräftige Nachfrage als gültigen Ausdruck von Bedürfnissen und Präferenzen akzeptiert, gilt dies tatsächlich – zumindest für den Bereich der privaten Güter. Private Güter und Dienstleistungen sind solche, die auf Märkten gehandelt werden können, d.h. für die sich ein Marktpreis erzielen lässt. Dies ist dann der Fall, wenn ein Nachfrager nur dann in den Genuss eines Gutes kommt, wenn er bereit und in der Lage ist, den geforderten Preis zu zahlen, d.h. wenn er von der Nutzung auch ausgeschlossen werden kann, wenn er nicht zahlt, bzw. andere von der Nutzung ausschließen kann, wenn er gezahlt hat.

Güter und Dienstleistungen, für die dies nicht gilt, werden i.d.R. nicht erstellt bzw. erbracht und auch nicht gekauft/ bezahlt. Was auf den Markt kommt, wofür also Ressourcen eingesetzt werden, richtet sich danach, was den höchsten Gewinn bzw. Nutzen verspricht. Dabei müssen Gewinn und Nutzen nicht unbedingt in Euro und Cent ausgedrückt werden können, sondern auch darin, dass Menschen auf Ertrag/Einkommen verzichten, weil ihnen eine alternative Verwendung ihrer Ressourcen den entsprechenden Verzicht wert ist. Sofern dies eine bewusste und freiwillige Entscheidung ist, ist es völlig unproblematisch. Schwierig wird es dann, wenn dies nicht der Fall ist.

Zunehmend wird dieses Wettbewerbsprinzip auf alle Lebensbereiche ausgedehnt bzw. unterstellt, dass dies für alle Lebensbereiche Gültigkeit haben kann/soll.

Familien erbringen durch die Versorgung, Betreuung und Erziehung von Kindern für eine nachhaltige Entwicklung von Gesellschaft entscheidende Leistungen. Sie produzieren damit über den zweifellos vorhandenen individuellen Nutzen hinaus auch in erheblichem Umfang einen zusätzlichen Nutzen für die Gesellschaft insgesamt, d.h. auch für diejenigen, die sich an dieser Leistung für die Zukunftssicherung nicht beteiligen (seien es andere Erwachsene, die keine Kinder haben und erziehen oder Unternehmen. Von diesem Zusatznutzen (wir sprechen dabei auch von positiven externen Effekten), den Familien produzieren, kann der Rest der Gesellschaft nicht ausgeschlossen werden. Dafür ist kein Marktpreis durchsetzbar weil es sich nicht um ein privates Gut handelt.

Familien erhalten also für die Leistung, die sie nicht nur zu ihrem individuellen Nutzen erbringen, keine Gegenleistung. Umgekehrt haben sie erhebliche Kosten zu tragen – für die Versorgung und Erziehung der Kinder und zusätzlich in Form von Einkommensverzicht durch vermindertes oder entfallendes Erwerbseinkommen sowie durch verminderte Renteneinkünfte, die an die Höhe des Erwerbseinkommens gekoppelt sind.

Die Autoren des 5. Familienberichts kamen zu dem Ergebnis, dass der öffentliche Anteil am Versorgungs- und Betreuungsaufwand für Kinder im Durchschnitt allenfalls 25% der insgesamt anfallenden Leistungen deckt.

Die Opportunitätskosten, d.h. die Kosten, die die öffentliche Hand zu tragen hätte, wenn ein entsprechender funktionsfähiger Familienverband zur Versorgung eines Kindes entfällt, wurden 1999 vom sächsischen Finanzminister Prof. Georg Milbradt für ein Kind bis zum 16. Lebensjahr, d.h. noch ohne die Phase der Berufsausbildung oder von weiter führender Schulbildung und Studium auf 800.000 DM berechnet.

Der Einkommensverzicht von Müttern, die zehn Jahre Erwerbspause zur Erziehung mehrerer Kinder machen, liegt je nach Ausbildungsgrad der Mutter zwischen 150.000 und 400.000 €. Hier sind die nachhaltige Erwerbsminderung aufgrund reduzierter Arbeitszeit, unterqualifizierter Beschäftigung nach dem Wiedereinstieg und die verminderten Altersversorgungsansprüche noch nicht mitgerechnet.

Die Versorgung, Betreuung und Erziehung von Kindern ist eine langfristige Investition in die Bildung von Human- und Sozialkapital, deren Erträge sich aber nicht kurzfristig messen und nicht individuell zurechnen lassen. Damit tragen sie typische Merkmale eines öffentlichen bzw. eines meritokratischen Gutes.

| *Wir brauchen eine Anpassung der sozialen Sicherungssysteme an die neuere Entwicklung von Erwerbsbiografien von Männern und Frauen. Das Leitbild des männlichen Ernährers taugt nicht mehr als Orientierung für soziale Sicherung.*

Ohne hier ins Detail gehen zu können sei auf die Gültigkeit dieses Leitbildes bei der Mitversicherung von Kindern und erwerbstätigen EhepartnerInnen bei der Gesetzlichen Krankenversicherung und auf die höheren Sätze für den „Haushaltsvorstand“ bei der Sozialhilfe verwiesen. Diese sind zwar vordergründig „familienfreundlich“ lasten aber diesen Systemen und ihren Trägern gesamtgesellschaftlich zu tragende Kosten auf und verfestigen das traditionelle Leitbild des männlichen Ernährers.

| *Wir brauchen „Flexicurity“, d.h. soziale Sicherungssysteme, die die heute von Erwerbstätigen geforderte Mobilität und Flexibilität und die zunehmenden unterbrochenen Erwerbsbiografien ermöglichen und unterstützen anstatt sie zu benachteiligen. Diese umfassen z.B.*

- Eine armutsfeste Grundsicherung, zu deren Finanzierung alle Einkommensbezieher und alle Einkunftsarten herangezogen werden und deren Finanzierung nicht allein die abhängige Erwerbsarbeit belasten darf.

- Übertragbarkeit von Ansprüchen aus Betrieblicher Altersversorgung (z.B. durch Fonds)
- Gleichwertige Einbeziehung von Familien- und Erziehungsarbeit bei der Begründung von Versorgungsansprüchen.
- Ausreichend finanziellen Spielraum für Eigenvorsorge (Möglichkeit der Unterbrechung in Zeiten mit geringem Einkommen)

## Männer in besonderen Lebenslagen

---

Beitrag:

**Johannes Strohmeier, Informationszentrum für Männerfragen e.V.  
Frankfurt**

Das **Frankfurter Informationszentrum für Männerfragen e.V.**, entstanden aus der Männerbewegung der 70-er, als Verein 1986 gegründet und als Beratungsstelle professionalisiert, hat vor mehr als 10 Jahren den Schwerpunkt „Väter“ eingerichtet.

Väter mit sehr unterschiedlichen Erfahrungen, Lebenshintergründen und Weltanschauungen wenden sich an uns: Väter, die sich stark in Kindererziehung und Haushalt engagieren wollen und den Erfahrungsaustausch mit anderen Vätern suchen; Väter, die in einer verfahrenen Trennungssituation stecken und den Zugang zu ihrem Kind wieder erlangen wollen; Väter, die Erziehungsschwierigkeiten mit ihrem Kind haben; Väter, die sich in der Kindertagesstätte engagieren wollen – die Anlässe sind so vielfältig, wie die Vorstellungen davon, was einen guten Vater ausmacht. Fortschrittliche und traditionelle Vaterbilder stehen oft unvermittelt nebeneinander.

Wir beraten im Männerzentrum nicht nur Männer, wie man vermuten könnte, sondern auch Frauen. Wir bieten Paarberatungen und Familientherapie an. Vielen – vielen, die uns nicht kennen - erscheint das ungewöhnlich, doch war es uns von Beginn an wichtig, nicht eine erneute Polarisierung des Geschlechterverhältnisses zu betreiben. Wir versuchen vielmehr, neue Möglichkeiten gegenseitiger Anerkennung zwischen Männern und Frauen aufzuzeigen.

Wir erreichen Väter durch ...

- | unser psychologisches Beratungsangebot, das direkt Väter anspricht, sowie durch Informationsblätter und das Männer-/Vätertelefon (069 – 49 50 446),
- | durch Vätertreffpunkte, Väterabende oder Vater-Kind-Veranstaltungen in Kindertagesstätten,
- | durch Vorträge oder Seminare in Elterntreffpunkten, Volkshochschule etc. oder

| durch die Vätergruppe die wir im Männerzentrum anbieten und durch weitere pädagogische Angebote.

Den vielfältigen Zugängen entsprechend erleben wir in der Beratungsarbeit die ganze Breite heutiger Vaterrollen: Von Vätern, die im Beruf ihre Hauptaufgabe sehen, bis hin zu Vätern, die zwar Karriere machen wollen, aber dabei nicht auf den Kontakt zu ihren Kindern verzichten wollen. Vom sehr traditionellen auf die Ernährerrolle bezogenen Selbstverständnis bis hin zu einer dem partnerschaftlichen Rollenverständnis verpflichteten Lebensweise.

Wird, wie von Harald Seehausen am Ende des Einstieg-Dialogs getan, nach dem Widerspruch zwischen dem häufig übermäßig starken beruflichen Engagement von jungen Vätern und dem gleichzeitig belegbaren Wünschen nach mehr Zeit für Familie und Kinder gefragt, so sind unserer Erfahrung nach unterschiedliche Blickrichtungen notwendig:

### **Vor der Familienphase:**

---

Die meisten jungen Männer stehen mit ihrem persönlichen Selbstfindungsprozess und mit der Auseinandersetzung um partnerschaftliche Familienplanung oft alleine und unvorbereitet da. Wer, wie wir, Bildungsveranstaltungen für Jugendliche durchführt und mit männlichen und weiblichen Auszubildenden gemeinsam Geschlechterrollen thematisiert, dem fällt auf, dass junge Frauen sich viel eher als junge Männer mit Familienplanung und familiärer Arbeitsteilung auseinandersetzen. Diese Spannung lässt sich sehr gut für pädagogische Bildungsarbeitskonzepte nutzen, in denen die Vielfalt heutiger Geschlechterrollen und -möglichkeiten thematisiert werden kann. Noch viel zu selten wird, insbesondere jungen Männern, die Möglichkeit gegeben, den Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Veränderungsprozessen und ihren individuellen Rollenunsicherheiten zu verstehen und zu begreifen. Junge Männer benötigen mehr Gesprächs- und Reflexionsräume für den Auseinandersetzungsprozess untereinander und für den Dialog mit dem anderen Geschlecht.

### **In der Familienphase:**

---

In unserer Kultur sind sowohl die Mutter- wie auch die Vaterrolle erstaunlich wenig sozial eingebunden und entfaltet. Wollen sich Väter auf den Bereich von Familie, Haushalt und Familie verstärkt einlassen, so benötigen sie eine Kultur des Erfahrungsaustauschs und der Gespräche untereinander über die vielen erstaunlichen und verlebendigen, aber auch verunsichernden Äußerungsweisen kleiner Kinder<sup>4</sup>.

Die Zeit der Familiengründung und der ersten Erfahrungen mit der vergrößerten Familie und mit dem Kind kann heutzutage die Möglichkeit bieten, dass beide Eltern durch die Auseinandersetzung mit ihrem Kind ihre sozialen und kreativen Möglichkeiten entwickeln. Unter den jetzigen „privatisierten“ Formen besteht aber auch die Gefahr, dass diese Zeit zur Verarmung und Konventionalisierung kreativer und sozialer Fähigkeiten und zu rigideren Geschlechterrollen führen kann.

Wird verstanden, dass die Vaterrolle nicht einfach in einer Traditionskette weitergegeben wird, sondern in einer sich schnell verändernden Gesellschaft immer wieder neu angeeignet werden muß, so kann auch im persönlichen Umfeld der nur sehr begrenzten „privaten“ Lösung von Familienentwicklungsfragen entgegengewirkt werden. Selbstorganisierte Vätergruppen können den Prozess der Neubelebung sozialer und fürsorglicher Fähigkeiten erleichtern und Raum bieten, sich über die neuen Erfahrungen auszutauschen, also Erfahrung zu bilden. Vätergruppen helfen so, unter der steigenden Belastung nicht wieder auf traditionelle Muster der Familienarbeitsteilung zurückzufallen.

Belastend tritt engagierten Vätern aus ihrem männlichen Umfeld und Freundeskreis oft das schlechte Image eines an Familienthemen interessierten Vaters entgegen. Zu selten stoßen sie auf die Erwartung, sie könnten Spannendes berichten. Verstärkt trifft das negative Image „alleinerziehende Väter“ und Väter in der Erziehungszeit<sup>5</sup>, da sie scheinbar am deutlichsten bei anderen Vätern das längst relativierte Bild des Vaters als Familienernährer in Frage stellen. Das schlechte Image kommt aber auch von Frauen, die jenseits ihrer partnerschaftlichen Ansprüche doch lieber einen in seiner Rolle „sicheren“ Mann sich wünschen. Leicht erscheint, trotz Ansprüchen nach gleichberechtig-

---

<sup>4</sup> **Schmauch**, Ulrike (1994): *Die Angst der Erwachsenen vor dem Körper des Kindes*. In: Pedrina, F./ Mögel, M./ Garstick, E./ Burkhard, E.: *Spielräume. Begegnungen zwischen Kinder- und Erwachsenenanalyse*. Tübingen 1994

<sup>5</sup> **Rauchfleisch**, Udo (1997): *Alternative Familienformen. Einzeltern, gleichgeschlechtliche Paare, Hausmänner*. Göttingen 1997

ter Arbeitsteilung, der „sichere“ Mann attraktiver, wenn man sich statt dessen auf Auseinandersetzungen und männliche Unsicherheiten einlassen müsste.

Schnell geht in Alltagsauseinandersetzungen die Wahrnehmung der konkreten Vorteile partnerschaftlicher Arbeitsteilung für beide verloren<sup>6</sup>. Da im privaten und halböffentlichen Umfeld meist wenig Raum und Interesse an einem Austausch über die Ambivalenzen bei Rollenveränderungen und an einer Auseinandersetzungen über die familiäre Arbeitsteilung vorhanden ist, sind viele Paare mit ihren Fragen alleingelassen. Engagierte Väter nutzen deshalb privat organisierte Väter-Treffen zum Erfahrungsaustausch, zur Selbstversicherung und als praktisches Unterstützungsnetz.

### **In besonderen Belastungssituationen:**

---

In den vielfältigen Belastungssituationen des Familienlebens und der Kindererziehung benötigen Väter **Zeitfreiräume**. Zeitfreiräume sind so wichtig, weil das Lebens- und Zeitgefühl kleiner Kinder eben nicht den üblichen Planbarkeitserwartungen entsprechen kann und nicht nur Glück, sondern auch Krankheiten, Aufregung oder Durcheinander zum Alltag gerade der ersten zwei Lebensjahre gehören. Dies verlangt den Familien sehr viel Flexibilität und Organisationsfähigkeit ab; fast jeder Erwachsene gerät dabei an seine persönliche Grenze.

Meist erwarten Eltern, dass sie die widersprüchlichen Notwendigkeiten einer kind- und erwachsenengemäßen Zeitplanung privat ausgleichen müssen; selbstbewusstere Eltern stellen jedoch fordernder ihre Erwartungen nach Veränderung an die Institutionen der frühen Kindererziehung und inzwischen auch der Arbeitswelt. Z.B. wünschen sich Eltern während Belastungssituationen die Möglichkeit kurzfristiger Veränderung der Arbeits- oder Betreuungszeiten. Steckt ein Kind in einer Krise, kann es sinnvoll sein, die Arbeitszeit eines Elternteils zu reduzieren, um darauf besser eingehen zu können. Ob ich mein Kind auf die Sekunde genau verlassen muss, weil mir sonst Ärger auf

---

<sup>6</sup> **Strohmeier**, Johannes (2002): *Väter in Kindertagesstätten*. S. 9 f. (u.a.: Gewinn an gegenseitiger Anerkennung/ eigene Grenzen wahrnehmen und Unsicherheiten, Ängste zeigen/ kindliche Körperlichkeit belebt kreative und körpernahe Ausdrucksmöglichkeiten/ Fähigkeit zur Zuwendung bei heftigen Gefühlsausbrüchen/ Differenziertheit und Flexibilität der Geschlechterrollen/ größeres Sicherheitsgefühl gegenüber der Familie ...). In: [http://www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_Aktuelles/a\\_Kindertagesbetreuung/s\\_909.html](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Kindertagesbetreuung/s_909.html) . Dort als pdf-Datei herunterladbar.

der Arbeit entsteht und dadurch ein Abschied voller Schwierigkeiten und Spannung entsteht, oder ob ich mir 10 Minuten nehmen kann und dadurch ganz entspannt mich verabschieden kann, das erleichtert den Einstieg in die Arbeit und belebt die Beziehung zum Kind. Solche Erwartungen können auf der Arbeit bisher eher von Frauen eingefordert werden als von Männern. Vielen Vätern fällt es schwer einzuschätzen, wie offen man solche Wünsche einbringen kann, weil sie in vielen Betrieben und Verwaltungen noch Neuland betreten, leicht auf Irritation und Befremden stoßen oder manchmal auch unerwartete Offenheit erleben. Auch fehlt noch häufig eine Kultur der Erfahrungsaustauschs über Erziehungs- und Vereinbarkeitsfragen unter Männern, so dass die meisten Väter eher erstaunt sind, wieviele Möglichkeiten es durch die Gleichstellung für sie schon gibt und welche Diskussionen unter Personalführungen schon geführt wurden.

Manchmal benötigen Eltern kurzfristig erreichbare und unkomplizierte Zugänge zu **psychologischer Beratung**. Psychologische Kriseninterventionsstellen werden von Vätern aber oft als „weiblicher Bereich“ und in Krisensituationen leicht als einseitig frauenunterstützend wahrgenommen. Leichter fällt es vielen Vätern, wenn sie deutlich mit ihren Fragen angesprochen werden, z.B. durch ein „Männer-/Vätertelefon oder durch an sie gerichtete Falt- und Informationsblätter. Themen können Erziehungsfragen, Familienkrisen, Beziehungskrisen und Trennungen der Eltern sein.

Ein Teil der Väter wenden sich an uns bei drohender oder schon erfolgter **Trennung**. Häufig sind sie, neben den heftigen Gefühlen, die durch das drohende oder schon erfolgte Beziehungsende ausgelöst wurden, auch noch mit der Angst beschäftigt, den Zugang zu ihren Kindern zu verlieren. Gleichzeitig wollen die meisten Väter, wie auch die meisten Mütter, ihr Kind nicht in die Paarsstreitigkeiten hineinziehen. Die Gefühle schwanken in solchen Situationen leicht zwischen großer Ohnmacht, unvermittelten Durchsetzungsversuchen, abrupter Destruktivität oder resignativem Rückzug. Inzwischen haben wir viele Erfahrungen mit möglichen Konfliktkonstellationen und der Suche nach deeskalierenden und nicht polarisierenden Lösungswegen auch beim Streit um Sorge- und Umgangsrecht gesammelt.

Familien benötigen in solchen Zeiten einen unterstützenden Freundeskreis, der nicht selber sich von den Tendenzen zur Polarisierung und Eskalation erfassen lässt. Vermittler sind sehr wichtig, können sie doch helfen aus der

kraftraubenden Aufregung herauszufinden und da unterbrechen, wo alte Vorwürfe und die notwendige Klärung praktischer Alltagsfragen gleichzeitig angegangen werden und wenn die Gefühle zu heftig und überfordernd werden.

Auch sind gerade in solchen Belastungssituationen die meisten Väter froh, wenn sie von Fachleuten (sei es eine Kindertagesstättenleiterin, ein Betriebsrat oder die betriebliche Sozialarbeit) Telefonnummern von Beratungsmöglichkeiten genannt bekommen. Da Destruktivität, Verbitterung oder resignativer Rückzug, die entstehen, wenn solche Krisen innerlich nicht verarbeitet werden, meist nicht auf den privaten Bereich beschränkt bleiben, sollten die vermittelnden Institutionen von Kindertagesstätte bis betrieblicher Sozialarbeit kurzfristig erreichbare Beratungsmöglichkeiten von Therapeuten sammeln und deutlich aussprechen, dass sie eine psychologische Aufarbeitung einer Trennung nicht als Ausdruck eines Scheiterns<sup>7</sup>, sondern als verantwortliches Verhalten wertschätzen. Für eine solche Enttabuisierung eignen sich besonders firmeninterne Publikationen.

### **Im Sozialisationsfeld Arbeitswelt:**

---

Auf einem Gesprächsabend für Väter einer Kindertagesstätte entwickelte sich die Diskussion, als ein Vater berichtete, dass er im Outlook-Terminkalender seiner Arbeitsgruppe ganz selbstverständlich auch die Abholtermine seiner Kinder aus der Kindertagesstätte eintragen könne. Einige Väter wollten kaum glauben, dass das möglich sei, andere berichteten, dass sie schon beim leichten Andeuten familiärer Abhängigkeiten auf Befremden und Nachteile stoßen.

Wie die jeweilige Gruppenkultur auf offen eingebrachte Familieninteressen von Vätern reagiert, ist äußerst unterschiedlich, unterscheidet sich oft schon innerhalb einer Firma von einem zum anderen Gruppenzusammenhang. Insgesamt aber wird, insbesondere in den „ungläubigen“ Reaktionen sichtbar, dass, jenseits der eigenen Wünsche und Interessen, ein größerer Teil der Männer/Väter gar nicht erwartet, in seiner Arbeit Familieninteressen einbringen zu können. Sie wissen relativ wenig über eigene Rechte, Möglichkeiten und bisher entwickelte Argumentationsmuster und erwarten kaum mehr über

---

<sup>7</sup> Gescheitert ist das Projekt der Beziehung, aber nicht die Person, die verantwortungsvoll darauf achtet, dass die schwierigen Folgen angegangen, die aufgeworfenen Gefühle verarbeitet und die praktischen Probleme gelöst werden können.

Sonntagsreden hinaus, unter Männern bei offen geäußerten Familieninteressen noch ernst genommen zu werden. Eine „selffulfilling prophecy“ völliger Unveränderlichkeit von Arbeitskulturen setzt sich durch.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass nur wenige Männer Familieninteressen einbringen möchten, sondern dass insbesondere unter Männern sehr schnell durch subtile Bemerkungen und oft genug auch durch grobe Äußerungen jede Thematisierung des verunsichernden Themas familiärer Arbeitsteilung durch traditionelle, Selbstsicherheit verheißende Männlichkeitsstereotype unterbunden wird. Damit in einem Arbeitsbereich Familieninteressen von Vätern eingebracht werden können, müssen schon mehrere Männer zusammenfinden und bereit sein, auch öffentlich sichtbar für diese Themen einzustehen. Sie müssen gegenseitig unterstützend anfangen, unter den Männern einen humorvollen und die Geschlechterrollen nicht polarisierenden Gesprächsstil in ihren Arbeitsbereichen durchzusetzen. Betriebsinterne Väternetzwerke sollten mit Unterstützung der Firmenleitungen entwickelt werden, um darauf hinzuwirken, eine familienfreundliche Firmenkultur weiterzuentwickeln, die auch Männer anspricht.

Von Firmenseite her besteht leicht die Gefahr, widersprüchliche Botschaften an die Mitarbeiter zu vermitteln: Karriereerwartung und „guter Familiensch“. Da in einer Firma Väter mit unterschiedlichen Vorstellungen über ihre Rolle in der Familie zusammenarbeiten, braucht es eine Gesprächskultur gegenseitiger Anerkennung, in der familienfreundliche Väter nicht ihre Interessen verbergen müssen. Für die Mitarbeiter verstärkt sich, besonders in als unsicher erlebten Zeiten, das Gefühl, auf sozialen Anschluss im Unternehmen angewiesen zu sein. Solange das für die berufliche und soziale Sicherheit sehr wichtige System des Betriebes kein Gegengewicht setzt zu den traditionellen männlichen Werten, kommt es bei vielen Männern zu der Wahrnehmung: „Ich gefährde meine Versorgerposition, wenn ich meine Wünsche auf ein befriedigendes Familienleben und eine befriedigende Beziehung zu meinen Kindern offenlege“. Wenn sie offen für ihre Familieninteressen eintreten, dann gefährde das die Karriere und damit wieder die Familie. Dabei lösen sich solche Wünsche von Männern nicht einfach auf, sondern werden teils individuell verdeckt weiterverfolgt oder resignativ scheinbar spurlos aufgegeben. Um so mehr äußern sie sich in verdeckter untergründiger Wut, Sturheit, gegenseitigem Neid und Erstarrung bis hin zu körperlichen Symptomen. Dies sind teils

unbewusste, nichtsdestotrotz deutlich wahrnehmbare Prozesse. Private Lösungsversuche dieser Art sind sowohl für die Männer selbst, als auch für den Betrieb und das Arbeitsklima (insbesondere in Arbeitsgruppen) mittel- und langfristig destruktiv<sup>8</sup>. Wie man solche, jeden Veränderungsprozess konterkarierenden Botschaften, an vielen Stellen beenden kann, darüber lohnt es sich, in einer firmeninternen Entwicklungsgruppe mit Männern und Frauen gemeinsam zu arbeiten.

Als letztes möchte ich noch auf grundsätzlichere, schwierigere und langfristige Probleme hinweisen, wie sie einem in der Beratungsarbeit begegnen. Im Arbeitsleben ist man sich oft nicht genügend über Zumutungen und Einschränkungen klar, genauso wenig wie über die eigenen unbefriedigten Bedürfnisse und potentielle Kreativität. Dies wirkt sich in einer komplexen Weise auf das ganze Familiensystem aus – hier ein Beispiel:

*Ein Vater wendet sich ans Informationszentrum für Männerfragen e.V., weil er mit seinem 14-jährigen Sohn nicht weiterkommt. Hat der Sohn zuvor schon immer unregelmäßiger die Schule besucht, war jeder Kritik ausgewichen, so bleibt er inzwischen den ganzen Tag im Bett.*

*Im Erstgespräch wird schnell deutlich, dass die Gegensätze zwischen Vater und Sohn größer nicht sein könnten: Der Vater arbeitet mit großer Energie und erfolgreich 16 Stunden in einer mittleren Leitungsfunktion und der Sohn liegt passiv und stumm die selbe Zeit im Bett.*

*Aktivität und Passivität waren in dieser Familie in einem längeren und komplexen Prozess völlig polarisiert zwischen Vater und Sohn aufgeteilt worden. Es konnte in einem Familiengespräch mit Vater, Sohn und Mutter gemeinsam diese erstaunliche Aufteilung angesprochen werden. Für den Vater wurde deutlich, dass nicht nur sein Sohn ein Bedürfnis nach Passivität hatte, sondern dass er selber sich seit langem in seiner Arbeit gefangen fühlte und seine eigenen Enttäuschungen am Sohn bekämpft hatte. Solche Delegationen sind in Familiensystemen nicht selten.*

---

<sup>8</sup> **Hosemann, Wilfried/ Strohmeier, Johannes** (1997): *Väter als Zeitpioniere im Betrieb - Vätermobilisierung im Kindergarten*. In: *Zeit-Puzzle. Balance zwischen Familie, Arbeit, Kinderbetreuung*. Dokumentation 22./23. November 1996. Fachtagung des DJI im Lufthansa Bildungszentrum Seeheim-Jugendheim. S.67

*Für den Vater stellte sich die lange vermiedene schmerzhafteste Frage, wie er praktisch aus seiner beruflichen Falle herauskommen könne – in diesem Fall außerhalb des bisherigen Unternehmens. Die Familienmitglieder konnten durch die Gespräche miteinander enorm schnell aus ihrer gegenseitigen Isolation herausfinden und sich wieder unterstützen.*

Grundsätzliche Fragen stellen sich, weil solche Erfahrungen darauf verweisen, dass unbefriedigte Bedürfnisse und fehlende Lebendigkeit nicht unbegrenzt vom Familiensystem aufgefangen werden können. Sie zeitigen in Familien schädliche und destruktive Folgen. Treffen Familienleben und Arbeitswelt aufeinander und wollen wir miteinander, wie hier auf dieser Impulstagung, die vorhandenen Widersprüche erfassen und bearbeiten, dann stellen sich Fragen nach einer bewussteren Wahrnehmung destruktiver Arbeitsverhältnisse und nach praktischen Möglichkeiten weniger entfremdeter Arbeitsstrukturen. Das Familienleben wirkt sich in diesem Sinne also immer wieder störend und kritisch für das Arbeitsleben aus – auch wenn langfristig gerade hier belebende und kreative Potentiale stecken.

## **Im Sozialisationsfeld Frühe Kindererziehung:**

---

Auch wenn Familieninteressen und die Institutionen der frühen Kindererziehung aufeinandertreffen, entstehen durch das stärkere Engagement von Vätern und die Vielfalt unterschiedlicher Väterbilder Veränderungsnotwendigkeiten.

Engagierte Väter stehen in einer komplizierten Situation. Auf Seiten der Kindertagesstätten gibt es noch keine Selbstverständlichkeit, wie man in einem eher auf Frauen ausgerichteten Berufsfeld die Interessen von Vätern aufgreifen möchte<sup>9</sup> und welche konzeptionelle Veränderungen sich daraus ergeben könnten<sup>10</sup>. Und auf Seiten der Väter wird es notwendig, bei aller Unterschiedlichkeit des Selbstverständnisses gemeinsame Ziele zu erarbeiten, also Familienfragen als Männerthemen anzugehen.

---

<sup>9</sup> **Francescon**, Guido (2000): *Sagen Sie doch Ihrer Frau Bescheid. Wenn Väter im Kindergarten da und doch nicht da sind*. In: TPS 4/2002

<sup>10</sup> ausführlicher in: **Strohmeier**, Johannes (2002): *Väter in Kindertagesstätten*. In: [http://www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_Aktuelles/a\\_Kindertagesbetreuung/s\\_909.html](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Kindertagesbetreuung/s_909.html) . Dort als pdf-Datei herunterladbar.

Allerdings eignet sich die Kindertagesstätte gut als Ort des Erfahrungsaustauschs für Väter, da die Kindertagesstätte als Mittler zwischen privaten und öffentlichen Interessen leichter einen geschützten Rahmen für den Erfahrungsaustausch<sup>11</sup> bieten kann.

Aus der Beratungsarbeit für Väter, aus der Arbeit mit Erzieherinnen und den Gesprächen mit Eltern wird deutlich, dass bisher **meist eine entscheidende Voraussetzung fehlt:**

### **„Orte an denen Väter sich austauschen können**

---

über ihre privaten Erlebnisse, Empfindungen und Erfahrungen, ähnlich den Orten der Frauengruppen, in denen angstfrei erzählt werden kann. Hier sind nicht etwa männerbündische orientierte Vereine oder Stammtische gemeint, die eher frauenfeindliche, homophobe und destruktive Inhalte haben. Diesem Mangel leisten Vätergruppen in Kindertagesstätten Abhilfe. Sie bieten Vätern die Chance, im Gespräch untereinander (oder auch gemeinsam mit pädagogischen Fachkräften), die eigenen Orientierungsunsicherheiten als Teil der verunsicherten Geschlechterrollen zu begreifen. Väter-Treffpunkte ermöglichen die Suche nach einem veränderten partnerschaftlichen Rollenverständnis. Es geht um eine geregelte Einrichtung von privaten oder öffentlichen Treffen, bei welchen vermeintlich ausschließliche Frauenthemen bewusst auch zu Männerthemen gemacht werden, wo Versäumtes nachgeholt werden kann, und wo verschütteten eigenen, als „weiblich“ angesehenen Verhaltens- und Empfindungsweisen – wie Besorgnis, Einfühlsamkeit oder Fürsorglichkeit – auf die Spur gekommen wird. Hier ist der Platz für Anekdoten aus dem Kinderalltag, für väterlichen Stolz und männlich-kindliche Freude am Spiel. ...

Auch der Erfahrungsaustausch über die Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilität auf das Familienleben, auf unterschiedliche Erziehungsvorstellungen, auf die Mitarbeit im Kindergarten und über Partnerschaftskonflikte spielt hier eine wichtige Rolle. Es wäre hier auch ein Ort der Ruhe vor den gesellschaftlichen Anforderungen an die klassische Männerrolle, gleichzei-

---

<sup>11</sup> **Netzwerk der Europäischen Kommission** für Kinderbetreuung und andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (1995): *Papa, wie hast du gelernt dich um mich zu kümmern?* Deutsches Jugendinstitut (DJI), München, 1995

tig ein Ort der Vielfalt von männlichen Lebens-, Verhaltens- und Einstellungsmustern, die es gilt ..<sup>12</sup> wertzuschätzen.

Sieht man die vier Blickwinkel nebeneinander, so wird deutlich, dass der Erfahrungsgewinn gerade an den Bruchstellen der unterschiedlichen Lebenswelten entsteht. Vätergruppen die sich diesen Themenbereichen widmen, sei es im Rahmen einer Kindertagesstätte oder sogar im Rahmen eines Unternehmens, können neben der wichtigen Funktion gegenseitiger Unterstützung der Väter untereinander auch Zukunftswerkstätten werden, an denen Väter in Kindertagesstätten und Unternehmen neue Möglichkeiten entwickeln, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Hat man die besondere Chance, wie auf dieser Tagung, aus verschiedenen Bereichen auf die Widersprüche und Konflikte zu schauen, so wird sowohl deutlich, wo die Bemühungen schmerzlich begrenzt und Auseinandersetzung nicht gewünscht sind, aber gleichzeitig auch welche Möglichkeiten entwickelt und erweitert werden können.

---

<sup>12</sup> **Kreß**, Brigitte / **Seehausen**, Harald / **Strohmeier**, Johannes (1999), *Orte für Väter*, S. 125f. Im Anschluss an diesen Absatz haben wir, Frau Kreß, Herr Seehausen und ich, damals schon über Vätertreffpunkte in Kindertagesstätten hinaus auch die Sinnhaftigkeit von Vätertreffpunkten in Unternehmen und städtischen Verwaltungen ausgedrückt. Es erschien uns wichtig, dass Väter ihre Familieninteressen nicht vor der Firmentür abgeben. Exemplarisch sollten Unternehmen sichtbar machen, dass Vätergruppen von der Personalführung akzeptiert und somit das Engagement von Vätern für ihre Familien anerkannt wird. Dass über die für das Unternehmen nachweisbaren finanziellen Vorteile hinaus, Väterengagement als Bestandteil der Unternehmenskultur für wichtig erachtet wird. (am selber Ort S. 126).

Beitrag:

**Walter Engelmann, IHK Frankfurt**

- | „Papa – wie hast du eigentlich gelernt, dich um mich zu kümmern?“ ist eine Frage, die sich immer mehr Väter heute stellen.
- | Gesetzliche Regelung seit Januar 2001: In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten können Mütter und Väter, deren Kinder nach dem 01.01.2001 geboren sind, eine Erziehungszeit nehmen und ihre wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 30 Stunden reduzieren. Erziehungsurlaub kann von jedem Elternteil allein oder von beiden gleichzeitig genommen werden.
- | Auch wenn nach der amtlichen Statistik nur 1,8 Prozent der Väter von dem gesetzlich möglichen Erziehungsurlaub Gebrauch machen, so schätze ich die verbale Aufgeschlossenheit wesentlich höher ein (Berücksichtigung der traditionellen Rollenverteilung über Jahrhunderte).
- | Aufgeschlossenheit auch auf der Führungsebene (Beispiel Herr Achim Exner)
- | Indem Führungskräfte Aufgeschlossenheit für dieses Thema zeigen, schaffen sie ein positives Klima. Hier gibt es Möglichkeiten zur Verbesserung.
- | Konkret sind eine Reihe von Handlungsmöglichkeiten denkbar. Ich füge hinzu: alle Maßnahmen müssen jedoch mit der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens in Einklang stehen. Diese Zielsetzung hat ohne jegliche Einschränkung oberste Priorität. Unter dieser Prämisse sind denkbar:
  - Väter können Gleitzeit und flexible Arbeitszeit nutzen, um kranke Kinder zu versorgen
  - Bei der Vergabe der Urlaubstermine wird auf Väter mit Schulkindern Rücksicht genommen

- Der Betrieb ermöglicht es Männern, Arbeitszeiten mit Ihren Frauen/Partnerinnen abzustimmen, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten, auch wenn die Partnerin in einem anderen Betrieb beschäftigt ist
- Es ist möglich, gruppenweise oder individuell bei Arbeitsbeginn oder Arbeitsende von der Regelarbeitszeit abzuweichen
- Im Betrieb ist es möglich, Zeitguthaben anzulegen und dann abzufeiern. Es können Zeitschulden in begrenztem Umfang gemacht werden.
- Lebensarbeitszeitkonten
- Telearbeitsplätze, wo die Möglichkeit besteht
- Die Kompetenz, die sich engagierte Väter durch Familienarbeit erwerben und die kinderlose nicht haben, sollten bei der Mitarbeiterbeurteilung berücksichtigt werden und langfristig als Kernkompetenz gelten
- Um das Thema auf den Führungsetagen von Unternehmen zu verankern, wäre ein System wünschenswert, ich nenne es „Wissensmanagement“, in dem die Vorteile für die Unternehmen sichtbar wären.
- Immer mehr Unternehmen erkennen, dass eine erfolgreiche Personalpolitik die familiäre Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt. Sie setzen familienfreundliche Maßnahmen als Instrument zur Personalrekrutierung ein (z.B. Betriebs-kindergarten, Eltern-Kind-Zimmer im Unternehmen, Vermittlung von Tagesmüttern). Es gibt auch Firmen, die flexible Einzellösungen finden und ihre familienfreundliche Praxis nicht öffentlich vermarkten.

#### Fazit:

Die meisten meiner Vorschläge basieren auf der Grundüberlegung, die Erziehung vermehrt im „Tandem“ wahrzunehmen und zweitens, dass Kind und Karriere keine sich gegenseitig ausschließende Alternativen sind. Schließlich leben die Wirtschaft und die Unternehmen von gut ausgebildetem Nachwuchs. Und der Grundstein dazu wird in den Familien gelegt.

Beitrag:

**Werner Gross, Psychologisches Forum Offenbach (PFO)**

### **Die individuelle Dimension:**

---

- | Spannungsfeld Effizienz und Menschlichkeit: Anforderungen des Unternehmens/Jobs in Einklang bringen mit den eigenen, privaten Bedürfnissen und Notwendigkeiten: Anpassung des Menschen an das System oder des Systems an die Menschen? „Sein bestimmt das Bewusstsein“, aber: Bewusstsein verändert das Sein.
  
- | Verhaltens- und Verhältnisprävention im Unternehmen
  
- | Prioritätsabwägung: Beruf, Familie, persönliche Freiräume – „life-work-balance“
  
- | Nicht nur Funktionsträger: Leben nicht nur Pflicht (Arbeit – Familie), sondern Freiräume für sich entwickeln: Was will ich für mich und mein Leben? Meine persönlichen Vorstellungen, Wünsche, Träume? Allerdings auch: Leben mit dem schlechten Gewissen
  
- | Fünf Säulen der Identität:
  - 1) Arbeit/Zeitstruktur
  - 2) Körper/Emotion
  - 3) Partnerschaft/Familie
  - 4) Freundeskreis/soziale Aktivitäten
  - 5) Sinnfragen
  
- | Individuelle intrapsychische Verarbeitung: Wo ist mein Schwerpunkt:
  - Es – Über-Ich – Ideal-Ich – Real-Ich
  
- | Meine Motivatoren: Spaß, Ziel, Sinn, Notwendigkeiten, Angst:
  - kurzfristige und langfristige Erfolge
  
- | Anforderungen an Rollenflexibilität: Knallharter Manager – liebevoller Ehemann und Vater

- Unterschiede: a) Traditionelle Rollenverteilung Arbeitsmann – Familienfrau
  - b) Diverse „neue Beziehungsmuster“: beide arbeiten (Teilzeit), sequentielle Karrieren, Dual Career Couples (DCCs), Patchwork-Familien, etc.
- | Individuationszwang oder: die chronifizierte Forderung nach Eigenverantwortlichkeit um den eigenen Job zu sichern
  - | Angemessener Umgang mit den „Alltäglichen Niederschlägen“:
    - Die Mühen des Aufstiegs – die Mühen der Ebene
  - | Helden der Arbeit - wo bleiben die Helden der Familie ?

### **Unternehmensperspektive und Führungsaufgaben:**

---

- | Loyalitätsmanagement nicht nur den Kunden, sondern auch den Mitarbeitern gegenüber
- | „Personalpflege“ und Bindung des MA ans Unternehmen zahlt sich aus (Betriebs-wirtschaftlicher Schaden, wenn MA geht: Einarbeitung neuer MA, Verlust von Know how, internem Wissen, Imageschaden, etc.)
- | Marathonisten statt olympiareife Sprinter suchen und einstellen: Kontinuität und Nachhaltigkeit sind besser als „heroes just for one night“
- | Arbeitszeitmodelle: flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Urlaubsregelungen, Zeitguthaben, Lebensarbeitskonten, Telearbeitsplätze, etc.

### **Gesellschaftliche Perspektiven:**

---

- | Erosion der Lebensumwelt: Gegenläufige Entwicklungen, Ungleichzeitigkeit, „Terror des Terminkalenders“ vs. Zeitwohlstand, Zeitsouveränität, „Arbeitszeit-Pioniere“

- | „Glokalisierung“: Lebenswerte direkte Umwelt, lokale Netzwerkbildung (unterstützt durch Unternehmen?)
  
- | Wer hat die Definitionsmacht? Was ist ein guter Vater? Raus aus dem Reagieren müssen
  
- | Mamis und Papis statt Mapis
  
- | Neue Identitäten und ihre Perspektiven:
  - z.B. Geschlechtsrollenveränderungen – Gender Mainstreaming, Diversity
  
- | Luxus Diskussion: Wer hat überhaupt die Chance darüber (mit zu) entscheiden?

Beitrag:

**Dr. Hans Prömper, kath. Erwachsenenbildung/Männerarbeit Frankfurt**

Alle neueren empirischen Untersuchungen bestätigen den Rollenwandel heutiger Väter: Sie wollen nicht mehr allein der „Ernährer“ der Familie sein, sondern – so Wassilios Fhtenakis/Beate Minsel in ihrer Studie „Die Rolle des Vaters in der Familie“ von 2002 – sie verbinden mit Vaterschaft die Rolle des „Erziehers“ ihrer Kinder. Die Studien zu Vaterschaft und Partnerschaft belegen zugleich den Einbruch einer faktischen „Retraditionalisierung“ in die egalitären Vorstellungen von Partnerschaft, Familienarbeit und Erziehung – und in deren Folge ein hohes Konfliktpotential und auch Konfliktverhalten gerade bei Paaren mit weitgehend gewandelten Vorstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern. Das heißt: Männer wie Frauen sehen heute eigentlich keine Gründe mehr für eine unterschiedliche Aufteilung ihrer Rollen, faktisch erleben viele Paare aber mit der Geburt einen „Rückfall“ in das klassische Geschlechterarrangement „Hausfrau und Arbeitsmann“.

Über die Gefühlslage und Probleme von Frauen ist der Schleier einigermaßen gelüftet; Frauen sind auf Grund ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation zudem ganz gut in der Lage, sich Hilfen zu organisieren und ihre Probleme und Gefühle zu kommunizieren. Bei den Männern beginnen wir erst langsam zu verstehen, dass sich die scheinbaren „Helden der Arbeit“ mit ihrer Doppelrolle als Vater und Berufstätiger oft in einer prekären Situation befinden. Sie sind häufig alles andere als der strahlende erfolgreiche „Siegertyp“, der sich – freigestellt von den Belastungen der Kinder und der häuslichen „Monotonie“ – in seinem Beruf verwirklicht. Sie erleben sich eher als Grenzgänger zwischen zwei Welten, deren Anforderungen und Imperative sie auf beiden Seiten oft nur mit Abstrichen genügen können. Und damit haben Männer ein Problem: sie wollen nämlich gut sein; sie möchten keine Fehler machen; sie möchten Probleme lösen, aber keine haben. Aber sie bekommen diese Probleme nicht los. Das beste Zeitmanagement versagt, wenn das Kind krank wird, wenn der Papa auf dem Weg zum Kindergarten im Stau steckt, wenn ein Kind seinen Papa – absolut untröstlich – nicht weggehen lassen will. Wenn Väter dann an ihren Arbeitsplatz kommen, haben sie oft schon eine oder mehrere „Katastrophenerfahrungen“ hinter sich.

Um auf das Bild des Tagungsflyers zu kommen: Ich glaube nicht, dass viele Väter einen Kinderwagen ins Büro oder auf die Baustelle schieben werden (außer in

den Schulferien, wenn alle Betreuungsarrangements versagen). Ich rechne nach meiner Erfahrung mit Männern viel eher damit, dass sie schweigend einen Rucksack mit Gefühlen, Sehnsüchten, widersprüchlichen Erwartungen, Konflikten und ungelösten Problemen mit sich herum tragen, der in der Regel verborgen bleibt; besser noch, verborgen bleiben muss. Denn als Grenzgänger fühlt sich dieser Mann mit seinen Grenzproblemen vielleicht an keinem der Orte so richtig aufgehoben und verstanden. Dazu trägt auch bei, dass die Normen und Kommunikationsstrukturen zwischen Beruf und Lebenswelt sehr unterschiedlich sind: Zeitdruck vs. Zeit lassen, Ziele erreichen wollen vs. einfach präsent sein; innovativ sein vs. Wiederholung des immer Gleichen (Abwasch, Wäsche, Windeln, Kind abholen, Vorlesen ...), effizient sein vs. mit Dingen nicht klar kommen; delegieren vs. selber gefordert sein ... . Das ließe sich noch lange fortsetzen.

Was folgt daraus? „Führungskräfte schaffen ein positives Leitbild für Väter“ hat für mich auf diesem Hintergrund eine ganz wichtige Funktion: Führungskräfte schaffen einen Rahmen, der Väter ermutigt, die Vereinbarkeit zu leben. Zu dieser Rahmung als Führungsaufgabe gehören neben der Frage gesetzlicher Regelungen, betrieblicher Vereinbarungen und persönliche Vertragsregelungen – dies muss weiterhin sein – vor allem der persönliche Beitrag zu einem gesellschaftlichen wie betrieblichen Klimawandel: Was ist „normal“? Was ist ein „guter und leistungsfähiger Mitarbeiter“? Welcher „Leistungserbringung“ ist eigentlich normal? (quantitativ, örtlich, in welchem Zeitfenster) Welchen Typ von Mitarbeiter möchte ein Unternehmen haben?

Für Väter dürfte es enorm entlastend sein, wenn sie ihren Rucksack (siehe oben) schon mal zeigen dürfen, wenn sie diesen Rucksack vor und mit anderen öffnen können, wenn sie andere Rucksackträger erkennen und mit diesen ein Stück gemeinsam laufen können. Dieser positive Klimawandel seitens von Führungskräften bedeutet also die Schaffung eines Klimas, das die strenge und tiefe Kluft zwischen öffentlicher Leistungserbringung und privater Problemlösung verringert. Ich möchte dazu zwei Vorschläge machen, die mir auch bei geringem Budget machbar erscheinen.

- | *Führungskräfte stellen sich ehrenamtlich für eine oder zwei Unterrichtseinheiten im Rahmen von Geburtsvorbereitungskursen zur Verfügung, in denen der Übergang vom Paar zur Elternschaft und die Rollen und Erfahrungen von Vätern (evtl. sogar in geschlechtshomogenen Arbeitseinheiten) thematisiert werden. Ich komme auf diese Idee, weil eine Kollegin aus der*

Familienbildungsstätte darauf hinwies, dass sicherlich viele Väter an Geburtsvorbereitungskursen gemeinsam mit ihrer Partnerin teilnehmen, dass aber kein Geld zur Verfügung stehe, um auch nur abschnittsweise neben der weiblichen Kursleiterin – in der Regel eine Hebamme – zusätzlich einen männlichen Kursleiter zu finanzieren. Hier könnte im Rahmen von Private Partnership (oder ähnlichem) eine Lösung auf freiwilliger Basis gefunden werden. Für Männer bedeutete dies eine enorme Unterstützungsmöglichkeit an einem äußerst kritischen und riskanten Punkt persönlicher Lebensführung.

- | *Führungskräfte stellen sich als Mentoren für Väter zur Verfügung.* Mentorinnenprogramme für Frauen gelten als anerkannte Hilfe zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Beruf und Karriere. Für sich allein genommen verstärken solche Programme aber den Trend zur Übernahme klassischer männlicher Rollenmuster (Vorrang der Arbeit vor dem Privaten; Ausschluss des Privaten aus der Sphäre der Arbeit). Ein Mentoring für Väter durch erfahrene Führungskräfte könnte eine Reihe von Vätern darin stärken, ihre Vaterrolle aktiv zu leben, die damit verbundenen Belastungen und Konflikte zu erkennen, als normal anzuerkennen und nach tragfähigen Lösungen zu suchen. Gegenüber dem konfrontierenden und fordernden Blick der Frauen hätten Männer eine Side-by-Side-Situation der Identifikation und Unterstützung beim Erproben eines neuen Geschlechterarrangements. Solches Mentoring könnte sich sowohl im Unternehmen als auch im Rahmen von überbetrieblichen Netzwerken vollziehen.
- | *Wichtig ist bei allem die öffentliche Kommunikation darüber.* Es sollte Aufgabe von Führungskräften sein, sowohl die Normalität veränderter Geschlechterrollen als auch die Möglichkeiten der Unterstützung von Vätern öffentlich und werbewirksam zu kommunizieren. Das dürfte nicht immer einfach sein. Aber da wird den Beteiligten schon etwas einfallen. Denn Kommunikation ist Alltagsgeschäft von Führungskräften.

Beitrag:

**Pamela Hertweck, Wirtschaftsunioren Hessen**

### **Praxisbericht: Corporate Volunteering**

---

#### Freiwillig in Kassel...

Mitarbeiter einer Unternehmensberatung dazu motivieren den Samstag freiwillig mit ihren Kollegen zu verbringen und das ohne Bezahlung, mit der Aussicht auf einen kräftigen Muskelkater am Sonntag und mit jeder Menge Schmutz unter den Fingernägeln? Das ist möglich.

Die Mitarbeiter und Trainer der Unternehmensberatung Müller + Partner in Kassel haben sich, als der Kasseler Freiwilligentag in den Medien angekündigt wurde, kurzerhand entschlossen: Wir machen mit!

Die Vorgaben an das gewünschte Projekt waren schnell gefunden: Unter freiem Himmel sollte es sein und nichts mit der Tätigkeit zu tun haben, die sonst jeden Tag auf die Freiwilligen wartet. Am liebsten sollte es etwas Handwerkliches sein. Wichtig war auch die Vorfreude: Niemand sollte vorher schon wissen, welches Projekt es sein würde.

Der große Tag begann mit einem gemeinsamen Frühstück. Danach holten zwei Kleinbusse die Teilnehmer ab und brachte sie zum Ponydrom, einer gemeinnützigen Einrichtung für geistig und körperlich behinderte Kinder und Erwachsene, die dort mit Pferden therapiert werden. Nach einer kurzen Einführung durch die Leiterin des Vereins ging es zur „Baustelle“, dem Rand eines Waldstücks mitten auf dem Gelände des Ponydroms. Dort war bereits eine Holzhütte gebaut, die den Kindern als Anlaufstelle für Ausflüge oder auch als Übernachtungsmöglichkeit nach einem Outdoortag dienen soll. Aufgabe der Freiwilligen war es, rund um die Hütte das Gelände zu säubern und dann einen Erlebnisspielplatz aus Naturmaterialien zu bauen. Dazu gehörten eine Schaukel, ein Balken und eine Seilkon-

struktion zum Balancieren, ein Fußfühlpfad und eine Strickleiter im Inneren der Hütte um dort die zweite Ebene zu erreichen.

Nach der Mittagspause, dem obligatorischen Tief am Nachmittag und viel Mitleid für Schrammen und Blasen der Kollegen war am frühen Abend die Arbeit getan und der spontan getaufte „Parcours der Sinne“ fertiggestellt.

Den Abschluss bildete das Fest der Freiwilligen in der Kasseler Innenstadt, bei dem vor allem die erstaunlichen Kenntnisse und Fertigkeiten der Beteiligten noch einmal zum Thema wurden.

Warum gemeinsam ein freiwilliges Projekt?

- | Nicht nur gemeinsam feiern, sondern auch das gemeinsam Erreichte feiern
- | Andere unterstützen – einen Sinn dafür entwickeln, wie gut es uns wirklich geht
- | Etwas Nachhaltiges schaffen: Das nächste Sommerfest findet am Parcours der Sinne statt, alle Beteiligten fühlen sich gemeinsam verantwortlich für den Erhalt der Spielgeräte
- | Nicht nur über Vereinbarkeit von Familie und Beruf reden, sondern sie auch leben: An diesem Tag hat ein alleinerziehender Vater seine Tochter mitgebracht, die von allen gemeinsam betreut wurde

### **Unternehmer packen an...**

---

11 junge Unternehmer und Führungskräfte aus ganz Deutschland haben am 21. November 2003 ein Gelände des Kinderschutzbunds in Frankfurt umgestaltet. Nachdem das Terrain von Laub, Müll und Steinen befreit war, fing die Arbeit der Freiwilligen richtig an: In mehreren Projektgruppen pflanzten sie Büsche, bauten ein Geländer und eine Sitzgelegenheit rund um eine Esche, ließen dicke Holzpalisaden in den Boden, der vorher von wild wuchernden Pflanzen befreit wurde und bauten eine Mauer aus Natursandstein. Danach schütteten sie das Gelände mit 7 m<sup>3</sup> Erde auf.

Was sich normalerweise mit Baggern innerhalb kurzer Zeit realisieren lässt, haben die Menschen, die innerhalb sich nicht nur beruflich, sondern auch innerhalb

ihres Verbands als Führungskräfte bewähren, mit Schaufeln, Schubkarren und Muskelkraft bewältigt.

Warum mit einfachen Mitteln arbeiten?

- | Etwas zu bewegen heißt nicht unbedingt, es mit finanziellen Mitteln voranzutreiben, sondern sich als Mensch aktiv einzubringen
- | Die Erfahrung zu machen, dass man mit einfachen Werkzeugen dasselbe bewegen kann, wie mit fortschrittlichen Geräten ist im Alltag heute fast undenkbar
- | Sich die Zeit zu nehmen, Dinge langsam, aber bewusst zu tun, ist für viele Führungskräfte eine seltene Erfahrung
- | Andere kennen zu lernen, besser einzuschätzen, auf ihre Kenntnisse zu vertrauen und zu erleben, dass ein Ziel nur gemeinsam erreicht werden kann, schweißt zusammen und gibt das gute Gefühl, nicht in allen Lebens- / Berufslagen auf sich allein gestellt zu sein

Wie können Corporate Volunteering Projekte im Unternehmensalltag genutzt werden?

- | Teambuilding für Mitarbeiter, die in der Zukunft zusammen arbeiten
- | Teambuilding für Mitarbeiter, die schon lange zusammen arbeiten, sich im Team ihrer Stärken aber nicht (mehr) bewusst sind oder neue Impulse benötigen (andere Fähigkeiten und Kenntnisse an ihren Kollegen entdecken)
- | Kommunikationstraining: In kurzer Zeit Absprachen treffen, Zuständigkeiten klären, auf Wünsche und Bedürfnisse aller Beteiligten Rücksicht nehmen und gemeinsam einen für alle akzeptablen und nachvollziehbaren Weg zum Ziel finden
- | Kommunikationstraining: In der Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, möglicherweise mit behinderten Menschen oder sozialen Randgruppen, je nach Projekt und Vorgabe des Unternehmens
- | Führungskräftetraining: Strategien, Führungsverhalten, Durchsetzungsvermögen, Zusammenstellen und Koordinieren von Teams usw.
- | Führungskräftetraining: Einsatz anstelle Outdoortrainings

Zum Erreichen dieser Ziele ist der Einsatz eines Trainers, der Vorbereitung, Begleitung des Tages und Evaluation mit den Teilnehmern durchführt, unabdingbar.

Als soziales Engagement ist für kleine und mittelständische Unternehmen auch ein Corporate Volunteering Tag mit Kunden und/oder Lieferanten denkbar.

Beitrag:

**Lioba Abel-Meiser, Malteser Hilfsdienst e.V. Frankfurt**

6 Thesen illustriert anhand der Social Days der Frankfurter Malteser

### **Einleitung: Neue Wege sind gefragt**

---

Intensivere Kooperationen zwischen Wirtschaft und sozialer Arbeit sind hierzulande noch neu und wenig verankert.

Zwar wechseln relativ oft Geld- und Sachspenden den Besitzer, und es gibt auch längerfristig angelegte Kooperationen, doch letzteres ist unserer Erfahrung nach eher die Ausnahme denn die Regel.

Dies liegt v.a. daran, dass zum einen bisher die Meinung überwog, dass für die Gestaltung des Sozialen Staat und Kommune zuständig seien.

Aufgrund der Finanz- und Gestaltungskrise unseres - zugegebenermaßen stark bürokratisierten - Staates fällt es jedoch immer schwerer, die größer, komplexer und komplizierter werdenden Probleme im Gemeinwesen zu finanzieren.

Bürgerbeteiligung scheint also gefragt und ist „in aller Munde“.

Auch in sozialen Organisationen und Unternehmen tragen viele klassische Lösungen und Bündnisse nicht mehr: Hier sind Innovation und neue Wege gefragt, wenn die zunehmenden Anforderungen mit stets abnehmenden Ressourcen bewältigt werden sollen.

#### **These 1:**

Weil in einer vernetzten Welt nur vernetzte Lösungen helfen, machen Kooperationen zwischen Unternehmen und sozialen Einrichtungen Sinn

Diese Kooperationen dienen

- | den Unternehmen, die sich nicht nur der Güter- und Profitproduktion widmen, sondern daneben auch eine Vielzahl von Standortfaktoren fördern und Faktoren wie Arbeitsproduktivität, Krankenstand-, Mitarbeiter- und Kundenbindung beeinflussen möchten.

Diese Kooperationen dienen auch

- | den Einrichtungen und Verbänden des Gemeinwesens, die dadurch neue Partner für eine die Lösung ihrer Aufgaben finden und sich aus ihrer gewohnten Staats- und Subventionsfixierung lösen können.

## **These 2**

Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen ersetzt nicht die sozialstaatlichen Leistungen. Es schafft jedoch zusätzliche Möglichkeiten, um Probleme im Gemeinwesen zu lösen oder neue Lösungen auszuprobieren.

Als unabhängige Sozialagentur vermitteln und begleiten die Frankfurter Malteser seit mehreren Jahren soziale Kooperationen von Unternehmen und gemeinnützigen Einrichtungen, bei denen für beide Seiten vielfacher Nutzen erzielt wird.

Anhand der von uns seit drei Jahren mit unterschiedlichen Frankfurter Unternehmen durchgeführten Social Days möchte ich darstellen, was solche sozialen Kooperationen benötigen, sollen sie gelingen. Denn:

**Engagement von Unternehmen ist kostenlos aber nicht umsonst!**

## **These 3:**

Soziale Kooperationen brauchen Botschafter

Zur Implementierung und Realisierung von bürgerschaftlichem Engagement in Unternehmen braucht es „Überzeugungstäter“, nämlich Botschafter und Begeisterte. Diese sollten natürlich auch in der jeweiligen sozialen Einrichtung nicht fehlen.

Was passiert, wenn es diese Botschafter nicht gibt:?

BSP.: Organisation von Social Days für Unternehmen A:

Hier war die Frankfurter Niederlassung seitens der Zentrale in den USA „beauftragt“, sich im Rahmen der weltweiten Social Days des Unternehmens auch in Frankfurt sozial zu engagieren.

Die Organisation der Frankfurter Social Days – eine als undankbar angesehene Aufgabe - wurde dem Personalrat übertragen. Der Vorstand ließ ihm zwar freie Hand, unterstützte die Umsetzung des Social Days jedoch nicht persönlich.

Ergebnis: Der Personalrat hatte wiederholt große Mühe, arbeitsfähige Projektteams zusammen zu stellen.

#### Ein positives Beispiel:

Durchführung eines Social Days mit Unternehmen B:

Das Projekt wurde vom Vorstand persönlich unterstützt, Idee war, dass das Team aus den Abteilungsleitern bestehen sollte, um „mit gutem Beispiel voran zu gehen“. Drei Abteilungsleitern war das Projekt besonders an Herz gewachsen, sie warben intern dafür und mobilisierten insgesamt 20 Personen für den Projekttag.

#### **These 4:**

Soziale Kooperationen gelingen, wenn sie eine Mischung zwischen Herausforderung und niedrigschwelliger Einstiegsmöglichkeit bieten

Was passiert, wenn die Hürden für bürgerschaftliches Engagement eines Unternehmens zu hoch gesetzt werden?

BSP.: Anfrage von Unternehmen C:

Gesucht wurden Projekte bzw. Aufgaben, die für ein dauerhaftes soziales Engagement seitens der Mitarbeiter geeignet waren. Das Unternehmen stellte sich Beratungstätigkeiten seiner Mitarbeiter für jugendliche und/oder obdachlose Klienten vor.

Ergebnis: Trotz mehrfacher Angebote unsererseits kam es leider noch nicht zu einer Umsetzung des Engagementwunsches des Unternehmens.

Das lag v.a. daran, dass sich nicht genügend Engagementbereite fanden.

Ursächlich lassen sich die o.g. Schwierigkeiten unserer Meinung nach damit begründen, dass diese Art des Unternehmensengagements die Bereitschaft einzelner Engagierter zu einem relativ hohen zeitlichen und v.a. dauerhaften Engagement über einen längeren Zeitraum voraussetzen.

#### Wie kann ein Einstieg leicht gemacht werden?

Der im Oktober diesen Jahres von den Frankfurter Maltesern veranstaltete Social Day-Aktionstag bietet hier ein gutes Beispiel.

Die Einstiegsschwelle für ein Engagement war bewusst niedrig gehalten. Interessierte Unternehmen und soziale Einrichtungen konnten sich mit Teams und Ideen anmelden, alles weitere (Organisation, Logistik, Briefings) übernahmen die Frankfurter Malteser.

Pro Teammitglied fielen Kosten von 50,- Euro an, die Basisfinanzierung der Projekte wurde seitens der Einrichtungen gewährleistet.

Ergebnis: Insgesamt wurden 11 Projekte verschiedenster Art durchgeführt, für den 2. Social Day-Aktionstag am 15.10.2004 besteht bereits jetzt schon große Nachfrage auf Unternehmensseite.

#### Wie können Herausforderungen und somit Anreize geschaffen werden?

Das Konzept unserer Social Days stellt Unternehmensteams vor eine Projektaufgabe in einer völlig fremden Arbeitsumgebung.

Die Herausforderung besteht zunächst darin, das Projekt an einem Tag zu bewältigen bzw. abzuschließen. Eine echte Herausforderung stellt auch der Umgang mit ganz anderen Zielgruppen als den gewohnten dar (PC-Trainings statt für Geschäftsleute für benachteiligte Kinder) aber auch die Tatsache, etwas gänzlich anders zu tun als im normalen Arbeitsalltag nach dem Motto „Pinsel statt PC“.

#### **These 5:**

Das Ergebnis sozialer Kooperation muss einen echten Gewinn für beide Seiten darstellen.

Für das Unternehmen besteht der Gewinn bei den von uns vermittelten Social Days darin, ein sinnvolles Projekt zu managen und ganz unmittelbar von der Einrichtung und deren Klienten Dank und Anerkennung zu erhalten. Ein Social Day fördert den Teamzusammenhalt, insb. bei noch neuen Teams oder über Hierarchien und Abteilungen hinweg und stärkt die Mitarbeiterzufriedenheit. Social Days bewirken eine Horizontserweiterung der beteiligten Mitarbeiter und trainieren deren soziale Kompetenzen. Zusätzlich kann durch begleitende Öffentlichkeitsarbeit das Unternehmensimage positiv beeinflusst werden.

Für die Einrichtung besteht der Gewinn bei unseren Social Days darin, einen echten Mehrwert durch Realisierung eines Projektes zu erhalten, das auf anderem Wege nicht hätte realisiert werden können. An Social Days können nützliche Kon-

takte zu Firmenpartnern aufgebaut werden und die Einrichtung kann für sich, ihre Arbeit und ihr Anliegen werben.

### **These 6:**

Soziale Kooperation müssen umfassend und gut vorbereitet werden

Um die oben beschriebenen Ergebnisse zu erzielen, müssen Social Days umfassend vorbereitet werden.

Eine gute Vorbereitung beginnt zunächst mit der Projektkonzeption, in der Umfang und Art der Aufgaben, die Art des Personaleinsatzes und die benötigte fachliche Anleitung festgelegt werden. Tagesablauf, Materialbeschaffung, Verpflegung u.a.m. müssen ebenfalls in die Planung einbezogen werden

In der Vorbereitungsphase sind außerdem umfassende gegenseitige Informationen von großer Wichtigkeit. Dazu gehören Informationen an das Unternehmen über die Einrichtung (Art der Einrichtung, Aufgaben, Klienten, Kommunikationsdaten etc.). Auch die Einrichtung benötigt Informationen über das Unternehmen (Art des Unternehmens, Kommunikationsdaten, Wünsche, Engagementerfahrungen etc.).

Um all dies zu gewährleisten, ist ein genügend langer Vorlauf für einen Social Day notwendig, der unserer Erfahrung nach mindestens drei Monate – besser noch ein halbes Jahr - betragen sollte.

### **These 7:**

Soziale Kooperationen brauchen Mittler

Unserer Erfahrung nach entstehen soziale Kooperationen nicht von selbst, sie brauchen Mittler, die sich in beiden Welten auskennen und beide Seiten zusammen bringen.

### **Aufgaben des Mittlers:**

1. Konzeption und Akquise

Die Voraussetzung eines erfolgreichen Social Days ist zum einen die passgenaue Konzeption eines Projektes und die Auswahl bzw. Ansprache von sozialen Partnern. Auch müssen interessierte Unternehmen angesprochen und für ein Engagement begeistert werden.

## 2. Vermittlung

Die Hauptaufgabe des Mittlers ist das „Zusammenbringen“ passender Partner und die Begleitung des Kooperationsprozesses, der - ausgehend von einem Projekttag - auf Längerfristigkeit angelegt sein kann.

## 3. Erfahrung

Mittlerweile verfügen wir über - auf Basis unserer Erfahrungen entwickelte - Projektstandards, die eine Auswahl und Konzeption geeigneter Tagesprojekte und die Selektion und Vermittlung der passenden Partner unterstützt.

Die intensive Beratung „beider Seiten“, die persönliche Begleitung der Kontakte und Gesprächstermine sowie der Social Days selbst sind wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit als Mittler.

## **Zusammenfassung**

---

Damit soziale Kooperationen gelingen, braucht es engagementfreundliche Bedingungen im Unternehmen und ganz besonders Botschafter und Begeisterte, die die Idee weitertragen und in die Tat umsetzen.

Ehrenamtliches Engagement muss für Unternehmen eine Herausforderung darstellen, gleichzeitig darf die Einstiegshürde nicht zu hoch sein. Hier bietet sich der Social Day der Frankfurter Malteser als ideale Einstiegsmöglichkeit für Firmen und gemeinnützige Einrichtungen an.

Damit Unternehmen sich bürgerschaftlich engagieren und dies auch längerfristig tun, müssen die Kooperationen einen echten Gewinn für beide Seiten darstellen. Negative Projektergebnisse, schlechte Vorbereitung, ungenügende PR und mangelnde Resonanz aus der Einrichtung behindern weiteres Engagement von Unternehmen.

Soziale Kooperationen benötigen eine gute Vorbereitung, was insbesondere für Social Days gilt.

Da sich hier das Engagement des Unternehmens zunächst auf einen Tag konzentriert, sollte dieser in allen Einzelheiten durchdacht und vorbereitet sein, damit sich die beiderseitigen Erwartungen erfüllen.

Soziale Kooperationen benötigen Mittler, die die passenden Partner zusammenbringen und für gute Ergebnisse und Anerkennung in der dargestellten Weise sorgen.

Soziale Kooperationen in Form der Malteser Social Days stellen u.E. für Unternehmen und soziale Einrichtungen eine ideale erste Möglichkeit dar, in Kontakt zu kommen und längerfristige Kooperationen aufzubauen, die wir seitens der Malteser ebenfalls begleiten bzw. unterstützen.

Wenn von Anfang an beide Partner in einen offenen und fairen Dialog treten, der die Interessen beider Seiten gleichberechtigt berücksichtigt und Vertrauen wachsen lässt, gelingen solche Kooperationen, die - wie eingangs gesagt - heute zunehmend notwendiger werden.

### **Denn**

Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen: Lassen sie uns also Windmühlen bauen!

Beitrag:

**Walter Lochmann, ver.di Hessen, Geschäftsführer des Bildungswerks der DAG im Lande Hessen e.V. und Initiator der Arbeitszeitberatung QUAM.**

### **Samstags gehört Vati uns – und mittwochs auch**

#### **Erfahrungen aus dem Projekt „Vater und Beruf“ von ver.di Hessen**

---

Immer mehr Männer wollen sich als Väter engagieren, zahlreiche Studien und Umfragen belegen, dass sowohl junge Frauen als auch junge Männer der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (oder Karriere) einen zentralen Stellenwert in ihrer Lebensplanung einräumen. Dass die Realität noch anders aussieht, hat sich mittlerweile auch herum gesprochen; dennoch hat sich in den Paarbeziehungen einiges in Richtung geschlechterdemokratischer Arrangements getan (vgl. z.B. Grot-tian et al 2003). Mit der virtuellen Beratungsstelle „Vater und Beruf“ existiert ein online - Angebot für Männer, die aktive Vaterschaft und Beruf mit einander in Einklang bringen wollen ([www.sozialnetz.de/vater-und-beruf](http://www.sozialnetz.de/vater-und-beruf); siehe Anmerkung 1)

#### **„Der neue Mann“ – und nur 2% in Elternzeit ?**

---

Gut ein Fünftel der bundesdeutschen Männer möchten aktiv Vater sein - diese „neuen Männer“ sind partnerschaftlich orientiert und unterstützen die Berufstätigkeit ihrer Frauen; sie sind sensibler, lehnen Gewalt als Lösungsmittel zwischenmenschlicher Konflikte ab und sehen in einer familienorientierten Unterbrechung ihrer Erwerbsarbeit eine persönliche Bereicherung. Nach einer vom Deutschen Jugendinstitut (dji) veröffentlichten und vom Bundesfamilienministerium finanzierten Studie („Familiensurvey“, siehe [www.dji.de](http://www.dji.de)) sind es insbesondere Männer mit mittlerem Bildungsniveau, deren Berufsbiographie stabil und stetig verläuft, die Familien gründen. Nach unseren Erfahrungen sind „bekennende“ Väter häufig in vollzeitnaher Tätigkeit, tendenziell in höher qualifizierten Jobs mit recht langer Betriebszugehörigkeit und in den Bereichen Öffentlicher Dienst, Non-Profit-Organisationen, Gesundheits-, Sozial- und Bildungs-/Hochschulbereich tätig. Auffällig sind aber auch pragmatische Lösungen in kleinen Handwerksbetrieben mit klassischen Arbeitern und Handwerkern. Dem gegenüber werden

(fast routiniert-abwehrend) die rund zwei Prozent „männlichen Elternzeitler“ genannt – hier setzt natürlich das Projekt „Vater und Beruf“ an; gleichzeitig halte ich die ausschließliche Fokussierung auf die Zahl der Elternzeitler aus mehreren Gründen für wenig zielführend: Die Statistik erfasst nur Väter bzw. Eltern, die Erziehungsgeld beziehen – ein eher schwacher Beleg für aktive Vaterschaft. Zum anderen werden väterliche Aktivitäten in der Familie und mit Kindern nicht erfasst und damit der Blick auf verändertes Rollenverhalten verstellt (wie z.B. Väter in Kita-Aktivitäten, Vater-Kind-Veranstaltungen, Väter in Vereinen); hier ist einiges von den pragmatischen Niederländern zu lernen, die in ihrem Projekt „Mannen in de Hoofdrol“ beispielweise mit dem Niederländischen Fußballverband eine Broschüre über Fußballregeln mit Tipps für „win-win-Trainingssituationen“ veröffentlichen und mit Ratschlägen und Ermunterungen für Väter als „gute Eltern“ garnieren (siehe auch [www.wiedoetwat.nl](http://www.wiedoetwat.nl)). Und letztlich wird ausgeblendet, dass die ökonomische Krise zu vielfältigen Arbeitszeitreduzierungen geführt hat, die für zahlreiche Männer zum „Einfallstor für die Familie“ wurden – mit dem gravierenden Nachteil, dass diese Form kollektiver Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich durchgeführt wird und nicht als –gewerkschaftliche- Kampagne für eine bessere Balance von Arbeit und Leben.

## **Die Arbeitswelt von Männern**

---

Zurück zur Arbeitswelt – hier gibt es neben Konzepten wie „total dedication to the job“ eine Reihe ernst gemeinter und in Ansätzen realisierter familienfreundlicher und väterorientierter Personalpolitik (zu diesem Bereich und den nachfolgend genannten Beispielen und Instrumenten siehe [www.sozialnetz.de/vater-und-beruf](http://www.sozialnetz.de/vater-und-beruf)). Diese Entwicklung verläuft in sich widersprüchlich, droht in schwierigen und krisenhaften Zeiten zu stoppen oder als „Luxusthema“ von der Tagesordnung zu verschwinden, ist aber angesichts des Prinzips von Gender Mainstreaming, einem drohenden Fachkräftemangel (dem nicht einfach mit Qualifikationsimport a la Green Card), einer als bedrohlich empfundenen demografischen Entwicklung, der zunehmenden Bedeutung von Schlüsselqualifikationen und irritierenden Ergebnissen der Jugend- und Bildungsforschung präsent.

Ich will diese Thesen an einigen Beispielen illustrieren, wobei ich mich mit Blick auf den Organisationsbereich auf den letzten Punkte konzentriere (zum betriebs-

und volkswirtschaftlichen Nutzen vom Ausbau der Kinderbetreuung, familienorientierter Personalpolitik, Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen etc gibt es inzwischen zahlreiche Veröffentlichungen).

Zahlreiche internationale Studien belegen den in Deutschland evidenten Zusammenhang der sozialen Lage und der Bildungschancen. Diesem Aspekt ist – bezogen auf eine bessere Betreuung bei Krippen – und Hortkindern und ein Programm zur Förderung von Ganztagschulen – in Ansätzen Rechnung getragen worden; weniger reagiert wurde auf Struktur- und Qualitätsfragen, d.h., die Förderung der Kinder in den ersten Lebensjahren und gemeinsames Lernen in einer Gesamtschule zu einem qualifizierten und qualifizierenden Abschluss ist nicht massiv angegangen worden. Ziemlich vollständig ausgeblendet wurden auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede: nicht mehr das katholische Mädchen aus dem bayrischen Wald hat die schlechtesten Chancen, sondern der junge Mann mit Migrationshintergrund aus den großen Städten. Dass Jungens schulisch schlechter abschneiden könnte nun mit dem Hinweis auf erfolgreiche und beharrliche Arbeit der Frauenbewegung abgetan werden, wird aber der Situation der Jungen nicht gerecht. Jungen brauchen Väter und männliche Bezugspersonen. Mehr Männer in Krippen, Kindertagesstätten, Horten, Grundschulen bis hin zur Sekundarstufe 1 – Männer interagieren anders mit Kindern als Mütter und Frauen, sie sind risikofreudiger im Umgang mit den Kindern, haben einen höheren Spielwert, sind fordernder und sachbezogener und sind wichtig insbesondere im Bereich der Förderung der kognitiven, moralischen und Geschlechtsrollenentwicklung (Stork 2002). Der Umbau des Bildungssystems, die Qualifizierung der dort Beschäftigten ist eine originäre Aufgabe von Gewerkschaften – die Ausgestaltung einer geschlechtergerechten und demokratischen öffentlichen Erziehung und Bildung sollten wir nicht den CDU-Ministerinnen mit ihren Forderungen nach „Quotenmännern in Kitas und Grundschulen“ überlassen.

### **Männer und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

---

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf passt „eigentlich“ haargenau zu zahlreichen Vorhaben und Initiativen von ver.di (besonders in der tarifpolitischen Arbeit „diskriminierungsfreies Entgelt“, der arbeitszeitpolitischen Initiative und den Projekten des Bereichs Gender Mainstreaming) – in ihrer konkreten Umset-

zung und ohne Berücksichtigung der je aktuellen machtpolitischen Realisierungschancen erweist sich die Zielrichtung allerdings als blind auf dem Männerauge: im besten Fall „gönnerhafter Paternalismus“ (Gersterkamp) mit dem Ergebnis von „Mutti-Reservaten“ wie Teilzeit, Babypause, Rückkehrgarantie, Ausbau der staatlichen Kinderbetreuung etc. Der Kern des dominierenden Arbeitshabitus bleibt unangetastet – Männer sollen sich (gerne 150%ig verpflichten). Und das hat viel mit Tradition und Praxis der Gewerkschaften zu tun – und hier tut sich meines Erachtens eine „Glaubwürdigkeitsfalle“ (2) auf, die Attraktivität und Handlungsmacht von Gewerkschaften mittelfristig stark beeinträchtigen wird.

Die gewerkschaftliche Parole des „Samstags gehört Papi uns“ war nicht nur Resultat auf höchst belastende und zum Teil monotone Arbeit, sondern verhiess auch die Hoffnung auf ein besseres Leben – im Kreise der Familie, deren Rollen und Zuständigkeiten allerdings recht rigide festgelegt waren. Das Arbeitnehmerpatriarchat hatte es geschafft, dass in Zeiten des „Wirtschaftswunders“ Teile der Facharbeiterschaft sich dem bürgerlichen Familienideal („Meine Frau braucht nicht zu arbeiten“) annähern konnten – diese zwiespältige Errungenschaft wirkt bei der „Kernklientel“ nach und ist mit dem Bild des existenzsichernden Männerverdienstes plus weiblichem Zuverdienst charakterisiert. Dies spiegelt sich auch aktuell in hohem Beharrungsvermögen gegenüber der Bevorzugung der Hausfrauenehe im Steuerrecht und in Ansätzen im Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes und der Sozialversicherung wider. Das Schielen auf die Privilegien der männlichen Kernmitgliedschaft wird zwar sachkundig und engagiert von den Gewerkschaftsfrauen kritisiert, aber eine Vorstellung einer geschlechtergerechten Arbeitswelt entwickelt sich nur mühsam.

Im Kern ist dies auf das – z.T. unausgesprochene – Leitbild der Gewerkschaften und ihrer hauptamtlichen FunktionärInnen zurück zu führen. Am deutlichsten wird dies im Umgang mit der Arbeitszeit. Sätze wie „Früher habe ich im Betrieb vierzig Stunden malocht und dann noch zwanzig Stunden Gewerkschaftsarbeit gemacht“ charakterisieren einen auf die Dauer gesehen wenig gesunden Lebensstil und blenden aus, dass Gewerkschaftsarbeit auch attraktiv sein muss für KollegInnen, die „außerbetriebliche“ Interessen haben. Der Sekretär (häufig ist er männlich, dafür sind die Kolleginnen der Verwaltung meist weiblich), der morgens vor dem Werktor Flugblätter verteilt und abends kurz vor Mitternacht die

Versammlung der Vertrauensleute verlässt gilt oft genug als Inbegriff des Gewerkschafters; der zu zahlende Preis (Krankheit, Ehekrisen etc) wird zur „Auszeichnung“. Und häufig sind die politischen Führungen mit Männern besetzt, die sich „voll und ganz“ auf die Gewerkschaftsarbeit und das eigene Fortkommen konzentrieren konnten – mit einer Frau, die „den Rest“ erledigte. Die Glaubwürdigkeitsfalle besteht m.E. nach darin, dass ein solcher Arbeitsethos kaum befähigt, überlange und „selbst gewollte“ Arbeitszeiten der umworbenen neuen Mitgliedergruppen zu begreifen und vor allem wenig effektiv und effizient ist: das Planen politischer Kampagnen, Schwerpunktsetzungen in der operativen Arbeit und kooperatives Zusammenarbeiten in der komplexen Struktur der Matrix werden bei dieser dominierenden „Unternehmenskultur“ mit dem fantasielosen Verlängern der Arbeitszeiten angegangen und verhindern ziel- und problemorientiertes Vorgehen. Aber auch hier zeigt sich die Wichtigkeit solcher Projekte wie „Vater und Beruf“ und den vielfältigen Gender-Aktivitäten: So wurden bei einem Workshop mit KollegInnen konkrete Forderungen nach (finanzieller) Unterstützung und zeitlichem Ausgleich gestellt, wenn unvorhersehbare Dienstreisen oder überlange Sitzungen Kinderbetreuung notwendig machen – und dies vor allem von jüngeren Kollegen, deren Lebenspartnerinnen und Mütter der Kinder als berufstätige Frauen erwarten, dass sich ihr Mann gleichberechtigt um Kind(er) und Haushalt kümmert.

### **Teilzeit und Erziehungszeit**

---

Anders sehen beispielsweise die Zahlen bei der Nutzung des Teilzeitgesetzes aus: Von den rund 85 000 ausgewerteten Anträgen auf Teilzeit waren rund 20 500 (24%) von Männern (IAB 2002).

Das Teilzeitgesetz sieht vor, dass jeder Beschäftigte nach mindestens sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit in Unternehmen mit mehr als fünfzehn MitarbeiterInnen einen Rechtsanspruch hat, seine Arbeitszeit zu verkürzen. Die Rückkehr zur alten Arbeitszeit soll ermöglicht werden, in dem bei der Wiederbesetzung von Vollzeitstellen die Teilzeitkräfte bevorzugt werden müssen. Das Gesetz stellt klar, dass Gehalt und Weihnachtsgeld nur anteilig gekürzt werden und bei der Qualifizierung die Teilzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden dürfen. Neue Stellen sollen grundsätzlich als teilbare ausgeschrieben werden. Hürden für teilzeitwillige Beschäftigte gibt es dennoch: Der Antrag kann abgelehnt werden, wenn betrieb-

liche Gründe entgegen stehen, wenn Umorganisationen oder Arbeitsabläufe wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht werden.

Diese Einschränkung gilt auch im neuen Erziehungszeitgesetz. Die begriffliche Anpassung („Zeit“ statt „Urlaub“) geht einher mit der Möglichkeit, dass Eltern teilweise die drei Jahre Erziehungszeit gemeinsam nehmen können. Pro Stelle kann maximal dreißig Stunden die Woche gearbeitet werden – statt wie bisher 19 Stunden – und der Arbeitgeber kann dies nicht mehr ohne Angabe von Gründen verweigern. Gegen die Intention des Gesetzes rät die Frankfurter IHK den Betrieben zur beschleunigten Einführung flexibler Arbeitszeiten, um so einen juristisch „sauberen“ Ablehnungsgrund zu produzieren. IHK und Arbeitgeberverbände erweisen sich so als wenig familienfreundlich und betonen nicht die Chancen der beiden Gesetze: Im Rhein-Main-Gebiet könnten einige tausend Arbeitsplätze zusätzlich geschaffen werden und Erziehung von Kindern erscheint endlich als realistische Alternative für Väter und Mütter, die nicht auf halbe Stellen gehen wollen aber mit sechzig Stunden Erwerbsarbeit gut hinkommen - zeitlich, finanziell und sozial auf der sicheren Seite. Die Möglichkeiten, die reduzierte Arbeitszeiten bieten, werden systematisch ausgeblendet: für das vielbeschworene Ehrenamt, für Weiterbildungszeiten im Kontext des lebensbegleitenden Lernens, für Engagement gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt beispielsweise im Sportverein. Stattdessen wird ausschließlich der Arbeitskräftemangel bejammert. Tatsächlich kann nahezu jeder fünfte Arbeitsplatz in der Rhein-Main-Region nicht besetzt werden. Diesem Fach- und Führungskräftemangel ist allerdings nicht ausschließlich durch Green Cards und die Mobilitätsförderung nordhessischer und ostdeutscher Jugendlicher oder die massive Abwehr rechtlich gesicherter Teilzeitwünsche zu beheben. Zentral ist vor allem die Qualifizierung der hier Lebenden auch durch bessere schulische Ausbildung. Dies setzt neben der quantitativen „Lehrerversorgung“ auch auf die lebensweltliche Öffnung von Schulen – und dies braucht Zeitressourcen eben dieser Gesellschaft, zu der hin sich Schule öffnen soll.

Unter Arbeitszeitaspekten ist dem Fachkräftemangel mittelbar nicht durch phantasielose Arbeitszeitverlängerung beizukommen. Was in start-ups notwendig sein mag ist kein Modell für nachhaltige Personalentwicklungspolitik. Gerade die gesuchten und hochqualifizierten Arbeitskräfte werden künftig mehr denn je durch attraktivere und damit auch kürzere Arbeitszeiten zu gewinnen sein; gerade zur

besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mittelfristig rechnet sich das auch für die Unternehmen, weil expansive Arbeitszeiten mehr Fehler bedeuten und Burnout-Symptome gerade im hochqualifizierten Bereich massiv zu nehmen. In meiner Beratungspraxis bekannt gewordene Ablehnungen elterlicher Teilzeitwünschen nach dem Motto „Damit brauchen Sie bei uns erst gar nicht an zu kommen“ vergraulen und demotivieren allerdings nachhaltig die so intensiv umworbene Klientel. Es bedarf einer Abkehr von tradierten Geschlechterrollen und auf Vollzeit (mit jederzeitiger Verfügungsbereitschaft) fixierten Erwerbs- und Karrieremuster – auch durch Teilzeit. Gerade in Frankfurt, wo die Teilzeitquote zu den niedrigsten in Hessen gehört. Neben verbesserter Kinderbetreuung und vielfältigen Formen von Ganztagsbetreuung braucht es betriebliche Strategien gegen den Karriereknick bei Teilzeit und familienfreundlichen Flexizeiten sowie Hilfestellung und Beratung bei organisatorischen Änderungen. Einen Teil dieser Arbeit könnte eine virtuelle Beratungsstelle „Erziehungszeit als Chance für Männer“ leisten, die von QUAM für das Sozialnetz Hessen projektiert und bei der Landesregierung beantragt ist – damit „Papi mittwochs mir gehört“. Für den anderen Teil brauchen wir eine Offensive für eine neue Kultur von (Arbeits-)Zeiten, wie sie im „Forum Zukunft Frankfurt“ entwickelt, aber noch immer nicht umgesetzt ist. Sonst gehört Papi auch am Wochenende der Firma.

Beitrag:

**Margit Jansen, Hessisches Mütterbüro Langen**

## **Centers of Balance – zur besseren Vereinbarkeit von Beruf & Familie in Unternehmen**

---

Das Konzept wurde erarbeitet vom Hessischen Mütterbüro in Langen.

Die Startphase wird gefördert von der Beruf & Familie gGmbH – einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

### **Das Angebot für Unternehmen**

- | Sie wollen den betriebswirtschaftlichen Gewinn Ihres Unternehmens verbessern?
- | Sie wollen Ihrer Konkurrenz eine Nasenlänge voraus sein?
- | Sie wollen die Ressourcen in Ihrem Betrieb voll ausschöpfen?
- | Sie wollen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu mehr Leistung und Kreativität motivieren und Fehlzeiten reduzieren?
- | Sie wollen Ihr Weiterbildungsangebot verbessern?
- | Sie wollen Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen größer schreiben?

### **Centers of Balance – zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb – entwickelt maßgeschneiderte Lösungen –**

Dabei im Fokus: Das Ideenpotential der beschäftigten Eltern nutzen und ein Netzwerk für gegenseitige Beratung und Unterstützung einrichten.

### **Das Baustein-Konzept**

Das Besondere an **Centers of Balance** ist, dass die beschäftigten Mütter und Väter aktiv an der Entwicklung/Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen und Angebote im Betrieb beteiligt werden. Denn:

- | Eltern sind Experten.
- | Eltern wollen sich engagieren.
- | Eltern können sich gegenseitig unterstützen.

Das familien- und betriebsfreundliche Konzept Centers of Balance besteht aus drei Bausteinen und wird nach den konkreten Bedürfnissen im jeweiligen Unternehmen entwickelt.

### **Baustein Workshops:**

---

Elterngerechte **Workshops** ermitteln den konkreten Bedarf im Betrieb und erarbeiten Vorschläge. Sie werden in die betriebliche Weiterbildung integriert. Wir schlagen Ihnen fünf Workshops vor, die sich jedoch auch bedarfsgerecht kombinieren lassen:

Workshop 1 - für Mütter und Väter in spe

#### **Kinder und Karriere - wie geht das überhaupt?**

Workshop 2: für werdende Mütter und Väter

#### **Baby unterwegs - gut vorbereitet in das neue Leben**

Workshop 3: für Mütter und Väter in der Elternzeit

#### **Erfolgreich zurück in den Beruf**

Workshop 4: für berufstätige Mütter und Väter mit Kindern im Vorschulalter

#### **Kinder und Beruf - weniger Belastung - mehr Zufriedenheit**

Workshop 5: für berufstätige Mütter und Väter mit Kindern im Schulalter

#### **Wenn die Kinder größer sind, wird alles leichter?!**

### **Baustein Auswertung:**

---

Auswerten und Ausbalancieren - die Ergebnisse der Workshops werden ausgewertet und auf die Realisierbarkeit hin überprüft, mit dem Ziel, die familienentlastenden Angebote und Maßnahmen maßgeschneidert für Ihren Betrieb zu verwirklichen.

### **Baustein Netzwerk:**

---

Beinhaltet die Umsetzung der gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen und das **Center of Balance** wird als dauerhafte Kommunikationseinrichtung (Netzwerkangebot) im Betrieb verankert - als feste Anlaufstelle für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb.

## Das Ziel

---

Ziel des Konzepts Centers of Balance ist es:

durch familienbezogene Weiterbildungsangebote und Dienstleistungen die Balance von Arbeits- und Familienwelt im Unternehmen zu fördern und Familienfreundlichkeit zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur werden zu lassen z. B. durch:

- | Netzwerke und Beratungsangebote für Eltern
- | Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in der Elternzeit
- | Teilzeitangebote
- | Arbeitszeitflexibilität und -souveränität für Eltern
- | Telearbeit für Beschäftigte in Elternzeit
- | betriebliche bzw. betrieblich unterstützte Kinderbetreuung.

Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb erzielen einen nachhaltigen betriebswirtschaftlichen Nutzen, z.B. durch:

- | weniger Fehlzeiten
- | höhere Motivation (Betriebszufriedenheit)
- | eine frühere Rückkehr aus der Elternzeit
- | weniger Wiedereingliederungskosten
- | geringere Fluktuation
- | außerdem wird es leichter, qualifiziertes Personal zu finden und zu halten.

Mehr Informationen und Details? Bitte vereinbaren Sie einen Gesprächstermin mit uns. Wir präsentieren Ihnen gerne das Gesamtkonzept und beraten Sie bei der Umsetzung.

**Kontakt:**

---

Hessisches Mütterbüro, Margrit Jansen, Bahnstraße 39, 63225 Langen  
Telefon 06103/28234, Fax 06103/24472, email: muetterbuero.hessen@t-  
online.de

Über die Beruf & Familie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-  
Stiftung - gibt es weitere Informationen unter [www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de).

Beitrag:

**Karin Ortiz, Kita Hammersbach**

### **Der Andere Kindergarten**

#### **Kindergarten der Gemeinde Hammersbach**

#### **„Mehr Elternzeit für Väter“ in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

Der Kindergarten Hammersbach liegt im Ortsmittelpunkt einer ländlich strukturierten Gemeinde im Main-Kinzig Kreis. Auf Grund des unterdurchschnittlichen Anteils der älteren Menschen in unserer Gemeinde ergibt sich eine besonders junge Bevölkerungsstruktur. Die Familien haben im Durchschnitt zwei Kinder. Sie leben und wohnen in Hammersbach. Die Väter arbeiten meistens im Rhein-Main Gebiet, in den verschiedensten Unternehmen mit ihren unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen.

Die Mütter sind halbtags oder an zwei bis drei Tagen pro Woche berufstätig. Viele Familien haben noch das Privileg, dass Großeltern oder mit nachbarschaftlicher Unterstützung, Betreuungszeiten außerhalb des Kindergartens ergänzt werden können. Nicht weil wir als Einrichtung so unflexibel sind, sondern weil man sich eben noch kennt oder über das Kennenlernen im Kindergarten flankierende Netzwerke entstehen. In einer gemeinsamen Recherche mit Eltern und dem Träger erwies sich die Öffnungszeit von 07.30 Uhr – 14.00 Uhr mit unterschiedlicher Zeitwahl als passend.

Langweiliger Standard würde man auf den ersten Blick vermuten. In diesem Rahmen wäre es verführerisch, sich zwischen unserem familienorientierten Konzept, dem Situationsansatz, halb offenen Gruppen, individuellen Gruppenprofilen und allen bekannten pädagogisch Stichwörtern, unaufgeregt einzurichten.

Wir als Team hatten die Chance im Rahmen eines Projektes im Rahmen der Lokalen Agenda uns an einem hessenweiten Vorhaben der "Familienfreundlichen Kommune" zu beteiligen und uns in besonderer Weise weiter zu entwickeln. Mit fachlicher Begleitung des Sozialwissenschaftlers und Innovationsberaters Harald.

Seehausen und anderen Kooperationspartnern befinden wir uns mitten drin in der Erforschung eines neuen, aufregenden sozialpädagogischen Handlungsfeldes mit Vätern und Kindern.

### **„Ausgangslage und Innenansichten:**

---

Die Teilnahme der Gemeinde Hammersbach am Landeswettbewerb Familienfreundliche Kommune, ausgelobt vom Hessischen Sozialministerium in Kooperation mit der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, war der Impuls sich mit den Lebensentwürfen und Zeitstilen von Familien genauer zu beschäftigen. Natürlich wollten wir uns als Team am Runden Tisch der Lokalen Agenda 21 mit unserer Fachkompetenz einbringen und mitreden. Die Arbeitsgruppe hatte den Auftrag, eine Projektidee zu formulieren. Diese bestand aus verschiedensten Akteuren, die bereit waren sich auch ehrenamtlich zu beteiligen. In der Mehrzahl Frauen. Wir waren uns sofort einig, dass Familienfreundlichkeit in unserer Gemeinde sich selbstverständlich auf die Entlastung von berufstätigen Müttern beziehen muss, oder auf Mütter, die eine generationsübergreifende Familienarbeit leisten. Ein Vater meldete sich zu Wort und eröffnete der Gruppe die Perspektive andere „Männer bewegende“ Ziele zu formulieren: Väter in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, und ihnen Chancen einzuräumen, sich an Elternzeit zu beteiligen, war eine Forderung. Männer und Frauen sollten eintreten für „das Recht der Väter auf Familienkarriere.“

Im Erfinden von Bedenken und Aufbauen von Hinderungsgründen so ein Projekt überhaupt zu initiieren, waren wir Frauen fatalistisch. Wir wollten uns nicht mit Vätern und ihren Lebenslagen beschäftigen, denn wer hatte das mit Genauigkeit jemals mit uns getan? Ich selbst ertappte mich im Vorfeld der Ereignisse bei den finstersten Klischees und Vorurteilen. Ich, die unkonventionelle, aufgeschlossene, stets reflektierende Kindergartenleiterin bemühte sogar die Metapher: „Wie er schon Wäsche aufhängt!“ In unserem altersgemischtem Team signalisierten die jungen Mütter und Kolleginnen ebenfalls keinen Wunsch nach „prickelndem Väteraufbruch“ in Richtung mehr Familienzeit. Die Entscheidung fiel nach leidenschaftlichen Abwägungen und kritischer Skepsis. Und es begann unser gemeinsamer Lern- und Arbeitsprozess zwischen Männern und Frauen, zwischen Verwaltung, Politik, Fachkräften, Männern aus der Kirche, Familienbildung, Vereinen - und Vätern aus dem Kindergarten.

Unser Frauen bewegtes Team wurde im Laufe der nachfolgenden Prozesssteuerung von Männern bewegt...

Um es gleich auf den Punkt zu bringen: Unsere Kommune wurde für **die Projektidee "Zehn für eins - mehr Elternzeit für Väter"** ausgezeichnet.

Wo liegen unsere Ziele? Und über welche ersten Schritte haben wir diese verwirklicht?

### **Väter sollen sich stärker an Familienarbeit beteiligen**

---

- | Aufbau einer gemischten Arbeitsgruppe mit Plenum, um inhaltliche Strategien zu entwickeln und kontroverse Sichtweisen, Haltungen in Bezug auf Lebens- und Arbeitswelt von Vätern zu kommunizieren.
- | Planung und Durchführung einer Auftaktveranstaltung, um über das Projekt in der Hammersbacher Öffentlichkeit zu informieren, zu werben.
- | Großes Elternbeiratstreffen beider Einrichtungen, um auch hier Verständnis und Unterstützung zu gewinnen. Erwartungen und Vorstellungen von Eltern über die Elternzeit/ Väterzeit wurden mit einbezogen.
- | Treffen mit dem Seniorenbeirat und der Seniorengruppe, um generationsübergreifend eine Verständigung über die Ausgangslagen von Familien gestern und in Zukunft zu erörtern.
- | Stärkung des Ehrenamtes und des freiwilligen sozialen Engagements, unter besonderer Berücksichtigung älterer Menschen: Ein Senior und ehemaliger Bauhofmitarbeiter leitet ehrenamtlich seit eineinhalb Jahren eine Fußball - AG für unsere Kindergartenkinder.
- | Öffentlichkeitsarbeit wie zum Beispiel die Teilnahme an der Abschlussveranstaltung in Wiesbaden, mit einem ersten Resümee.
- | Aufbau eines Beraterteams und begleitender Kooperationspartner wie die Familienberatung der ASK Hanau.

### **Entwicklung neuer Formen der Bildungsarbeit mit Vätern**

- | *Gründung eines Vätertreffpunkts.* Im Vätertreffpunkt wurden mit Vätern und Erzieherinnen die Fragestellung erörtert und beantwortet:
- | Was soll ein Kind im Kindergarten lernen? Welche Bildungsprozesse werden im Kindergarten angeregt? Rückblick in die eigene frü-

he Kindheit und Kindergarten-Vergangenheit: An welche bedeutenden Schlüsselsituationen erinnere ich mich noch (in der Begegnung mit Männern und der Kindergruppe)?

- | Daraus entwickelte sich eine engagierte Väterinitiative, die zum Beispiel mit Kindern und Erzieherinnen auf einem Gelände der Gemeinde im Wald einen Sinneserlebnispfad gebaut hat. Mit den Kindern dort hin zu wandern und eigene Spielideen vorzubereiten, ist mittlerweile vielen Vätern einen Urlaubstag wert.
- | Väter sorgten für einen großzügigen Sponsor, die Fraport AG, die sich mit 9.000 Euro an diesem Bildungsprojekt beteiligte.

### **Beratung, Fortbildung, Unterstützung von Fachkräften**

---

- | Durchführung einer Fortbildungsveranstaltung mit den Erzieherinnen beider Kindertageseinrichtungen in Kooperation mit Paul Scherfer-Samide, ask-Familienberatungsstelle Hanau
- | Erzieherinnen setzten sich mit ihren eigenen Vaterbildern auseinander. Intensiviert wurden diese Vater-Bilder durch Rollenspiel, Skulptur, Grafik und Diskussionsbeitrag.
- | Die aktivierende Bestandsaufnahme zur Zusammenarbeit mit Vätern erfolgte unter folgenden Fragekreisen:
  - o Wie werden die Erwartungen, Bedürfnisse und Lebenslagen der Väter erforscht und berücksichtigt?
  - o Welche konzeptionellen Überlegungen in Zusammenarbeit mit Vätern bestehen im Kindergarten?
  - o Welche Angebote gibt es auf der Ebene der Zusammenarbeit zur Entwicklungsbegleitung des Kindes?
  - o Welche Angebote gibt es auf der Ebene der Mitwirkung von Vätern und Familien?
  - o Welche Ideen für neuartige Kooperationen mit Männern und Vätern können wir entwickeln?
- | Erstes Fazit: Die „Erforschung“ von Lebenslagen, Erwartungen und Bedürfnissen von Vätern wird noch nicht Ziel gerichtet genug erfasst.

## **Neue Kooperationsformen zwischen Vätern und Erzieherinnen**

- | Voraussetzung war ein Lernprozess der Erzieherinnen, eine bewusste Haltung gegenüber den Lebenslagen von Vätern zu entwickeln.
- | Der nächste Schritt bestand darin, in Kooperation mit Vätern der Vätergruppe und den männlichen Elternbeiräten Veranstaltungen zu initiieren, bei denen sich Väter wohl fühlen. Ihre speziellen Fähigkeiten in der Freizeitgestaltung und im Umgang mit Kindern sind gefragt. Es erschließen sich für Kinder (und Erzieherinnen) neue und bisher unbekannte) interessante Erlebnisräume.
- | Seit dem die Väter sich in die öffentliche Bildungsarbeit einmischen, kommt es zu aufregenden Projekten und Anregungen: z. B. ein Vater kocht im Kindergarten für die Geburtstagsfeier seiner Tochter und anschließend erleben besonders die kleinen Jungen diesen Mann auch noch, wie er zu türkischer Musik mit Bauchtanz alle in tänzerische Verzückung stürzt. Viele bisher tradierten Rollenklischees werden "ausgehebelt".
- | Unter aktiver Mitwirkung von Vätern sowie bei vielfältigen
- | Veranstaltungen und Begegnungen, hat sich das Klima in unserer Einrichtung verändert. Eine neue Kultur der Differenz, des Verstehens für Väter und Mütter ist bei allen Akteuren gewachsen. Immer wieder werden „Haltungshürden“ kontrovers, mit lebendiger Leidenschaft reflektiert.
- | Wenn ein Vater nach der Trennung von der Partnerin den Wohnort wechselt und dann, beständig um Veranstaltungs- und Begegnungsinformationen per E-mail anfragt, auch zur Weitergabe an andere betroffene Väter, dann ist das nur ein positiver Ausdruck für die Weiterentwicklung individueller Kooperationsformen zwischen Vätern und Erzieherinnen.
- | Bei zwei Mitmachtagen wird demnächst ein Elternpaar das eigene Kind auf Wunsch getrennt im Gruppengeschehen beobachten, und mit den Erzieherinnen die unterschiedlichen Sichtweisen auswerten.

## **Gedankenaustausch zwischen Vätern und Stärkung ihrer Erziehungskompetenz**

---

- | Eine Vätergruppe trifft sich in regelmäßigen Abständen, um die Themen Arbeitszeit, Familienzeit, Kinderzeit und Öffnungszeit aufzugreifen und sich kritisch mit den familienunfreundlichen Hemmnissen der Zeit-Frage sowie mit Lösungsmöglichkeiten auseinander zu setzen.  
In diesem Zusammenhang werden vor allem Männer mit Ambitionen nach Elternzeit und Teilzeit sowie neuen familienbewussten Arbeitszeiten (Wochenend- und Schichtarbeit, Telearbeit) unterstützt?
- | Welche Väter haben bereits Elternzeit genommen und dabei welche Erfahrungen gewonnen? Wie können diese Erfahrungen öffentlichkeitswirksam vermittelt werden?
- | Welche Väter zeigen weiterhin Interesse?
- | Fragen über die veränderte Vater- und Mutterrolle mit ihren Folgen auf die Eltern und Kindern sind hochaktuell. Hierfür werden in enger Kooperation mit Frauen neue Kommunikationsformen entwickelt.
- | Welche Aufgabe und Rolle kommt den Unternehmen zu, um diese veränderten Lebensentwürfe wahrzunehmen und zu fördern?
- | Um diese neuen Lebenswelten als Denkanstoß und mit den Widersprüchen in einer kleinen Gemeinde darzustellen, fand eine Veranstaltung in Kooperation mit Dr. Wilfried Weiß/Deutsche Lufthansa AG und den Politikverantwortlichen des Landkreises und der Gemeinde unter dem Titel „Väter zwischen Kindern, Kochtopf und Karriere" Brücken zwischen Arbeitswelt und Familie" statt.

## **Väter sollen sich vor Ort und an ihrem Arbeitsplatz stärker in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einmischen.**

---

Dieser Bewusstseinsprozess wird erschwert durch

- | die Angst der Väter um den Arbeitsplatz;
- | *fehlende Ansprechpartner* in den Unternehmen;
- | mangelnde, planbare Zeitressourcen für die Familie durch hohe Arbeitsverdichtung und familienunfreundliche Arbeitszeitgestaltung;

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert künftig die Entwicklung von Schritten und Maßnahmen, die von Frauen und Männer gemeinsam geplant und realisiert werden müssen.

Nachhaltiges Ziel des Väterprojektes ist es:

Chancengleiche Lebensentwürfe von Vätern und Müttern zu unterstützen und die notwendigen Entwicklungsprozesse zu begleiten.

### **Ziele der nächsten Jahre**

- | Wir wollen die Quote der Väter, die Elternzeit planen und nehmen, erhöhen.
- | Wir wollen, dass Väter sich stärker in die Erziehungsarbeit einmischen.
- | Wir unterstützen Väter dabei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihr Unternehmen zu thematisieren und zu kommunizieren.

Auch kleine Schritte zählen hier wie zum Beispiel

### **„Der andere Adventskalender“**

Jedes Kind plant mit seinem Vater eine Überraschung für die Gruppe. Papas Socke baumelten im Gruppenraum mit den darin versenkten Wünschen und Vorhaben von Vater und Kind. Von der Teestunde mit Adventsgeschichten, Vogelhäuschen bauen oder eine Winterwanderung ist alles möglich.

Das ist dann fünfundzwanzig neugierig, wartenden Kindern versprochen.

Jeder einzelne Arbeitgeber wird über die Wichtigkeit dieses Urlaubstages oder einer Arbeitszeitverschiebung informiert.

### **Die Kinder öffnen Türen und verlassen sich auf die Schokoladenseite der Personalchefs.**

### **Fazit**

---

Unsere Haltungen, Einstellungen und Sichtweisen haben sich gegenüber den Vätern und Großvätern stark verändert. Die Lebenswirklichkeit von Männern aus unterschiedlichen Lebenslagen wird differenzierter wahrgenommen. Neidisch sind wir Fachkräfte so manches Mal, wenn Väter sich so selbsttätig und unabhängig von uns Fachfrauen organisieren. Schließlich sind wir doch die familienorientierten Expertinnen rund ums Kind - oder?!

Wir bauen oft mit so viel Fürsorglichkeit und pädagogischer Genauigkeit pädagogische (und emotionale) Beziehungen zu unseren Kindern auf. Mit viel Arbeitskraft initiieren und begleiten wir Bildungsprozesse von Kindern und Eltern. Kommen die Väter, dann schmachten unsere Kinder einfach diese Fachmänner an. Und wir spielen nur noch eine zweitrangige Rolle... Unser Frauen-Team befindet sich dabei in spannenden männlich geprägten Spuren mit viel Unsicherheit, aber vielen Anregungen und Impulsen.

Diese Väter: Welch` ein Gewinn für unser Unternehmen Kindergarten!

Karin Ortiz/Harald Seehausen

E-Mail: [kiga-hammersbach@web.de](mailto:kiga-hammersbach@web.de)

Beitrag:

**Manfred Papenkort, Koordinator "Familienfreundliches Hammersbach**

Gemeinde Hammersbach

**Projekt: „Zehn für Eins – mehr Elternzeit für Väter“**

Ziele

- | Väter sollen sich stärker an Familienarbeit beteiligen
- | Entwicklung neuer Formen der Bildungsarbeit mit Vätern
- | Fortbildung von Fachkräften (Lebenslage Vater)
- | Neue Kooperationsformen zwischen Vätern und Erzieherinnen
- | Gedankenaustausch zwischen Vätern, Stärkung ihrer Erziehungskompetenz
- | Anregung von Bewusstseinsprozessen über Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nutzen für Kommune

- | Entwicklung und Aufbau innovativer ehrenamtlicher Strukturen in einer ländlich strukturierten Gemeinde
- | Erschließung neuer Bevölkerungsgruppen für ehrenamtliches Engagement
  - o obere Mittelschicht, Neubürger
- | Unterstützung männlicher Identitätsentwicklung bei Kindern und Jugendlichen
- | Förderung von Gemeinsinn
- | Steigerung der Attraktivität des kommunalen Standortes für Neubürger und Unternehmen