

- ▶ Baby-Pause für Väter wurde lange belächelt.
- ▶ Doch der Kulturwandel ist eingeleitet.
- ▶ Firmen reagieren auf verändertes Rollenbild.



Sigmar Gabriel mit Frau Anke und Tochter Marie 2012 im Urlaub in Wustrow: Öffentliches Familienleben.



Ich wünsche mir eine Arbeitskultur, in der Väter, die sich entscheiden, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, nicht belächelt oder schief angeschaut werden. Auch die Unternehmen müssen mitziehen.

Manuela Schwesig
Bundesfamilienministerin

Volker Hinz/Stern/Picture Press

Am Anfang stand der Ku

Elternteilzeit hat sich vom Ausnahmefall für Männer zum Imagevorteil vieler Unter

Corinna Nohn
Düsseldorf

K atrin Peplinski erinnert sich noch an den Tag, als das erste Mal ein Mann an ihrer Bürotür klopfte. Peplinski ist Gleichstellungsbeauftragte des Versicherers Ergo, ein Posten, bei dem damals alle die Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen im Sinn hatten. Aber 2003 kam dieser Vater, der Elternzeit nehmen wollte - der erste überhaupt im Unternehmen. „Das war ein Kulturschock“, sagt Peplinski.

Heute sei es „selbstverständlich“, dass Väter sie nach Familienberatung fragen und Elternzeit beantragen - auch länger als jene zwei Monate, die im Bundeschnitt jeder fünfte Vater beantragt. Die Zahl der Männer, die Teilzeit arbeiten, steigt ebenfalls. Peplinski sagt: „Wir müssen väterfreundlicher werden. Im Sinne der Chancengleichheit ergänzt die Förderung der Väterfreundlichkeit die Förderung von Frauen in Führungspositionen.“

Die Politik hat mit dem Elterngeld 2007 den Anstoß gegeben, dass mehr Väter sich trauen, Zeit für die Familie einzufordern. Mittlerweile sprechen Väter in den obersten Hierarchieebenen davon: Männer wie Jörg Asmussen, der seinen Wechsel aus dem EZB-Direktorium ins Arbeitsministerium mit familiären Gründen erklärte. Oder SPD-Chef Sigmar Gabriel, der ankündigte, auch als Vizekanzler Mittwochnachmittage für seine Tochter frei zu halten. Inwieweit diese Ankündigungen wahr werden, bleibt abzuwarten, aber klar ist: Vor zehn Jahren hätte kein Spitzenpolitiker oder Topmanager damit für sich werben können.

Nun aber erkennen Unternehmen, dass auch Väter Probleme haben, Familie und Beruf zu vereinbaren - und dass es im Interesse der Unternehmen ist, sie dabei zu

unterstützen. Fachkräfte werden seltener, Mütter längst zur schnellen Rückkehr in den Job ermuntert. Und diese Frauen haben Partner, die im Bewerbungsgespräch ganz offen fragen: „Was bietet ihr mir, wenn ich Vater werde?“ Umfragen zeigen, dass Freizeit vielen dieser Väter wichtiger ist als Karriere und Dienstwagen; fast jeder zweite würde die Karriere zugunsten des Kindes zurückstellen; neun von zehn wünschen sich familienfreundlichere Arbeitszeiten und acht von zehn mehr Teilzeitarbeitsplätze.

Die Ergo passt sich an das neue Rollenverständnis an und ist damit nicht allein. „Gerade große Konzerne gehen voran, weil sie merken: Die junge Vätergeneration tickt anders, auch Väter wollen sich nicht mehr zwischen Beruf und Kindern entscheiden müssen“, sagt Unternehmensberater Volker Baisch, der Konzernen wie der Deutschen Bahn, der Commerzbank oder der Lufthansa hilft, väterfreundlicher zu werden: durch Vorträge, Workshops, Mentoring-Programme. „Da passiert eine Menge, es geht nicht nur um eine bunte Seite im Diversity-Prospekt.“

Am Anfang steht dann, wie einst bei Ergo, oft ein Kulturschock. Bei dem Versicherer aber war es der Beginn eines Kulturwandels, der vom Vorstand gefördert wird und mittlerweile auf den oberen Hierarchieebenen der Düsseldorfer Zentrale vorgelebt wird. „Führen in Teilzeit“ heißt das Pilotprojekt, an dem je vier Frauen und Männer teilnehmen und das erstmals auch Führungskräften ermöglicht, was für andere Mitarbeiter längst gang und gäbe ist: auf Einkommen im Tausch für Freizeit zu verzichten.

Einer von ihnen ist Dietmar Osenberg. Seit 2005 gehört er der Führungsebene unterhalb des Vorstands an und leitet den Bereich Strategische Asset Allocation: 50 Leute arbeiten unter ihm, sie steuern die

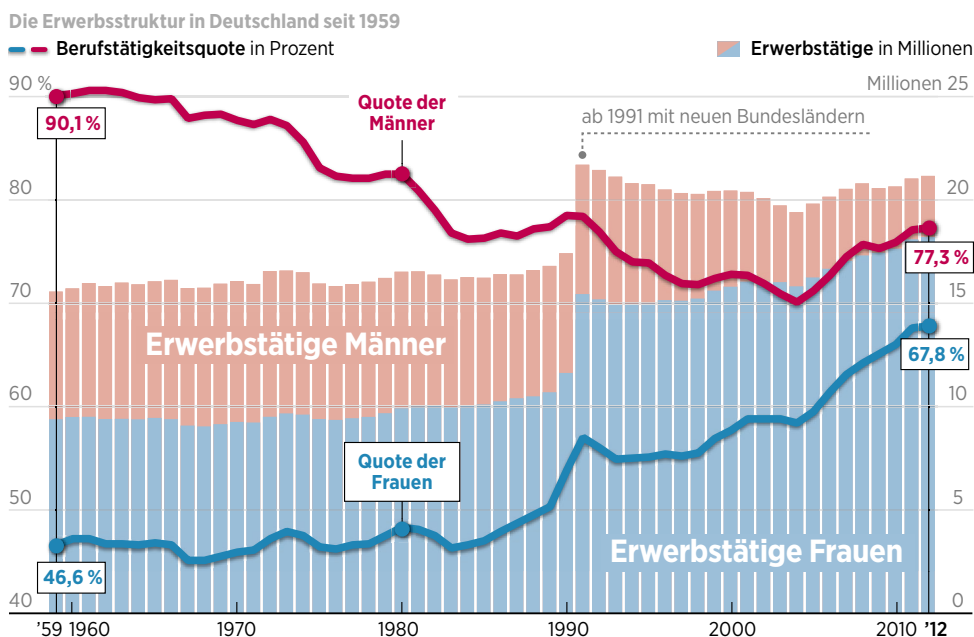


Zentrale der Ergo-Versicherung in Düsseldorf: „Führen in Teilzeit.“



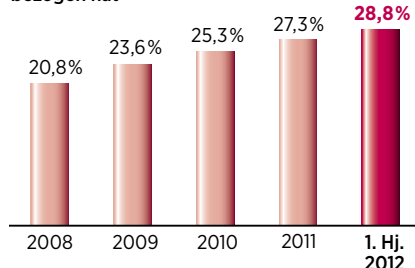
Jörg Asmussen: Aus familiären Gründen von Frankfurt nach Berlin gewechselt.

Männer kümmern sich mehr um die Familie

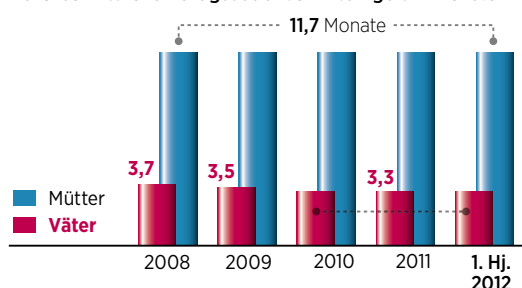


Das Elterngeld - der Stand nach fünf Jahren

Anteil der Kinder, deren Vater Elterngeld bezogen hat



Durchschnittliche Bezugsdauer von Elterngeld in Monaten



Handelsblatt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Iturschock

nehmen entwickelt.

Kapitalanlage-Risiken, die die Kapitalanlagegesellschaft der übergeordneten Munich Re in München eingehen darf. Der 52-jährige ist promovierter Mathematiker, aber er brauchte nicht viel zu rechnen, um zu wissen: Er hatte zu wenig Zeit für seinen zwölfjährigen Sohn, seine 14 Jahre alte Tochter und seine Frau. Seine Frau ist Gymnasiallehrerin, ihr Alltag verläuft im gleichen Takt wie der der Kinder. „Nur ich bin komplett rausgefallen“, sagt Osenberg. „Meine Frau hat dann schon gesagt: ‚Ich bin alleinerziehend.‘“

Er hatte sich schon länger überlegt, wie er seinen Job besser mit dem Familienleben in Einklang bringen kann. Das Angebot der Ergo war dann „die Gelegenheit“. Osenberg hat seinen Jahresurlaub auf 50 Tage aufgestockt, so dass er fast die kompletten Ferien mit der Familie verbringen kann. Natürlich checkt er regelmäßig seine Mails, geht ans Telefon und bespricht sich bei längeren Abwesenheiten mindestens einmal wöchentlich mit seinen fünf Abteilungsleitern. Aber 2013 ging es erstmals fünf Wochen gemeinsam in Urlaub, nach Nordeuropa, und die Kinder waren begeistert.

Nun ist der Vater und Ehemann Osenberg gleichzeitig die Führungskraft Osenberg, die das Beste will für die Ergo und die Abteilung. Bewegt er sich da nicht im Spannungsfeld zwischen dem eigenen Wohl und dem des Unternehmens? Osenberg lacht und erzählt von seinem Onkel. Der habe gesagt: Wenn ich auf jemanden länger als zwei Wochen verzichten kann, muss ich mich fragen, ob ich ihn überhaupt noch brauche. „Ich sage: Eine Führungskraft, die ihre Abteilung nicht so organisieren kann, dass sie eine Zeit lang alleine funktioniert, macht einen Fehler. Man muss sich allerdings klarmachen: Wenn man für eine gewisse Zeit abwesend

ist, heißt das, dass man ein wenig entbehrlicher ist. Man braucht also auch das Selbstbewusstsein, dass man wichtig genug und nicht einfach auszutauschen ist.“

Er ist sich sicher, dass auch das Unternehmen profitiere: „Die Führungskraft selbst kommt mit einem größeren Kreativpotenzial und einer gesunden Distanz ins Unternehmen zurück. Man hat einen besseren Blick dafür, was wirklich wichtig ist und was nur dringlich erscheint.“ Seine Mitarbeiter, die die Auszeit ihres Chefs gut aufgenommen hätten, könnten sich ebenfalls weiterentwickeln: „Meine Abteilungsleiter genießen es, während meiner Abwesenheit mehr direkte Verantwortung zu übernehmen.“

Osenbergs Beispiel wird Nachahmer in Führungspositionen finden und noch mehr Mitarbeiter ermuntern, nach Eltern- oder Teilzeit zu fragen. Und genau das ist das Ziel. Die Gleichstellungsbeauftragte Peplinski erklärt: „Wenn es um Teilzeitwünsche weiblicher Führungskräfte geht, gibt es keine Diskussion mehr. Aber bei Männern ist das schwieriger. Viele haben noch Sorge vor einem Karriereknick durch eine Teilzeitphase.“ Mitarbeiter wie Osenberg „sind die Vorbilder, die wir brauchen“. Trotz allen Organisationsaufwandes, der Zeit und Personal kostet.

Aber Peplinski stellt klar: „Wir machen das nicht aus altruistischen Motiven, sondern haben handfeste ökonomische Interessen.“ Die Loyalität der Mitarbeiter und das Ansehen des Unternehmens stiegen, es gingen bereits Anschreiben ein, in denen männliche Bewerber explizit die Familienfreundlichkeit ansprechen.

Von jenem Mitarbeiter, der vor über zehn Jahren als erster Vater in Elternzeit ging, reden sie in Düsseldorf übrigens heute noch. Geschadet hat es ihm nicht: Er stieg später zum Bereichsleiter auf.

MANUELA SCHWESIG

„Vollzeit muss für Eltern neu definiert werden“

Die Familienministerin wünscht sich eine neue Arbeitskultur in den Unternehmen.

Manuela Schwesig war von Oktober 2008 bis Dezember 2013 Landesministerin in Mecklenburg-Vorpommern und übernahm dann die Leitung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Wenn die stellvertretende SPD-Vorsitzende über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf redet, weiß sie, wovon sie spricht: Schwesig ist verheiratet und Mutter eines Sohnes.

Ist Ihr Parteichef Sigmar Gabriel der Prototyp des „neuen Vaters“?

In den letzten Jahren hat sich schon einiges verändert: Auch Väter wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, sie aufwachsen sehen und haben heute den Anspruch, nicht nur zum Gutenachtlied nach Hause zu kommen. Ich finde es toll, dass auch Sigmar Gabriel sich vorgenommen hat, regelmäßig seine Tochter aus der Kita abzuholen.

Was nutzt ein Nachmittag pro Woche, wenn der Rest der Betreuung doch an der Mutter hängen bleibt?

Deshalb wird ein Schwerpunkt meiner Familienpolitik sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile nach vorne zu bringen. Ich weiß, dass viele Väter bereit sind, ihre Arbeitsstunden zu reduzieren, für diesen Wunsch aber oft belächelt werden. Meine Politik setzt auf die Partnerschaftlichkeit von Müttern und Vätern.

Heute beantragt zwar fast jeder dritte Vater Elterngeld, im Schnitt aber nur für rund drei Monate. So entsteht der Eindruck, dass es vielen allein um das Geld geht, das nicht fließt, wenn ein Vater im Job weniger als zwei Monate pausiert. Die Politik kann nur die Rahmenbedingungen und Angebote schaffen: Wie die angenommen werden, entscheiden die Bürger selbst. Ich will, dass niemand wegen seiner Kinder auf den Job verzichten muss - weder die Mutter noch der Vater. Deshalb will ich als Familienministerin die Partnerschaftlichkeit unterstützen.

Fehlt Vätern zuweilen auch der Mut, am Arbeitsplatz familienfreundliche Lösungen einzufordern?

Ich wünsche mir eine Arbeitskultur, in der Väter, die sich entscheiden, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, nicht belächelt oder schief angeschaut werden. Auch die Unternehmen müssen mitziehen.

Würden zusätzliche Vätermonate helfen - also ein

Familienministerin Manuela Schwesig:

„Niemand soll wegen seiner Kinder auf den Job verzichten.“

sanfter Zwang zu mehr Lastenteilung? Deshalb gibt es ja den Partnerschaftsbonus durch das Elterngeld Plus. Das fördert die Partnerschaftlichkeit bei der Erziehung der Kinder.

Was halten Sie von doppelter Teilzeit - wenn also Mutter und Vater beide ihre Wochenarbeitszeit auf beispielsweise 30 Stunden reduzieren?

Das DIW hat in seiner Studie herausgestellt, dass ein Modell der Familienarbeitszeit, in der beispielsweise Väter und Mütter beide ihre Arbeitszeit auf 32 Stunden reduzieren, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Und das ist auch meine Vision: Vollzeit muss für Eltern neu definiert werden: Vollzeit sollte für Eltern gerade mit kleinen Kindern nicht 40, sondern zum Beispiel 32 Stunden sein.

Als ein Hindernis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt die Präsenzkultur in vielen Unternehmen. Sehen Sie hier eine Wende zum Besseren?

Es gibt Unternehmen, die erkannt haben: Nicht der, der am längsten im Büro bleibt, ist auch der beste Mitarbeiter. Hier wird bereits der Fokus auf Flexibilität gelegt. Es gibt ja schon erfolgreiche Modelle, wie zum Beispiel Jobsharing - doch eben nur in einigen Unternehmen. Es kann nicht sein, dass die Unternehmen sich beklagen, dass sie keine Fachkräfte haben, dann aber nicht bereit sind, auf Eltern unter den Fachkräften Rücksicht zu nehmen.

Im internationalen Vergleich sind etwa die skandinavischen Väter schon weiter als die deutschen. Woran liegt das?

In diesen Ländern gibt es eine familienfreundlichere Arbeitskultur: Dort werden Väter schief angeschaut, wenn sie bis spät abends noch im Büro sitzen. Bei uns werden Väter schief angeschaut, wenn sie früher gehen möchten, um ihre Familie zu sehen.

Fehlen Vätern, die sich mehr um ihre Familie kümmern möchten, vielleicht auch Vorbilder in den Führungsetagen der Wirtschaft?

Sicherlich herrscht hier noch ein altes Bild vor. Sicherlich sind Spitzenjobs, auch der Job als Ministerin, eher familienunfreundlich. Aber auch ich möchte ein Zeichen setzen, dass es geht.

Sind auch die Mütter gefragt, stärker auf eine faire Lastenteilung bei der Kindererziehung zu pochen?

Partnerschaftlichkeit funktioniert nur, wenn beide Partner das auch wollen. Die Politik muss dafür die guten Rahmenbedingungen schaffen, dass es funktionieren kann.

Die Fragen stellte Barbara Gillmann.

