

## INTERVIEW: PETER LAUNER VOM INTERNEN VÄTERNETZWERK BEI DER FRAPORT AG

**David Polte (Väter gGmbH):** Lieber Peter Launer, Sie sind eine treibende Kraft hinter dem internen Väternetzwerk bei Fraport. Was treibt Sie persönlich an, sich so zu engagieren?

**Peter Launer (Fraport AG):** Ich finde es toll, dass unser Arbeitgeber ein solches Netzwerk zur Verfügung stellt. Mein Ansinnen bei meinem Engagement ist, für andere Väter Türen aufzustoßen, die zur Zeit im Hause Fraport noch verschlossen sind. Unsere Kultur ist zum einen aufgrund unserer Geschichte und zum anderen weil wir teilweise der öffentlichen Hand gehören noch nicht so flexibel, wie es Doppelverdiener-Paare häufig brauchen.

Ein anderer Grund für mein Engagement ist, dass ich helfen will, Ihre Veranstaltungen des VÄTERNETZWERKS hier bei uns publik zu machen, denn die Inhalte sind toll. Ich erinnere mich, wie begeistert meine Freundin war, nachdem sie beim Vortrag über Familien-Rituale von Herrn Baisch dabei gewesen war. Bei ihrem Arbeitgeber gibt es so etwas nicht, obgleich es in ihrem Berufsfeld naheläge.

**David Polte:** Was sind die wichtigsten Bausteine, an denen Sie zurzeit im Netzwerk arbeiten?

**Peter Launer:** Die aktuell wichtigsten Bausteine sind Familienfreundlichkeit, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit. Dazu haben wir kürzlich ein internes Netzwerktreffen veranstaltet, zu dem ich neben den Kollegen auch Führungskräfte der 2. und 3. Ebene eingeladen habe. Wir konnten toll diskutieren, wie wir auf dem Weg zu mehr Akzeptanz und Vertrauen gegenüber den Themen gemeinsam vorankommen können.

**David Polte:** Sie initiieren also einen Dialog zu dem Thema über mehrere Ebenen und formieren schon ein Aktionsteam?

**Peter Launer:** Richtig. Allerdings obliegt bei uns die Entscheidung für oder wider Telearbeit jeder einzelnen Führungskraft. Und so ist Telearbeit für meinen persönlichen Vorgesetzten kein Problem, andere Väter aber haben teilweise noch mit viel Gegenwind zu kämpfen. Für diese Kollegen setzte ich mich ein. Zu dem Zweck habe ich zu unserer Netzwerktreffen auch noch ein Mitglied des Betriebsrates eingeladen, um diese wichtigen Akteure von Anfang an in den Prozess einzubeziehen.

**David Polte:** Was sind die Ziele des Väternetzwerks bei Fraport? Wie verstehen Sie sich? Was möchten Sie in den nächsten 5 Jahren erreichen?

**Peter Launer:** Es geht uns zum einen um eine familienfreundliche Unternehmenspolitik, zum anderen aber explizit um die Anerkennung von Vaterschaft. Den Müttern ist auf dem Gebiet viel gelungen. Sie haben sich schon ein gutes Standing erarbeitet. Wir Männer laufen da gewissermaßen noch im Windschatten und werden entsprechend belächelt. Vaterschaft hat den Stellenwert im Unternehmen, noch nicht die Anerkennung, erfährt noch nicht die Wertschätzung, die Vaterschaft verdient. Wir Väter werden mit unseren Belangen noch nicht ernst genug genommen.

**David Polte:** Was möchten Sie von Ihren persönlichen Erfahrungen an Väter aus anderen VÄTERNETZWERK-Unternehmen weitergeben?

**Peter Launer:** Ich finde es nur richtig, sich für mehr Akzeptanz im eigenen Unternehmen einzusetzen: Für Anerkennung der Vater-Rolle, für Akzeptanz von Vätern in Elternzeit, für Akzeptanz, dass man Stunden reduziert und andere Modelle nutzen möchte, um die Familie und die Belange der Partnerin und des Kindes unter einen Hut zu bringen.

Wenn ich mit der Wickeltasche – die rosa ist, weil ich eine Tochter habe – in die Firma komme, dann werde ich auch heute noch bisweilen belächelt. Mir macht das nichts aus, ich stehe dazu. Aber ich finde, es sollte allgemein anerkannt und akzeptiert werden, dass auch ein Mann mal sein Kind mit zur Arbeit bringt, wenn andere Betreuungsmöglichkeiten ausfallen. Hierfür steht beispielsweise das Eltern-Kind-Büro zur Verfügung.

**David Polte:** Vielen Dank für das Gespräch, Herr Launer und alles Gute für die weitere Arbeit im Netzwerk!

---