

QUERSCHNITT

Informationen aus der ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Genderpolitik | Juni 2011

Die Zeitschriften sind voll davon. In Deutschland wächst eine neue Spezies heran – »Der neue Mann«. Auf ihm ruhen unsere wirtschafts- und sozialpolitischen Hoffnungen. Mit ihm können wir den demografischen Wandel bewältigen und echte Geschlechterdemokratie erreichen. So, oder so ähnlich könnte der Eindruck entstehen, wenn man dem Rauschen im Blätterwald lauscht. Schaut man allerdings genauer auf die Entwicklung zum Thema Aktive Vaterschaft, welche eine beeindruckende Dynamik seit der Einführung des neuen Elterngeldgesetzes entwickelt hat, stellt man schnell fest, dass noch nicht alles Gold ist was glänzt.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Unsere Gesellschaft und insbesondere unsere Arbeitskultur ist immer noch durch das Idealbild des vollzeitbeschäftigten, rund um die Uhr leistungsbereiten Mannes geprägt. Diese Prägung haben nicht nur die meisten Männer übernommen, sie findet sich auch in den Erwartungen der überwiegenden Zahl der Frauen wieder. Aber nicht nur innerhalb dieses Mann – Frau Verhältnisses besteht noch Lernbedarf. Will Mann einen aktiven Beitrag zur Kinderbetreuung leisten befindet er sich in einem Dreiecks-Dilemma von Erwartungen. Da sind zuerst die Erwartungen an sich selbst: Der Anspruch, im Beruf leistungsfähig zu sein und gute Arbeitsergebnisse zu erbringen, besitzt insbesondere im Selbstbild vieler Männer eine außerordentlich hohe Bedeutung. Kommt zu diesem beruflichen Leistungsanspruch der Kinderbetreuungswunsch dazu, führt dies ganz schnell zu Überlastung. Dazu kommen Selbstzweifel, weil Mann offensichtlich andere Wünsche hat als die meisten Kollegen. Das Selbstbild als Mann kann da schnell ins Wanken kommen, wenn hier keine Unterstützung erfahren wird.

»Karriere oder Kinder« – auch ein Thema für Väter

Diese Unterstützung wird in der Regel zu allererst von der Partnerin benötigt. Diese hat – als Kind unserer Gesellschaft – aber ihre ganz eigenen Erwartungen. Viele Frauen wünschen sich zwar eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung, sind im Gegenzug aber oft ebenso gefangen in Rollenerwartungen wie die Männer. Dies führt oft zu der paradoxen Situation, dass sie einerseits hohe berufliche Ambitionen haben, andererseits allerdings nicht in der Lage sind ihre ihnen mutmaßlich zugedachte Mutterrolle aufzugeben:

»...Eine Freundin kommandiert ihren Partner ständig umher, weil er ihr als zukünftiger Vater nicht gut genug zu sein

Die neuen Väter

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit



© Mike Uhlemann/Fotolia.com



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



scheint – mit anderen Worten, sie will über die Erziehung bestimmen, weil sie sich für kompetenter hält und er soll ihre Vorstellungen ausführen. Eine andere Freundin will ganz klar bestenfalls immer zu Hause bleiben und das Kind rundum bemuttern, während der Mann sie finanziell versorgt. Auch sie will die Erziehung allein übernehmen. Wenn ich mich jetzt

mal an die Stelle all dieser Männer, dieser zukünftigen Väter denke, fällt mir auf, dass sie erst mal ganz schön gegen die Vorstellungen der Frauen zu kämpfen haben, um Erziehungsarbeit gleichermaßen leisten zu dürfen wie die Frau.« (Zitat aus dem Forum der Zeitschrift Emma zum Titelthema 1/2009 Neue Väter)

Die dritte Dimension des Dilemmas, in dem Väter mit Vereinbarkeitswünschen stecken, ist das berufliche Umfeld. Auch hier sind das Verhalten und das Verhältnis von Kollegen und Vorgesetzten stark von Ambivalenzen geprägt. Während bekennende Väter auch hohe Anerkennung erfahren, bewegen sie sich meist dennoch in Strukturen, die ein klares Bild von Männlichkeit haben. Männer die diesem Bild nicht entsprechen wollen und sich aktiv für die Kinderbetreuung einsetzen wollen – ebenso wie Frauen schon von jeher – stehen vor der Wahl: Entweder Karriere oder Kinder. Zudem liegt bei Männern aufgrund traditioneller Rollenerwartungen die Hemmschwelle hoch, von sich aus auf Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzuweisen. Damit besteht die Gefahr, dass Probleme mit der Vereinbarkeit im beruflichen Alltag unausgesprochen bleiben.

Angebote in den Betrieben werden den Männern oft nicht ausreichend vermittelt

Für die Akzeptanz väterorientierter Maßnahmen in Betrieben ist es daher entscheidend, von betrieblicher Seite her deutlich zu machen, dass die Maßnahmen sinnvolle Lösungen zum beiderseitigen Nutzen von Beschäftigten und Unternehmen darstellen und von der betrieblichen Führung ausdrücklich gewünscht sind. Problematisch dabei ist oft, dass die Vorgehensweisen bei Frauen und Männern nicht maßgeblich variieren. Denn die Maßnahmen werden sehr verschieden wahrgenommen bzw. genutzt. Noch immer richtet sich das Angebot in erster Linie an Frauen. Männer fühlen sich davon kaum oder gar nicht angesprochen.

Welche Vorteile bringt Väterförderung für Unternehmen?

Erfahrungen aus zahlreichen Unternehmen belegen den wirtschaftlichen Nutzen über die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus. Gründe dafür, dass sich Betriebe und Unternehmen diesen Bedürfnissen stärker als in der Vergangenheit annehmen sollten gibt es reichlich. Durch die Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf sichern sich Arbeitgeber langfristig das Know-how ihrer Mitarbeiter. Laut einer aktuellen Studie »Väter zwischen Karriere und Familie« der IHK Köln stehen 71 Prozent der Väter im Konflikt zwischen Karriere und Familie, über 90 Prozent kennen das Gefühl der Überforderung. Hier kann eine familienfreundliche Unternehmenspolitik qualifiziertes Fachpersonal binden und zur Vorbeugung gegen den drohenden Fachkräftemangel dienen. 94 Prozent der Personalmanager in Unterneh-

Editorial

Pünktlich zum zehnjährigen Jubiläum von ver.di startet der Bereich Genderpolitik in der ver.di Bundesverwaltung das Informationsblatt »Querschnitt«.

Jede Querschnitt-Ausgabe wird sich mit einem aktuellen Thema auseinandersetzen und soll dessen gewerkschaftliche Diskussion durch den geschlechterdemokratischen Blickwinkel bereichern. Der Querschnitt will aber auch innovative Themen identifizieren und Diskussionen anregen.

Ziel dabei ist es, alle wesentlichen Informationen kurz und knapp zusammen zu fassen und für die Praktiker vor Ort nutzbar zu machen. Dabei werden Praxisbeispiele mit Vorbildcharakter vorgestellt und Hinweise auf weiterführende Informationen gegeben.

Inhalt Querschnitt 1/2011

- Warum Vereinbarkeit für Väter? Relevanz und Handlungsfelder
- Aus der Praxis: Projektbericht »Der väterfreundliche Betrieb«
- Dies und Das:
 - Bundesforum Männer
 - Toolbox
 - Broschüre: Männer bei der Arbeit



men, die bereits Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel ergriffen haben, sind nach einer Befragung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung überzeugt, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich eignet, dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken (DGFP 2007).

Eine aktuelle, breit angelegte Untersuchung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) im Auftrag der berufundfamilie gGmbH konnte zeigen, dass familienbewusste Unternehmen in zahlreichen zentralen Wirkungsbereichen erheblich bessere Werte aufweisen. Gegenüber wenig familienorientierten Unternehmen kann auf einen größeren Bewerberpool zurückgegriffen werden (+26 Prozent), die Bindung der Beschäftigten gelingt besser (+17 Prozent) und bei Produktivität und Motivation der Beschäftigten schneiden familienbewusste Unternehmen ebenfalls um 17 Prozent besser ab (FFP 2008). Wie Prognos innerhalb einer betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Analyse modellhaft errechnet hat, übersteigt der betriebswirtschaftliche Nutzen einer familienorientierten Personalpolitik in der Regel den hierfür notwendigen finanziellen und organisatorischen Aufwand (Prognos 2003).

Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen

Väterorientierung bedeutet, Väter dazu zu ermutigen, familienfreundliche Angebote wahrzunehmen. Die wesentlichen Elemente einer väterfreundlichen Personalpolitik bestehen damit vor allem in der innerbetrieblichen Kommunikation der Maßnahmen, ihrer Legitimation und einer Sensibilisierung von Belegschaft und Führungskräften für das Thema. Für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind mittlerweile zahlreiche Handlungsfelder entwickelt und erprobt worden.

Vorteile väterfreundlicher Leistungen im Betrieb im Überblick:

- Pluspunkte bei der Personalgewinnung (»attraktiver Arbeitgeber«), da auf familiäre Verpflichtungen des zukünftigen Mitarbeiters Rücksicht genommen wird.
- Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen steigt, da die Identifikation mit dem Arbeitgeber durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert wird.
- Mitarbeiter gewinnen durch die Übernahme von Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb der Familie ausgeprägte Sozialkompetenzen: Organisationsgeschick, Teamfähigkeit, souveräner Umgang mit kritischen Situationen.
- Höhere Arbeitsmotivation, da Mitarbeiter sich wertgeschätzt fühlen

Dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Wahl eines Arbeitgebers keineswegs nur für Frauen von Bedeutung ist, zeigt eine repräsentative Umfrage im Auftrag des Bundesfamilienministeriums: Abhängig vom Alter gaben hierbei zwischen 61 Prozent und 67 Prozent der befragten Männer an, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt spielt (BMFSFJ 2008b).

...und das ist eine Erkenntnis, die vielleicht auch tarifpolitisch eine höhere Bedeutung gewinnen wird.

Dies und Das

Bundesforum Männer

Im November 2010 hat sich das Bundesforum Männer – Interessenverband für Männer, Väter und Jungen gegründet. Aus dem vom Bundesfamilienministerium geförderten Netzwerkprojekt ist nun ein neuer Lobbyverband mit derzeit 26 Mitgliedsorganisationen entstanden. Diese Mitgliedsorganisationen decken ein breites Spektrum gesellschaftlicher Akteure ab. Für die Gewerkschaften ist ver.di Mitglied geworden. Das Bundesforum Männer versteht sich als politisches Pendant zum Deutschen Frauenrat und wird in Zukunft Männer-, Väter- und Jungen-Interessen gegenüber der Politik und in die Gesellschaft hinein vertreten. Das Bundesforum strebt eine enge Zusammenarbeit mit Frauenverbänden an, um gemeinsam für mehr Gleichberechtigung und Geschlechterdemokratie einzutreten. Weitere Infos: www.bundesforum-maenner.de

Toolbox: Vereinbarkeit für Väter im Betrieb gestalten

Diese Arbeitshilfe für Betriebs- und Personalräte in Form einer CD-Rom berücksichtigt, dass viele Interessenvertretungen viel um die Ohren und wenig Zeit haben sich mit neuen Themen zu beschäftigen. Auf der CD finden sich deshalb viele



Formulare, Handlungsleitfäden, Checklisten und Musterbetriebsvereinbarungen die dabei helfen sollen, Familienfreundlichkeit in der Praxis umzusetzen. Die CD kann kostenfrei unter www.gender-politik@verdi.de bestellt werden.

Broschüre: Männer bei der Arbeit

Dieses kurze Heft beschäftigt sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter. Sie beschreibt die »Neuen Väter« und gibt Tipps, wie Zeit-, Berufs- und Karrierewünsche umgesetzt werden können und zeigt, wo Unterstützung und Beratung zu finden sind.

Auch »Männer bei der Arbeit« kann kostenfrei bestellt werden unter www.gender-politik@verdi.de

Impressum:

ver.di Bundesverwaltung / Bereich Genderpolitik

ViSdP: Margret Mönig-Raane

Redaktion: Matthias Lindner

Kontakt: gender-politik@verdi.de, www.gender.verdi.de

Gestaltung: bleifrei Medien + Kommunikation, Claudia Sikora





Aus der Praxis: Projektbericht

»Der väterfreundliche Betrieb«

Das seit 2007 bestehende Bundeseltern geld ermöglicht auch Vätern weit stärker als bisher, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Tatsächlich nehmen immer mehr Väter Elternzeit und aktuelle Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass mit einer weiter steigenden Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter zu rechnen ist. Gleichzeitig erhält familienfreundliche Personalpolitik einen höheren Stellenwert in den Unternehmen. Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich also auch für Väter verbessert. Dennoch bleiben väterspezifische Maßnahmen der Betriebe zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie selten und selbst wenn solche existieren, bestehen Barrieren, diese auch zu nutzen. In der einschlägigen Debatte werden diese Barrieren vor allem auf die herrschende Unternehmenskultur (»Anwesenheitskultur«) zurückgeführt.

Während also die Entwicklung von entsprechenden Angeboten eine wichtige Voraussetzung für die Realisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter ist, gilt es weiterhin, die Unternehmenskultur väterfreundlicher zu gestalten, ist doch die Entwicklung von zielgruppengenaue n Angeboten und Maßnahmen kein Selbstläufer. Als wesentliche Stell schraube bei der Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Väter können sich die Betriebs- und Personalräte erweisen und als Motoren bei der Einführung familienfreundlicher Angebote im Betrieb wirken. Doch auch bei den betrieblichen Interessenvertretungen herrschen in der Initiierung

im Organisationsbereich der ver.di weiter bekannt zu machen und stärker zu verankern.

Hierfür wurden Betriebs- und Personalräte im Organisationsbereich der ver.di informiert und für das Thema »aufgeschlossen«. Dies, weil unter den Betriebs- und Personalräten nach wie vor Bedarf besteht an grundständigen Informationen zum Thema: seien es die rechtlichen Grundlagen, die Zusammenhänge mit anderen betrieblichen Handlungsfeldern oder die Organisation von Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne einer angepassten Arbeitsorganisation. Eine Serviceleistung hierin war die Präsentation, Erläuterung und Bereitstellung einer von ver.di entwickelten Toolbox, die anwendungsorientiert Leitfäden und Hintergrundinformationen enthält. Aufbauend darauf wurden die Interessenvertretungen in fünf Betrieben in der konkreten Umsetzung zu mehr betrieblicher Väterfreundlichkeit begleitet.

Beispielhafte Maßnahmen familienorientierter Personalpolitik

- Flexibilisierung der Arbeitszeit durch familienbedingte Teilzeitarbeit: Gleitzeit, Jahresarbeitszeit
- Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte: Teamarbeit, Überprüfung und Anpassung von Arbeitsabläufen, Arbeitsübergaberegulierung
- Flexibilisierung des Arbeitsorts: alternierende Telearbeit, mobile Telearbeit
- Informations- und Kommunikationspolitik: Broschüren, Intranet, Beauftragte(r) für Chancengleichheit, Mitarbeitergespräch, Familientag
- Führungskompetenz: Führungskräfte seminare, aktive Unterstützung familienorientierter Vereinbarungen
- Unternehmensleitbild: Personalentwicklung Personalentwicklungspläne, Wiedereinstiegsprogramm, Weiterbildungsmaßnahmen mit Kinderbetreuung
- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen: Beteiligung an Betreuungskosten, Anrechnung von Erziehungszeiten zur Betriebszugehörigkeit
- Flankierender Service für Familien: Beratung und Vermittlung von Betreuungsangeboten, Ferienangebote für Kinder, Vermittlung eines mobilen Altenpflegedienstes

und Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen Ansprachekonzepte vor, die überwiegend auf Frauen fokussiert sind; beziehungsweise umgekehrt ist die Gruppe der Väter mit Vereinbarkeitswünschen als Zielgruppe betriebsrätlicher Arbeit noch nicht adäquat erfasst.

Vor diesem Hintergrund zielte das Projekt »Väterfreundliche Betriebe« darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter als Handlungsfeld für die betrieblichen Interessenvertre-

Männer wie Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beachten

Im Ergebnis wurde die Vielfalt des Themas Vereinbarkeit Beruf und Familie und seine Relevanz für die Zukunftsfähigkeit des Betriebes deutlich. Zu nennen ist hierbei die Offenlegung der Bedeutung des Aspektes Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Gesehen wurde dies nicht im Konflikt zum Thema Väter und Vereinbarkeit, sondern vielmehr als eine weitere Facette, die noch einmal hervorhebt, wie wichtig es künftig ist, Männer wie Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beachten – sind es doch inzwischen längst auch Männer, die in der Verantwortung für Pflege stehen.

Die Stellschrauben für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle im Betrieb wurden allenthalben offengelegt: sei es, dass die Informationen zielgruppengerechter gestaltet werden müssen, sei es, dass gute Praxis generiert werden muss oder sei es, dass Führungskräfte sensibilisiert werden müssen.

Zusammenarbeit sichert Vereinbarkeit

Die Rolle der Interessenvertretungen im Feld wurde aufgewertet. Die Befragungen, die Kommunikation des Prozesses und seiner Ergebnisse und die nachfolgenden weiteren Aktivitäten haben für eine verstärkte Wahrnehmung der Betriebs- und Personalräte als aktive Akteure gesorgt. Sie konnten sich mit einem positiv besetzten Thema bei den Beschäftigten präsentieren und erhielten umgekehrt die Rückmeldung, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten eine hohe Bedeutung hat. Es sind vielfach dauerhafte Arbeitszusammenhänge entstanden. Durch die Zusammenarbeit in den Steuerungsgruppen, aber auch durch die Verzahnung mit langfristigen Arbeitsgruppen – etwa zum demografischen Wandel oder zur Betreuung der Intranetinhalte – wird sichergestellt, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auch das »Väterthema« weiter bearbeitet wird.

Die strategische Integration des Themas Vereinbarkeit in künftige personalpolitische Kernthemen wie Arbeitsverdichtung oder Alterung gelang und stärkt so die Verhandlungsposition der Interessenvertretungen.