

Familie



Ministerium für Familie, Kinder,
Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen

Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
info@mfkjs.nrw.de
www.mfkjs.nrw.de



Vater sein in Nordrhein-Westfalen
Erfahrungen, Stimmungen, Empfehlungen



Inhalt

Was bedeutet „aktive Vaterschaft“?..... 3

Flexibilität..... 6

Kommunikation..... 9

Rollenwandel 12

Politik..... 15

Handlungsempfehlungen..... 18

Impressum..... 21



Was bedeutet „aktive Vaterschaft“?

Aktive Vaterschaft bedeutet für mich ...
(Stimmen aktiver Väter)

... an der kompletten Kindesentwicklung teilhaben, ob es die Erziehung, die Weiterbildung oder natürlich auch der Spaßfaktor ist.

Jörg Janssen

... Vater sein von Anfang an.

Jürgen Grah

... aktive Zeit mit den Kindern zu verbringen. Das gerne auch mit anderen, weil auch Kinder untereinander spielen müssen und das auch mal in einem Raum, der nicht mit EDV vollgesteckt ist.

Daniel Thomas

... aktiv am Familienleben, am Leben mit meinen Kindern und meiner Frau teilzunehmen und auch zu unterstützen.

Thomas Töbe

... Zeit mit meinem Kind zu verbringen und diese Zeit sich auch bewusst jeden Tag zu nehmen und auch entsprechend zu priorisieren, d. h. es gibt kaum Dinge, die rechtfertigen würden, dass ich an diesem Tag diese Zeit nicht habe.

Andreas Post

... neben der Arbeit ausreichend Zeit mit meiner Tochter verbringen zu können. Das ist mir sehr wichtig.

Martin Luig

... Zeit mit meinem Kind zu verbringen. Ihm beizubringen, was ich weiß und von ihm zu lernen, was ich im Laufe meines Lebens wieder vergessen hab. Also Dinge auch mal mit Kinderaugen zu sehen.

Helge Schunk



* Sämtliche in dieser Broschüre verwendeten Zitate stammen aus den Interviews im Rahmen der FFP-Studie „Väter in Nordrhein-Westfalen“ (2013)

Das Rollenbild und das Selbstverständnis von Vätern befindet sich im Wandel. In der Vergangenheit waren Väter ganz überwiegend die Brotverdiener der Familie. Heute beteiligen sie sich immer häufiger auch an der Hausarbeit und nehmen sich mehr Zeit für ihre Kinder (z.B. Volz/Zulehner 2009: 87; Oberndorfer/Rost 2005: 50). Fast lautlos ist eine neue Generation von aktiven Vätern herangewachsen: Sie sind offen für eine ausgewogene Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Partnern und leben dieses Leitbild auch im eigenen Familienalltag. Auf diese Weise wird eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Väter immer wichtiger.

Doch wie aktiv sind die Väter in Nordrhein-Westfalen? Wie schätzen sie selbst ihre Rolle im Spagat zwischen beruflicher Karriereplanung, Kinderbetreuung und Hausarbeit ein? Welche Faktoren fördern oder hemmen aktive Vaterschaft? Und gibt es den typischen aktiven Vater? Diese und andere Fragen hat das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) in der Studie „Väter in Nordrhein-Westfalen“ anhand von Daten der Panelstudie „Familien in Deutschland“ (FiD) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aus dem Jahr 2012 untersucht. Insgesamt wurden 501 Väter aus Nordrhein-Westfalen einbezogen. Darüber hinaus wurden Väter und Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen zu ihren Erfahrungen, Meinungen und Wünschen befragt. Ergänzend wurden Ergebnisse aus der IG Metall-Studie „Arbeit: sicher und fair!“ (2013) einbezogen.

Es muss einfach noch mehr in aller Munde kommen. Es müssen auch Beispiele, gute Beispiele gebracht werden um zu zeigen, wie es funktioniert.

Jürgen Grah, selbstständiger Tagesvater

Die vier Vätertypen

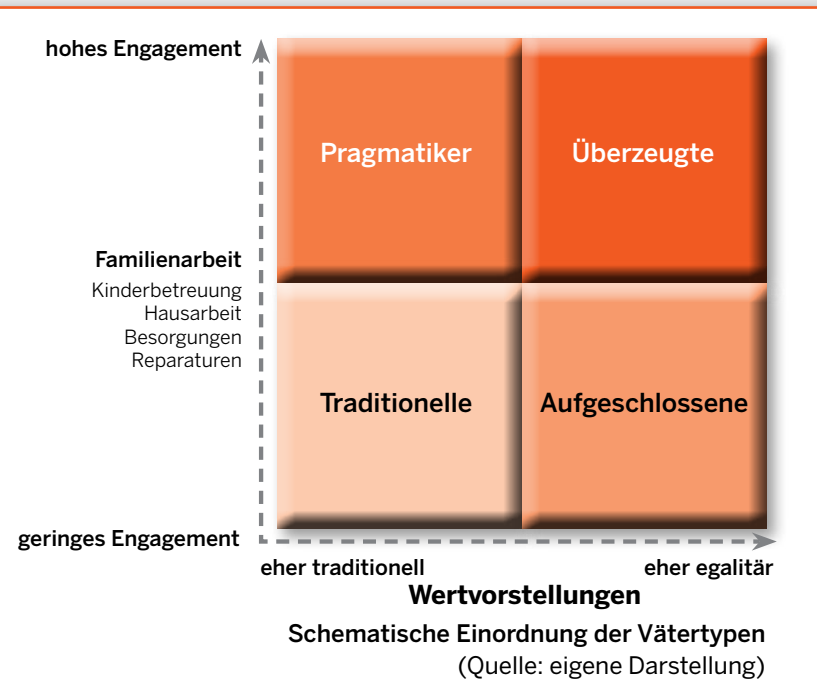
Im Rahmen der Studie „Väter in Nordrhein-Westfalen“ wurden vier verschiedene „Vätertypen“ gebildet. Diese lassen sich anhand von zwei Aspekten unterscheiden:

1) Familienarbeit

Die Familienarbeit beinhaltet sowohl die Kinderbetreuung als auch Tätigkeiten im Haushalt, Besorgungen und Reparaturen. Es wurde hierzu erfasst, wie viele Stunden die Väter durchschnittlich am Tag für die Familienarbeit verwenden. Diese Dimension beinhaltet damit das tatsächliche Engagement der Väter im Alltag in ihrer Familie.

2) Wertvorstellungen

Daneben wurden die Einstellungen der Väter zur Kindererziehung und zur partnerschaftlichen Aufteilung von Aufgaben betrachtet. So lassen sich eher traditionell und eher egalitär eingestellte Väter voneinander unterscheiden.



Auf dieser Basis entsteht die abgebildete Vierfelder-Matrix, in der sich die vier Vätertypen einordnen lassen.

Erklärung der Vätertypen

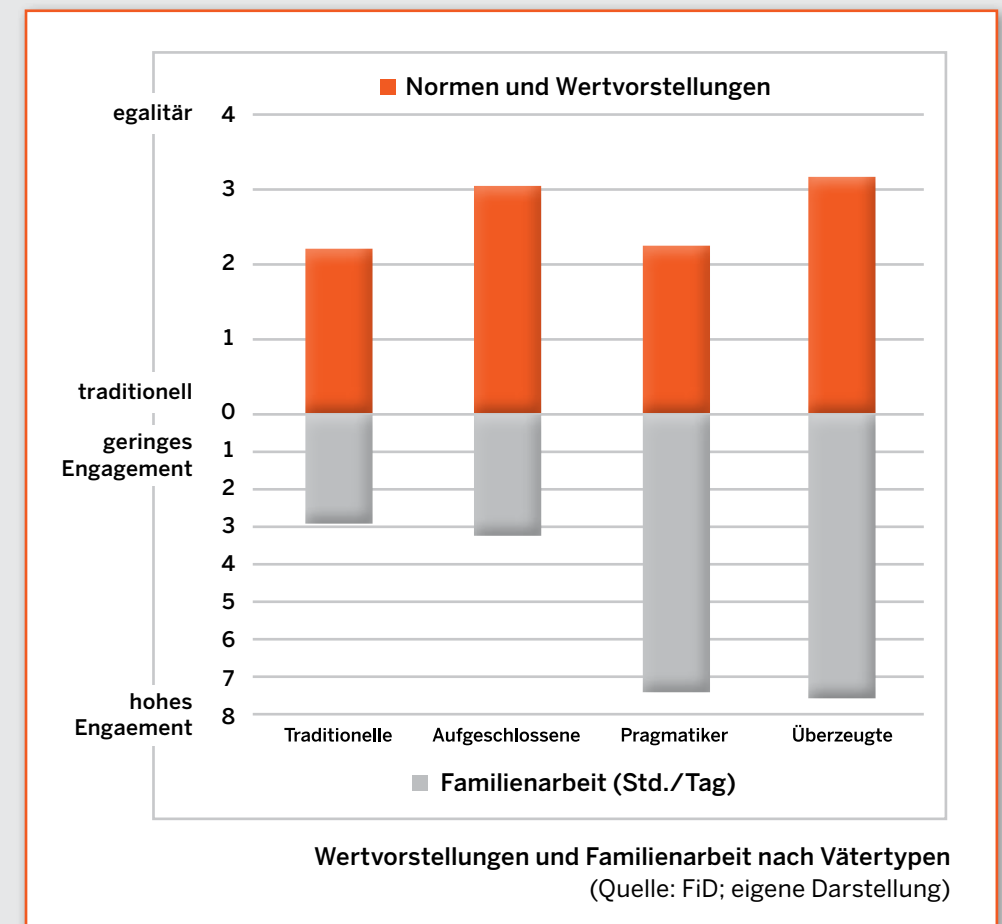
Die Abbildung verdeutlicht die Unterschiede zwischen den vier Vätertypen hinsichtlich der Familienarbeit (unterer Bereich) und der Wertvorstellungen (oberer Bereich). Aus allen Fragen zu „Normen und Wertvorstellungen“ wurde ein Gesamtwert auf einer Skala zwischen 1 und 4 errechnet (oberer Bereich). Hohe Werte entsprechen dabei einer eher egalitären, niedrige Werte einer eher traditionellen Einstellung.

Die **Traditionellen** folgen dem klassischen „Ernährermodell“, indem sie mit durchschnittlich knapp drei Stunden am Tag relativ wenig Zeit in die Familienarbeit investieren und dies auch ihren traditionellen Wertvorstellungen entspricht.

Die **Aufgeschlossenen** verwenden bei eher egalitärer Einstellung verhältnismäßig wenig Zeit für Kinderbetreuung und Hausarbeit.

Mit durchschnittlich über sieben Stunden für die Familienarbeit investieren die **Pragmatiker** deutlich mehr Zeit als die beiden ersten Vätertypen in Familienarbeit, dies jedoch entgegen ihrer eher traditionellen Einstellung.

Die **Überzeugten** investieren am meisten Zeit in die Familienarbeit, was auch ihren egalitären Wertvorstellungen entspricht.



Dadurch ist klar, weil meine Partnerin auch berufstätig und nicht den ganzen Tag hier ist, dass man sich die Sachen eben einteilt.

Jörg Janssen

Ich würd gerne mehr tun, aber es gibt auch Tage, wo ich es einfach nicht kann, wo ich auch mal zumindest im Kopf die Füße hoch legen muss. Es wäre gelogen, wenn ich sagen würde, dass es immer klappt.

Thomas Töbe

Flexibilität

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes spielt für die Väter wie auch für die Unternehmen in NRW eine große Rolle. Mittlerweile können über 40 % der Väter den Umfang ihrer täglichen Arbeitsstunden immer oder meistens frei wählen, was die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit unterstreicht.

Von den 27 % der Väter, die ihre Arbeit auch von zu Hause aus erledigen, erfolgt dies meist täglich oder mindestens einmal pro Woche. Bei 29 % kommt es seltener vor, die Möglichkeit besteht jedoch und sie wird bei Bedarf genutzt.

Auch der Arbeitsort ist vielfach flexibel geregelt. Immerhin können bereits über ein Viertel der Väter ihre Arbeit zumindest teilweise von zu Hause erledigen.

Die Flexibilität und die Basis des Ganzen ist die Vertrauensarbeitszeit im Unternehmen, die wirklich auch gelebt wird. Ja, das ist einfach ein sehr schönes Instrument in Abstimmung mit der Führungskraft in den Teams; das klappt sehr, sehr gut.

Gaby Hampel, perbit

So kann es gelingen ...

perbit Software GmbH

Branche: Softwarelösungen
Gründungsjahr: 1983
Größe: ca. 70 Beschäftigte
Zertifiziert: audit berufundfamilie
Interview mit: Gaby Hampel/Lisa Krüger



Die perbit Software GmbH ist Spezialist für Human-Resources-Management-Systeme im Mittelstand und unterstützt Personalabteilungen mit Software im Bereich administrativer und strategischer Personalentwicklung. Das Unternehmen ist an den Standorten Altenberge und Trossingen vertreten.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Vertrauensarbeitszeit
- Flexible Arbeitszeitgestaltung und Teilzeitmodelle, auch für Führungskräfte
- Flexible Gestaltung des Arbeitsortes
- Kinderbetreuungszuschuss
- Kontakthalteprogramm für Beschäftigte in Elternzeit

Fa. Münstermann

Branche: Maschinenbau
Gründungsjahr: 1845
Größe: 210 Beschäftigte
Zertifiziert: FAMM – Münsterland
Interview mit: Magdalena Münstermann



Münstermann ist einer der führenden Hersteller auf dem Gebiet der industriellen Trocknungs- und Wärmebehandlungsanlagen einschließlich der zugehörigen Förder- und Filtertechnik. Bei den angebotenen Produkten und Dienstleistungen handelt es sich meist um kundenspezifische Einzellösungen, die speziell auf die Kunden- und Anwendungsbedingungen angepasst werden.

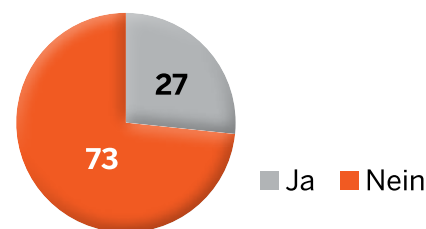
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- individuelle Lösungen in Absprache mit den Mitarbeitern
- Familientag
- Unterstützung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten (z.B. Tagesmutter)
- Sonderurlaub bei familiären Notsituationen

Wohl die einfachste Möglichkeit mehr Zeit für die Familie zu schaffen ist es, weniger zu arbeiten. Mit einem Anteil von 25 % wünscht sich besonders die Gruppe der Aufgeschlossenen weniger zu arbeiten. Es lässt sich daher vermuten, dass die Rahmenbedingungen im Unternehmen eine Verringerung der Arbeitszeit nicht zulassen, obwohl dies von den Vätern gewünscht ist. Neben den betrieblichen Rahmenbedingungen können aber auch die eigenen Karrierevorstellungen hierbei eine Rolle spielen.

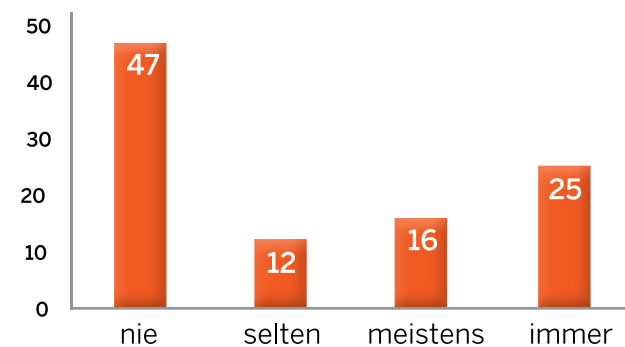
Auch ein relativ großer Anteil der Überzeugten (23 %) würde seine Arbeitszeit gern reduzieren, während die Traditionellen und die Pragmatiker eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit häufiger ablehnen. Nur 13 bzw. 8 % dieser Väter-typen befürworten eine Verringerung der Arbeitszeit. 15 % der Pragmatiker möchten die Arbeitszeit lieber erhöhen.

Heimarbeit



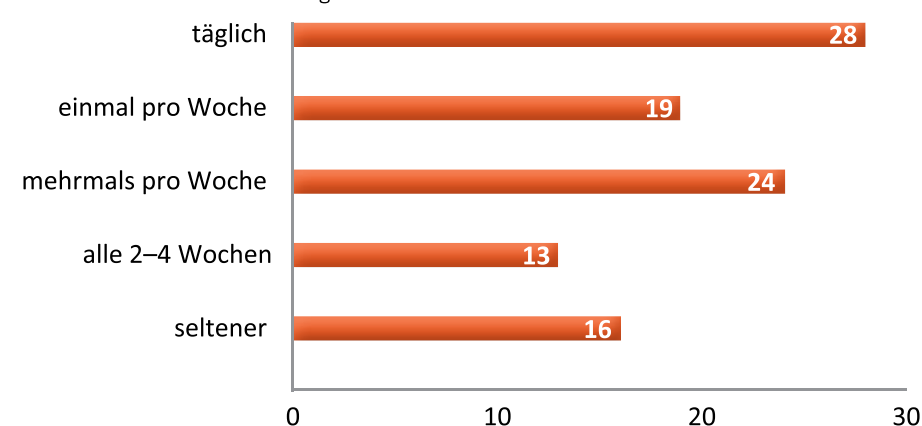
Arbeiten Sie in Heimarbeit?
(Quelle: FiD; eigene Darstellung)

Angaben in Prozent



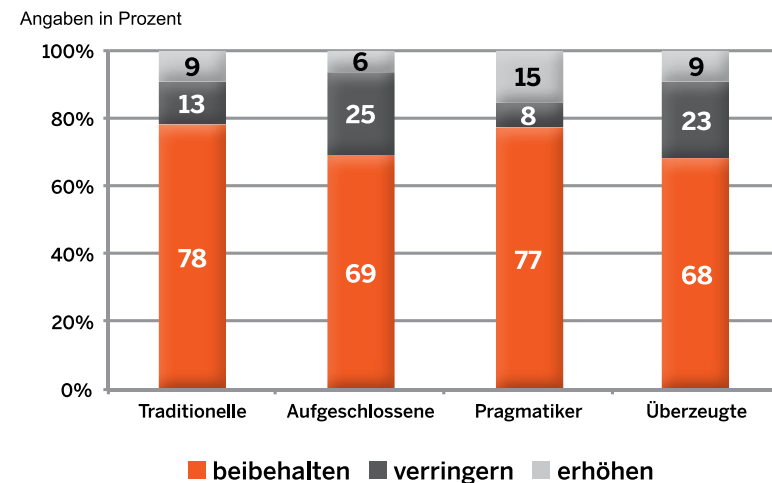
In welchem Umfang können Sie Ihre täglichen Arbeitsstunden frei wählen?
(Quelle: FiD; eigene Darstellung)

Angaben in Prozent



Wie häufig arbeiten Sie in Heimarbeit?
(Quelle: FiD; eigene Darstellung)

Die IG-Metall führte zwischen Februar und Ende April 2013 unter dem Titel „Arbeit: sicher und fair!“ eine deutschlandweite Beschäftigtenbefragung durch. Mehr als eine halbe Million Beschäftigte aus 8.400 Betrieben nahmen daran teil. Dabei zeigte sich, dass es 80 % der befragten Väter wichtig ist, ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können. Väter legen außerdem besonderen Wert auf Planungssicherheit: 83 % der Väter wünschen sich geregelte Arbeitszeiten, während dies nur 77 % aller insgesamt Befragten wichtig war.

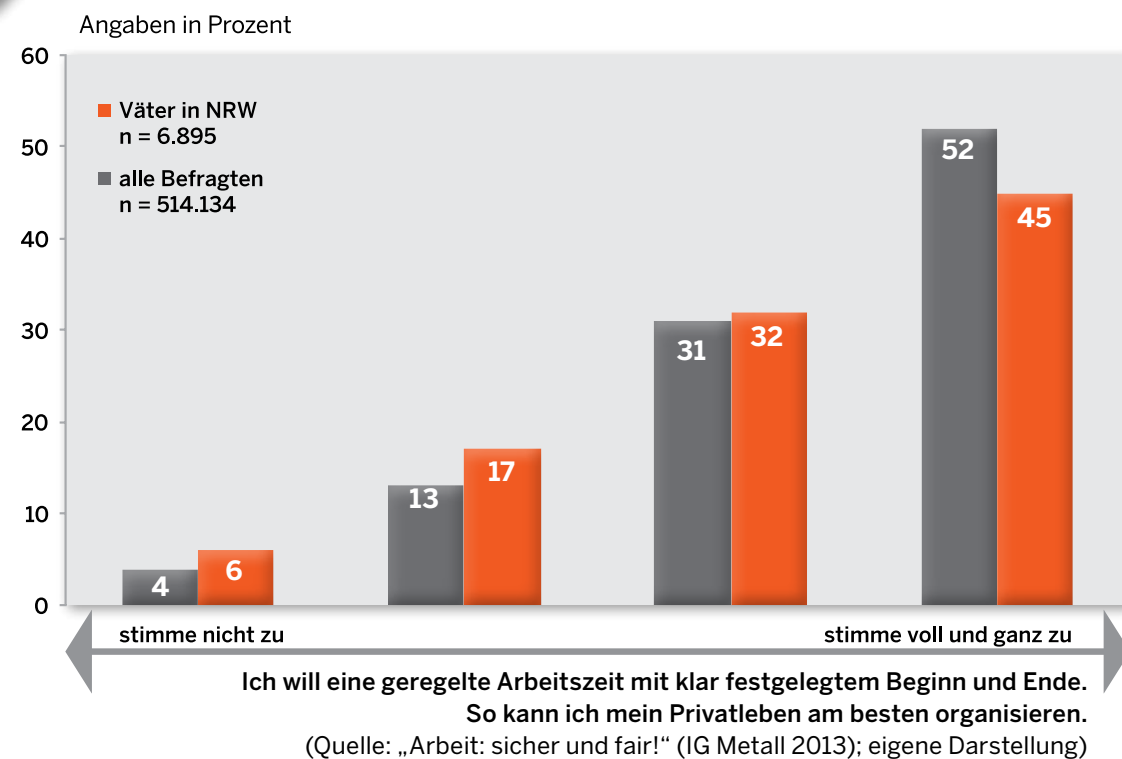


Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Würden Sie dann Ihre Arbeitszeit lieber verringern, erhöhen oder beibehalten? (Quelle: FiD; eigene Darstellung)

Das Geniale ist eben die Arbeit im Home-office: Ich hab morgens keine Anfahrtszeiten, ich starte hier so ganz flexibel. [...] Damit bin ich auch sehr zufrieden, mit dieser Kombination, das ist perfekt und das würde ich auch ungerne ändern.

Jörg Janssen

Das zeigt, dass Väter sich eine individuelle Arbeitszeitgestaltung in Absprache mit Vorgesetzten wünschen und also flexible Regelungen seitens der Unternehmen befürworten. Die getroffenen Absprachen sollen dann aber verlässlich geregelte Arbeitszeiten bzw. ausreichend lange Ankündigungsfristen zum Ziel haben. Dadurch wird es den Vätern ermöglicht, ihr Engagement in der Familie zu planen und mit ihrer Partnerin abzustimmen. Es kann also von einer Forderung nach „verlässlicher Flexibilität“ gesprochen werden.



Kommunikation

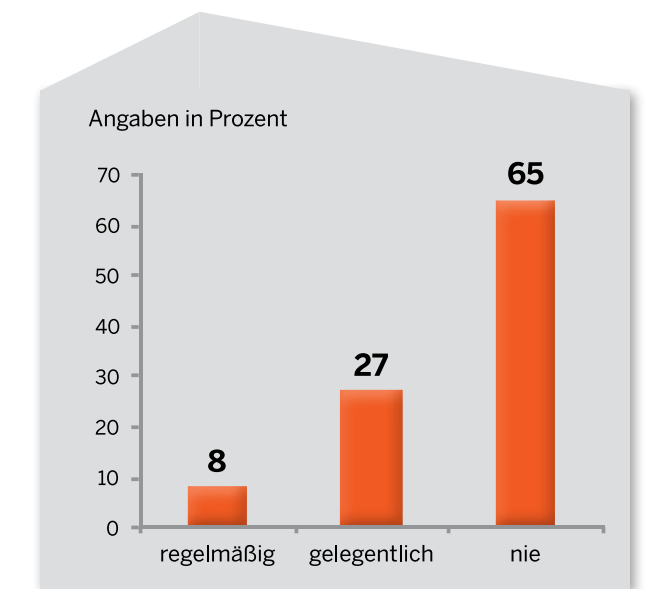
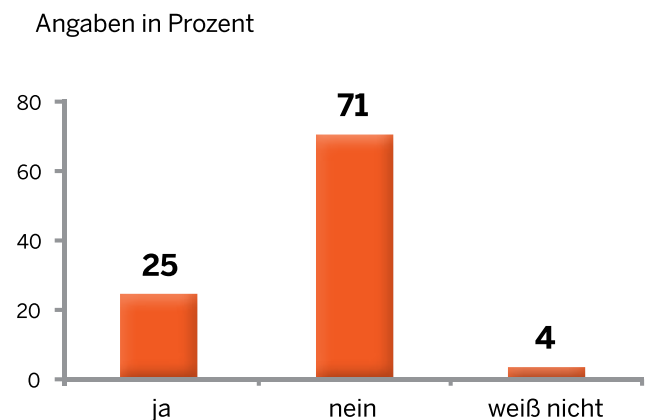
Die Interviews mit Vätern und Unternehmen in NRW haben gezeigt, dass Kommunikation eine wichtige Rolle spielt, damit väterbewusste Angebote auf die Bedürfnisse der Belegschaft abgestimmt werden können.

Auf der einen Seite ist es wichtig, dass die Unternehmen ihre familienbewussten Maßnahmen präsentieren und ein Arbeitsklima schaffen, in welchem aktive Vaterschaft sowohl von Vorgesetzten als auch von Kollegen akzeptiert und gelebt werden kann. Auf der anderen Seite sollten Väter ihre Bedürfnisse ihren Führungskräften aktiv mitteilen und die Beratungs- und Informationsangebote der Unternehmen nutzen, sofern es sie gibt. Wie die Abbildungen auf der rechten Seite deutlich zeigen, besteht hier sowohl hinsichtlich des Angebotes als auch der Inanspruchnahme noch erheblicher Nachholbedarf.

Unternehmen sollten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, indem sie die Angebote für Familien offen darstellen und Ansprechpartner im Betrieb zur Verfügung stellen.

Thomas Töbe

Auch im Hinblick auf die angesprochene Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes ist die Kommunikation wichtiger denn je. Individuelle Regelungen können nur funktionieren, wenn sie mit den Vorgesetzten abgesprochen und gegenüber den Kollegen transparent gemacht werden. Besonders in kleinen und mittelständischen Unternehmen werden Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft informell getroffen.



Oben: Werden von Ihrem Arbeitgeber Beratungs- und Informationsangebote bereitgestellt?

Unten: Und nehmen Sie diese Angebote Ihres Arbeitgebers auch in Anspruch? (Quelle: FiD; eigene Darstellung)

So kann es gelingen ...

Jugend in Arbeit e.V.

Branche: Bildungsträger
 Gründungsjahr: 1990
 Größe: ca. 50 Beschäftigte
 Zertifiziert: audit berufundfamilie
 Interview mit: Thomas Klinkenbusch



Aus der Initiative von Wirtschaftsvertretern aus Recklinghausen gründete sich 1990 der Verein Jugend in Arbeit mit dem Ziel, etwas gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit zu unternehmen. Heute ist der Verein ein modernes Dienstleistungsunternehmen. Kernaufgabe ist die kompetente Beratung von Unternehmen, Arbeitsuchenden und Institutionen. Dabei nutzt der Jugend in Arbeit e.V. ein Netzwerk aus über 600 Unternehmen und Betrieben, den Agenturen für Arbeit und den ARGEn, Kammern sowie den wichtigsten Verbänden und Schulen.

Das finde ich wichtig, dass man sehr offen damit umgeht und das auch so nach vorne trägt und sehr deutlich macht, weil man nimmt sehr viel Zurückhaltung raus und bringt als Gegenleistung sehr viel Ehrlichkeit rein. Das ist für mich ein ganz wichtiger Aspekt in der Beziehung zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitern, dass da eine Menge Ehrlichkeit drin ist, weil ich ganz häufig erlebe, dass Menschen das dann irgendwie versuchen zu verbinden, damit sie das mit der Familie dann hinbekommen oder sie mogeln sich da irgendwie durch.

Thomas Klinkenbusch

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Optimierte Informationspolitik bzgl. der Vereinbarkeitsthematik
- Verankerung des Themas ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ in sämtlichen Teamsitzungen
- Verbesselter Umgang mit Engpasssituationen (z.B. durch ausfallende Kinderbetreuung)
- Spielecke für Kinder von Kunden und Mitarbeitern

Sparkasse Münsterland Ost

Branche: Finanzdienstleistungen
 Gründungsjahr: 1829
 Größe: ca. 1.500 Beschäftigte
 Zertifiziert: audit berufundfamilie
 Interview mit: Hildegard Behler



Die Sparkasse Münsterland Ost ist gemessen an ihrer Bilanzsumme die größte Sparkasse in Westfalen-Lippe und gehört gleichzeitig zu den Großsparkassen in Deutschland. In den Hauptstellen in Münster, Warendorf, Oelde und Ahlen sowie den 76 weiteren Filialen sind rund 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Kunden im Einsatz.

Es ist unerlässlich, die Unternehmenskultur als einen andauernden Prozess anzusehen. Gemeinsam haben wir in der Vergangenheit bereits viel erreicht, gemeinsam werden wir auch zukünftig viele kleine Bausteine auf den Weg bringen und damit unsere Sparkassen-Kultur lebendig halten.

Hildegard Behler

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Sensibilisierung der Führungskräfte für familienorientierte Führung
- Seminarangebot „Gut für die Familie“ mit den Themen Kindererziehung und Pflege
- Führung in Teilzeit
- Kinderbetreuung in der Ferienzeit und Kindernotfallbetreuung
- Vater-Kind-Ausflugstag

So kann es gelingen ...

Andreas Post

Alter: 35 Jahre
 Kinder im Haushalt: ein Sohn (20 Monate alt)
 Beruf/Position: kaufmännischer Angestellter
 Unternehmensbranche: Maschinen-/Anlagenbau
 Unternehmensgröße: ca. 116.000 Beschäftigte (in Deutschland)



Mein Wunsch wäre, dass das von den Führungskräften und dem Management einfach noch mehr in die Hand genommen wird und wirklich gesagt wird „Ok, das ist was; was wir uns wünschen von unseren Mitarbeitern, wir wollen, dass auch aktive Väter dabei sind, dass die auch Familienleben haben können und dass die das vereinbaren können und dass das somit dann auch keine Diskussionen mehr geben kann“.

Andreas Post

Ich glaub, dass das Wichtige dabei ist, dass das innerhalb eines Unternehmens wirklich gelebt wird. Ich würde mir einfach wünschen, dass das Management da mehr in die Rolle geht, bewusst immer wieder aufzuzeigen, dass es diese Möglichkeiten gibt und dass es gewünscht ist.

Andreas Post

Jörg Janssen

Alter: 47 Jahre
 Kinder im Haushalt: ein Sohn (12 Jahre alt)
 Beruf/Position: Vertriebsleiter
 Unternehmensbranche: Telekommunikation
 Unternehmensgröße: ca. 1.200 Beschäftigte (in Deutschland)



In jedem Fall ein ganz ganz schwieriges Thema ist die Kommunikation. Und zwar die Abstimmung mit den Kollegen über die Arbeitszeiten. Gerade in meinem Beruf gibt es Zeiten, wo wir extreme Arbeitslast haben. Da muss ich natürlich gucken, dass ich die ganzen Kollegen, die ich dafür brauche, so motiviere, dass die genau zu den Zeiten auch zur Verfügung stehen.

Jörg Janssen

Wenn man nicht die Bereitschaft hat, sich regelmäßig zu treffen, dann wirds schwer. Weil grad dieser Informationsaustausch ist extrem wichtig. Deswegen kann man nicht sagen „ich hab mein Homeoffice und bin jetzt hier fünf Tage die Woche“, das geht natürlich nicht.

Jörg Janssen

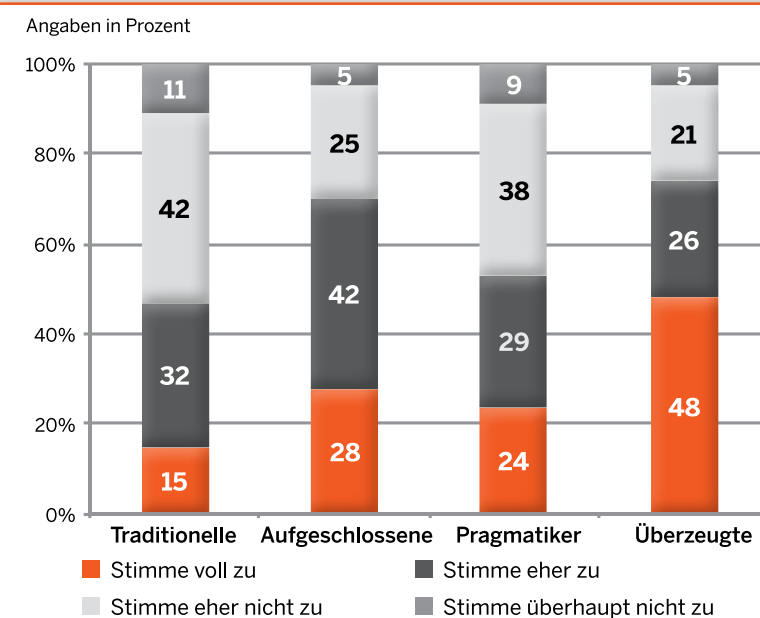
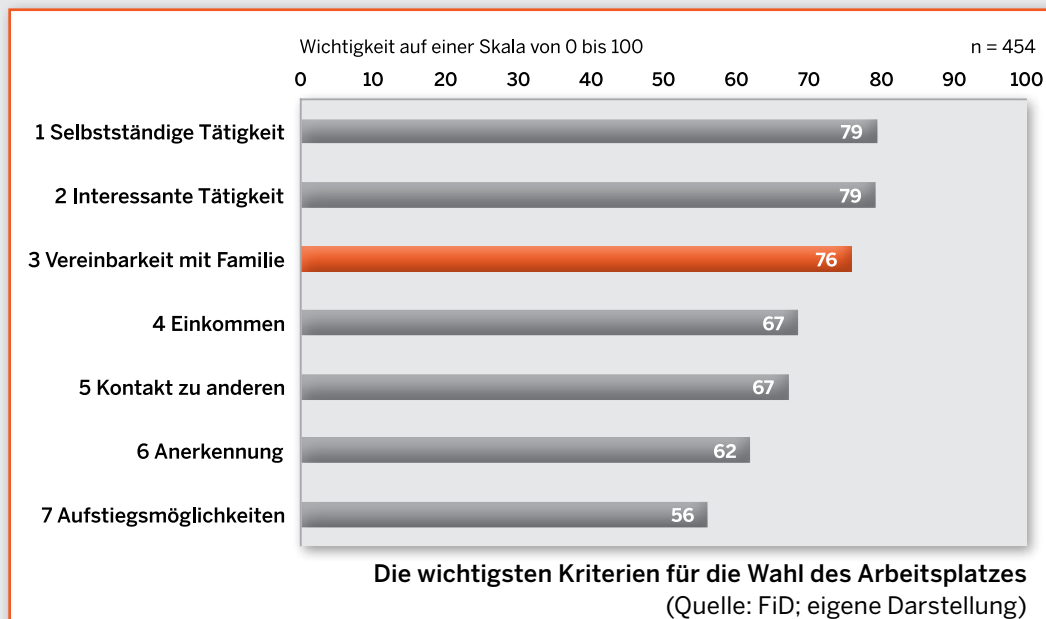
Rollenwandel

Die Entwicklung der Väter in Richtung einer aktiven Vaterschaft zeigt sich an unterschiedlichen Stellen. Immer mehr Väter nehmen Elternzeit, aber auch die Anforderungen, die Väter an ihre Arbeitsstelle richten, verändern sich. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird für Beschäftigte und Bewerber immer bedeutsamer. So rangiert bei den nordrhein-westfälischen Vätern die Vereinbarkeitsthematik auf Platz 3, wenn nach den wichtigsten Kriterien bei der Wahl des Arbeitsplatzes gefragt wird.

Viele Väter und auch Führungskräfte wünschen sich mehr Akzeptanz dafür, dass Väter auch mehr als nur die zwei sogenannten „Vätermonate“ der Elternzeit nehmen. Oft sind aber auch Geld und Machbarkeit die entscheidenden Hindernisse.

Die Normen und Wertvorstellungen entwickeln sich in Richtung einer egalitären Verteilung der Familienarbeit. Das alltagspraktische Handeln hingegen ist vielfach noch traditionell ausgerichtet, wie die Interviews mit den Vätern gezeigt haben. In Bezug auf die Vätertypen stimmte fast die Hälfte der Überzeugten der Aussage voll zu, dass die Hausarbeit zwischen ihnen und ihrer Partnerin gleichermaßen aufgeteilt sein sollte.

Insgesamt wurde in den Interviews deutlich, dass sich Führungskräfte und Väter wünschen, dass die aktive Vaterschaft in Unternehmen in Zukunft selbstverständlicher gelebt werden kann. Arbeitgeber sollen ihre Mitarbeiter darin bestärken und ihnen Angebote machen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur zulassen, sondern auch fördern.



So kann es gelingen ...

Martin Luig

Alter: 40 Jahre
Kinder im Haushalt: eine Tochter (ein Jahr alt)
Beruf/Position: Bankkaufmann
Unternehmen: Sparkasse Münsterland Ost
Unternehmensbranche: Finanzdienstleistungen
Unternehmensgröße: ca. 1.500 Beschäftigte



Meine zweimonatige Elternzeit war eine sehr wertvolle Erfahrung: Mein Verständnis für eine tagesfüllende Kinderbetreuung wurde gestärkt, ich konnte meine Tochter sehr intensiv „kennenlernen“ und zudem meiner Frau einen früheren Wiedereinstieg in den Beruf ermöglichen.

Martin Luig

Thomas Töbe

Alter: 29 Jahre
Kinder im Haushalt: Zwillinge (vier Jahre alt)
Beruf/Position: Application Manager
Unternehmen: Grünenthal GmbH
Unternehmensbranche: Pharmaindustrie
Unternehmensgröße: ca. 2.000 Beschäftigte

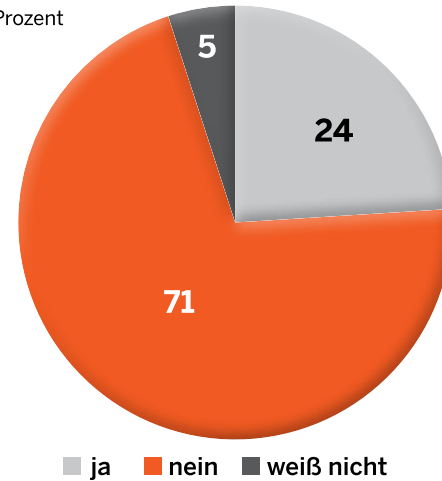


Hier bricht im Unternehmen so langsam die Scheu, Elternzeit auch als Vater zu nehmen. Ich stand selbst vor der Entscheidung und hab aus junger Naivität vielleicht gesagt „Ich nehm lieber meinen Jahresurlaub.“ [...] Aber wenn ich jetzt noch mal vor der Entscheidung stehen würde, würd ich sagen „Sofort.“ Zwei Monate, zwei Vätermonate, einen am Anfang, einen am Ende.

Thomas Töbe

Elternzeit und die Angebote, die familienbewusste Unternehmen ihren Beschäftigten im Zusammenhang mit der Elternzeit machen, sind wichtige Hilfen für junge Eltern. In den Interviews zeigte sich, dass die Elternzeit auch für Unternehmen ein bedeutendes Thema ist. Nach wie vor ist jedoch eine gewisse Zurückhaltung sowohl auf Seiten der Väter als auch ihrer Vorgesetzten zu spüren. Auf Unternehmensseite findet ein allmählicher Bewusstseinswandel statt, der sich darin äußert, dass sie ihre Angebote und Leistungen für Väter ausbauen. So haben fast ein Viertel der Väter in Nordrhein-Westfalen angegeben, dass ihr Arbeitgeber Kontakthalteprogramme für Beschäftigte in Elternzeit anbietet.

Angaben in Prozent



Werden von Ihrem Arbeitgeber folgende Unterstützungen angeboten?
Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt sind, um den Kontakt zum Betrieb bzw. zum Beruf zu halten.
(Quelle: FiD; eigene Darstellung)

Das Problem ist, zumindest ist es bei uns so und sicherlich auch bei vielen aus meinem Bekanntenkreis, dass der Mann immer der Hauptverdiener ist, das ist leider heute immer noch so. Und das Verzicht auf einen großen Teil des Geldes fällt schwer.

Daniel Thomas



Politik

Das mit den Ferienbetreuungen sollte verbessert werden, wenn es mal so Wochen gäbe wie zum Beispiel bei der Handwerkskammer, die bietet ja auch in den Ferien an, dass man da in der Woche drei Handwerke mal ausprobieren darf. Und das sind tolle Aktionen, was den Schülern auch was bringt und was man nicht mit Druck macht, sondern was man vielleicht mal gerne tut.

Magdalena Münstermann, Fa. Münstermann

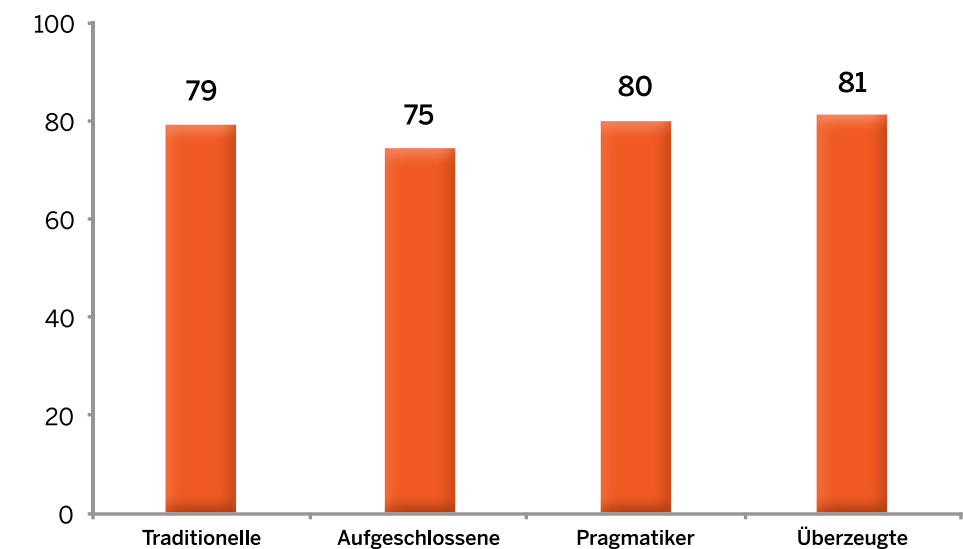
Was kann und sollte „die Politik“ im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewirken? Auch dies ist ein zentraler Aspekt der Studie „Väter in Nordrhein-Westfalen“. Eine wesentliche Rolle spielt hier die kommunale Betreuungssituation. Die betrachteten Väter waren recht zufrieden mit dem Kinderbetreuungsangebot, wie die Abbildung unten verdeutlicht. Die Zufriedenheit wird abgebildet auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten.

Der Vergleich der vier Vätertypen zeigt, dass vor allem die Aufgeschlossenen tendenziell eher unzufrieden mit den Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind.

Sie zeichnen sich dadurch aus, dass die Väter aufgeschlossen gegenüber einer egalitären partnerschaftlichen Verteilung der Kinderbetreuung sind, diese aber praktisch nicht umsetzen. Die fehlenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung könnten demnach ein Grund für das fehlende Engagement sein, wenn hierdurch beispielsweise eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Partnerin verhindert wird.

Die Überzeugten sind am zufriedensten mit den Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Dies könnte u. a. damit zusammenhängen, dass sie ein geringeres Kinderbetreuungsangebot benötigen oder gerade auf Grund der guten Kinderbetreuungssituation in ihrer Umgebung eine aktive Vaterschaft leben können.

Zufriedenheit auf einer Skala von 0 (gar nicht zufrieden) bis 100 (voll und ganz zufrieden)



Wie zufrieden sind Sie mit den vorhandenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung?
(Quelle: FiD; eigene Darstellung)

So kann es gelingen ...

Grünenthal GmbH

Branche: Pharmaindustrie
 Gründungsjahr: 1946
 Größe: ca. 4.400 Beschäftigte
 Zertifiziert: audit berufundfamilie
 Interviewpartner: Sigrid Nachtigahl



Die Grünenthal Gruppe ist ein unabhängiges, international tätiges, forschendes Pharmaunternehmen im Familienbesitz mit Konzernzentrale in Aachen. Aufbauend auf ihrer Kompetenz in der Schmerzbehandlung ist es das Ziel, ein ausgeprägt patientenzentriertes Unternehmen und damit führend in Therapie-Innovation zu werden.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Verbundkindertagesstätte (in Planung)
- Flexible Arbeitszeitgestaltung, verschiedene Teilzeitmöglichkeiten und -modelle
- Betriebsvereinbarung zum Thema (alternierender) Telearbeit/Homeoffice
- Kinderferienspiele
- Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Aber es ist halt immer ein sehr langwieriger Prozess, bis die Maßnahmen dann wirklich ziehen. Da geht so viel Zeit ins Land, dass das teilweise für die Unternehmen einfach zu langsam ist, und die Unternehmen immer diejenigen sind, die halt schneller sind und die trotzdem noch vorher was tun müssen.

Sigrid Nachtigahl

Helge Schunk

Alter: 40 Jahre
 Kinder im Haushalt: ein Stiefsohn (drei Jahre alt)
 Beruf/Position: Hygienefachkraft
 Unternehmensbranche: Hygienische Beratung + technische Analysen im Gesundheitswesen
 Unternehmensgröße: ca. 85 Beschäftigte



Ich weiß nicht, wie es heutzutage ist, es war zum Beispiel damals auch nicht möglich einen Kitaplatz mit zwei Kindern zu belegen. Es gab sehr viele Eltern, die teilweise gearbeitet haben, also die nicht von montags bis freitags eine Betreuung brauchten, sondern in der einen Woche drei Tage gearbeitet haben, in der anderen Woche zwei Tage. Es gab andere, die genau entgegengesetzt gearbeitet haben, aber es war einfach gesetzmäßig nicht möglich, dass die beiden Kinder einen vollen Betreuungsplatz zusammen bekamen, das ging nicht. Das würde sich ja anbieten. Die mussten beide den vollen Beitrag zahlen, obwohl ihr Kind nur halb oder dreiviertel betreut wurde, oder sie konnten es eben einfach nicht dahin bringen. Das wäre noch etwas, das könnte der Staat ändern.

Helge Schunk

So kann es gelingen ...

Daniel Thomas

Alter: 40 Jahre
 Kinder im Haushalt: eine Tochter (dreizehn Jahre alt), ein Sohn (zehn Jahre alt)
 Beruf/Position: Betriebswirt (Vertrieb)
 Unternehmensbranche: Kunststoffproduktion
 Unternehmensgröße: 140 Beschäftigte

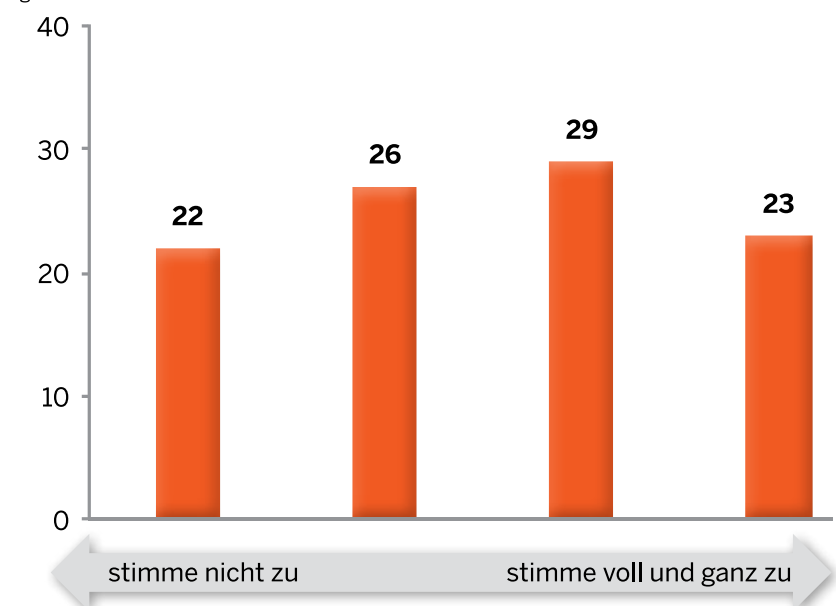
Ich weiß, dass der Staat nicht alles bezahlen kann, aber eine Kinderbetreuung von sechs bis 24 Uhr wäre ein Traum. Nicht für mich, ich selber brauch sie nicht, ich hab Gott sei Dank Arbeitszeiten, die im normalen Level liegen, aber wenn ich mir so eine Kassiererin vorstelle, die bis 22 oder 23 Uhr arbeiten muss, die muss ihre Kinder genauso unterkriegen.

Daniel Thomas

Im Zusammenhang mit dem Betreuungsbedarf der befragten Väter in Nordrhein-Westfalen zeigt die IG-Metall-Studie, dass sich ein Großteil eine Kinderbetreuung wünscht, die besser an die eigenen Arbeitszeiten angepasst ist. Dieser Aussage stimmen insgesamt 52 % der Väter zu. Auch in den vom FFP durchgeführten Interviews wurde die Forderung nach flexibleren Kinderbetreuungszeiten von Seiten der Väter wie auch der Unternehmen mehrfach gestellt. Nur so kann bei der zunehmenden Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet werden.

Von einigen Vätern und Unternehmensvertretern wurde insbesondere die Ferienbetreuung angesprochen, da viele Betreuungseinrichtungen in den Ferienzeiten ganz oder teilweise geschlossen sind. Neben der Flexibilisierung der Kinderbetreuungszeiten und schnelleren Genehmigungsverfahren für betriebliche Kindertagesstätten besteht im Bereich Ferienbetreuung Raum für Verbesserung. Diese könnte beispielsweise im Ausbau der organisierten Ferien- und Freizeitaktivitäten liegen, die in vielen Kommunen angeboten werden.

Angaben in Prozent



Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist
 (Quelle: „Arbeit: sicher und fair!“ (IG Metall 2013); eigene Darstellung)

Unternehmen sollten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, indem sie ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, die Arbeitszeiten flexibler zu gestalten und auf unvorhergesehene Situationen reagieren zu können.

Helge Schunk

Aktive Vaterschaft kann behindert werden durch das Festsetzen von festen Arbeitszeiten im Berufsleben und die feste Anwesenheitspflicht im Unternehmen.

Jörg Janssen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt mir gut, weil ich das Glück hab, dass mein Arbeitgeber mir so viele Möglichkeiten gibt und ich diese Möglichkeiten nutzen kann.

Andreas Post

Unternehmen sollten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, indem sie ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, die Arbeitszeiten flexibler zu gestalten und auf unvorhergesehene Situationen reagieren zu können.

Helge Schunk



Der Staat sollte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, indem er sich mehr einbringt in Firmen, die versuchen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirklich zu leben.

Jürgen Grah

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt mir sehr gut, weil ich die Absprache mit meiner Partnerin treffe und diese auch einhalte.

Thomas Töbe

Unternehmen sollten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, indem sie Familien wertschätzen, ihnen Zeit geben. Nicht mit finanziell großem Aufwand, aber flexible Arbeitszeiten ermöglichen.

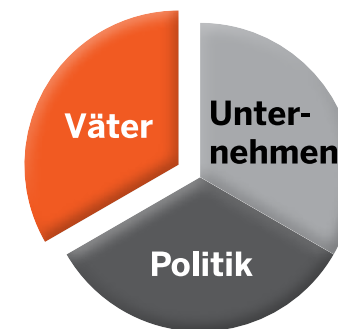
Daniel Thom

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt mir gut, weil mein Arbeitgeber und meine Frau mir die notwendige Flexibilität einräumen, beides unter einen Hut zu bekommen.

Marting Luig

Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der Studie „Väter in Nordrhein-Westfalen“ haben gezeigt, dass das neue Rollenbild des „aktiven Vaters“ eine zunehmende Bedeutung sowohl für Väter selbst als auch für Unternehmen und politische Akteure gewinnt. Auf dem Weg in Richtung einer Selbstverständlichkeit aktiver Vaterschaft können alle Akteure jedoch einiges beitragen:



Väter

- Bedürfnisse offen und frühzeitig ansprechen
- Informationsangebote nutzen bzw. einfordern
- Mit der Partnerin und anderen Vätern über das Thema austauschen



Unternehmen

- Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung ermöglichen
- Informationen und Beratung geben/Bedürfnisse von Vätern erfragen
- „Aktive Vaterschaft“ offen thematisieren und im Alltag bewusst machen



Politik

- Kinderbetreuungszeiten flexibilisieren
- Ferienbetreuung ausbauen
- Gesellschaftlichen Diskurs fördern
- Ausbau der Förderung von „Partnermonaten“

Unter einer guten Unterstützung von Vätern durch den Arbeitgeber verstehe ich, dass alle Interessen, die die Arbeitnehmer haben, offen angesprochen werden dürfen mit Kollegen und Vorgesetzten und dass man einvernehmlich eine Möglichkeit findet, den Wünschen des Mitarbeiters auch nachzukommen.

**Magdalena Münstermann,
Fa. Münstermann**

Unternehmen sollten Väter bei der Inanspruchnahme von Elternzeit unterstützen, weil das gesamtgesellschaftlich auf mittelfristige Sicht ein unbedingtes Muss ist, damit sich einfach ein anderes Bewusstsein entwickelt.

**Thomas Klinkenbusch,
Jugend in Arbeit**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Thema für Unternehmen, weil dies die Balance der Interessen von Unternehmern und Mitarbeitern ermöglicht. Es ist eine Win-win-Situation für die Unternehmen und für die Mitarbeiter.

Lisa Krüger, perbit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Thema für Unternehmen, weil die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht wird, wir sie besser ans Haus binden und sicherlich perspektivisch immer mehr Personal darüber rekrutieren können.

**Hildegard Behler,
Sparkasse Münsterland Ost**



Unternehmen sollten Väter bei der Inanspruchnahme von Elternzeit unterstützen, weil die Rolle der Väter sich geändert hat und der Vater immer mehr seine Rolle als Vater auch wahrnimmt und die Unternehmen auf dieses neue Rollenverständnis eingehen müssen.

Sigrid Nachtigahl, Fa. Grünenthal

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Familie, Kinder,
Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen
Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
info@mfkjs.nrw.de
www.mfkjs.nrw.de

Autoren

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik:
Prof. Dr. Irene Gerlach, Henning Heddendorf M.A.,
Inga Laß M.A.

Fotos

www.ingimage.com

Gestaltung

media team Duisburg

Druck

jva druck+medien, Geldern

© 2014/MFKJS 2061

Die Druckfassung kann bestellt werden:

– im Internet: www.mfkjs.nrw.de/publikationen
– telefonisch: **Nordrhein-Westfalen** direkt
01803 100110*

*9 Cent/Minute aus dem dt. Festnetz –
Mobifunk max. 0,42 €/Minute

Bitte die Veröffentlichungsnummer **2061** angeben.

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen bzw. Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen bzw. Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



