



Volker Baisch (links) diskutiert beim Unternehmenstag des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ über familienfreundliche Strukturen.

„Väter brauchen Vorbilder“

Die Väter gGmbH aus Hamburg berät Unternehmen, die familienfreundliche Strukturen schaffen wollen – zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Väternsicht. Auf welche Probleme sie dabei stoßen, erklärt der Gründer der Unternehmensberatung Volker Baisch.

■ *Vor kurzem haben Sie in einer Studie danach geforscht, wie Männer und Frauen sich den „Wunschvater“ vorstellen. Was ist dabei herausgekommen?*

Volker Baisch: Die Mütter haben sich in erster Linie einen Partner gewünscht, der flexibel ist und sie dabei unterstützt, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Aber auch die Väter selbst wollen sich einbringen. An erster Stelle sehen sie sich dabei als Erzieher ihrer Kinder, zu denen sie von Anfang an eine gute Beziehung aufbauen wollen. An zweiter Stelle steht für sie die positive Auswirkung auf die Partnerschaft und an dritter Stelle die Unterstützung ihrer

Frau beim beruflichen Wiedereinstieg. Das sind die drei wichtigsten Gründe, aus denen sich Väter zunehmend für Elternzeit, Teilzeit oder flexible Arbeitszeiten interessieren.

In der Praxis nehmen Väter meist nur zwei Monate Elternzeit. Dann arbeiten sie in Vollzeit weiter.

Das ist genau die Diskrepanz, mit der viele Väter heute leben. Sie wünschen sich daher reduzierte Arbeitszeiten. Das zeigt zum Beispiel eine Studie des Online-Karrierenetzwerks Xing. Dabei geht es den Vätern nicht um eine halbe Stelle, sondern um fünf bis zehn Stun-

den weniger pro Woche. Es sind also die vollzeitnahen Teilzeitmodelle wie die Vier-Tage-Woche, die viele Männer nach der Elternzeit gerne nutzen würden. Das ist auch genau das Modell, das die Familienministerin Manuela Schwesig vorgeschlagen hat. Nach diesem sollen junge Eltern jeweils 32 Stunden pro Woche arbeiten.

Was sind die größten Hindernisse für eine reduzierte Arbeitszeit beider Elternteile?

Ein wichtiger Punkt ist, dass den Vätern die Vorbilder fehlen. Sie sehen bislang kaum, dass ein Vater auch mit einer Vier-Tage-Woche in eine Führungsposition

aufgestiegen ist. Dass er seine Vaterrolle selbstbewusst lebt und gleichzeitig Karriere macht. Was den Bereich der Elternzeit betrifft, zumindest was die zwei Monate angeht, haben wir schon eine gute Breite erreicht. Was jedoch darüber hinaus Flexibilität, Home Office und die Reduzierung der Arbeitszeit betrifft, da fehlt es noch an guten Beispielen.

Fehlt den Vätern die Sicherheit, dass ihre Karriere keinen Schaden nimmt?

Jeder zweite Mann in Deutschland möchte Karriere machen, obwohl es gar nicht so viele Führungspositionen gibt. Dahinter steckt noch immer das klassische Männerbild, bei dem sich der Mann stark über die Erwerbsarbeit definiert und bei dem es sehr viel um Status geht. Auch die Frauen wollen übrigens immer noch, dass ihr Mann Karriere macht und stecken dafür selbst oft viel zu schnell beruflich zurück. Und natürlich ist es sinnvoll, dass sich ein Mann beruflich weiterentwickelt oder seine berufliche Position festigt und einen guten Job macht. Aber wenn man bedenkt, dass es bei dieser Diskussion um wenige Jahre geht – bezogen auf eine Lebensarbeitszeit von inzwischen fast 40 oder sogar 50 Jahren –, dann ist es völlig absurd zu denken, dass Elternzeit und eine temporäre reduzierte Arbeitszeit den beruflichen Erfolg zunichte machen.

Warum ist es wichtig, dass Unternehmen Vätern ermöglichen, sich stärker in die Erziehung ihrer Kinder einzubringen?

Inzwischen weiß man aus der Bindungsforschung, wie wichtig der Vater für die Entwicklung der Kinder ist. Wenn der Vater präsent ist, hat das einen großen Einfluss auf das Selbstbewusstsein und die Stressresistenz des Kindes. Eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie wirkt sich positiv auf die sozi-



Volker Baisch ist Gründer der Väter gGmbH. Die gemeinnützige Unternehmensberatung unterstützt Arbeitgeber dabei, Vätern ein neues Partnerschafts- und Lebensmodell zu ermöglichen.

alen Kompetenzen, die Schulleistungen und Freundschaftsbeziehungen der Kinder aus.

Wie sieht es denn in den Unternehmen aus? Wird hier die Gleichberechtigung junger Elternpaare ausreichend gefördert?

In den Firmen fehlt vor allem das proaktive Vorgehen. Sie sollten die Väter viel stärker dazu ermutigen, sich in der wichtigen Zeit der Geburt und der ersten Jahre beruflich ein Stück zurückzunehmen. Und sie sollten klarstellen, dass das keine Auswirkungen auf die Karriere hat. Für die Firmen hat es viele Vorteile, wenn ihre Mitarbeiter eine gleichberechtigte Partnerschaft leben. Sie binden ihre Mitarbeiter langfristig, bewahren sie vor Stress und Burnout und fördern zudem ihre Leistungsfähigkeit. Denn eine gute Partnerschaft und die Zufriedenheit mit der Vaterrolle sorgen für einen freien Kopf während der Arbeitszeit – also für mehr Produktivität.

Warum agieren die Unternehmen nicht schneller?

Momentan müssen vor allem noch die Führungskräfte, die 45 Jahre und älter sind, für den Kulturwandel gewonnen werden. Sie sollten verstehen, dass die jungen Menschen heute anders leben möchten. Und sie sollten erkennen, dass sie die aktive Vaterschaft auch fördern können, ohne dass dadurch ihre Abteilung komplett auseinanderfliegt.

Wie gehen Sie vor, wenn Sie Unternehmen beraten?

Wenn die Unternehmen sagen: Wir können den Männern doch nicht Teilzeitregelungen anbieten wie bisher den Müttern, dann entgegnen wir: Lassen

Sie uns doch erst mal schauen, was sich die Väter in ihrem Unternehmen überhaupt vorstellen. In einem zweiten Schritt empfehlen wir dann, Pilotprojekte umzusetzen. Hier ermöglicht man den Vätern die Regelungen, die sie sich wünschen – sei es ein Home Office, sei es mehr Arbeitszeitflexibilität oder auch ein Sabbatical. Dabei zeigt sich, dass die Väter sehr wohl im Blick haben, was innerhalb der Abteilung und innerhalb des Unternehmens machbar ist. Sie sind viel vorsichtiger, als die Unternehmen sich das vorstellen, und es entstehen gute und kreative Lösungen. Ich kenne zum Beispiel eine Führungskraft, die folgendes Modell entwickelt und ganz klar kommuniziert hat: Ich komme jeden Morgen erst um zehn Uhr, so dass ich morgens mit meinem kleinen Sohn zwei, drei Stunden Zeit habe. Dafür kann ich dann abends auch mal länger arbeiten.

Fällt es den Vätern schwer, in dieser Weise auch über ihr Privatleben zu sprechen?

Ja, bei den Babyboomern und auch in der Generation X ist das so – also bei denjenigen, die derzeit in den Führungspositionen fest im Sattel sitzen. Bei der jungen Generation sieht das schon ganz anders aus. Vor zehn Jahren gab es bei meinen Vorträgen wesentlich weniger Diskussionen, in denen sich die Väter geöffnet und ganz selbstverständlich von ihrer Partnerschaft und auch von ihren Problemen erzählt haben. Heute erlebe ich eine Generation von Anfang 30-Jährigen, die ein viel stärker partnerschaftsorientiertes Modell leben wollen und sich dafür einsetzen. Das ist eine Riesenchance auch für die Unternehmen, denn ein Zurück wird es nicht mehr geben. Wir müssen neue Modelle erarbeiten und erproben. ■

Linktipps

www.vaeter-ggmbh.de
Webauftritt der Unternehmensberatung

vaeternetzwerk.de
Austauschplattform für Väter, ein Projekt der Väter gGmbH