

# Väter & Karriere Newsletter 6-2012

## Gestern Exoten, heute Väter 2.0 und morgen Normalität?

Die Jahreszeit bringt es mit sich, über getane Arbeit nachzudenken und die Herausforderungen der Zukunft zu sortieren. Die Gespräche mit Vätern in Unternehmen, in Kindertagesstätten und bei vielen anderen Gelegenheiten haben mir gezeigt, dass Männer ihren schon lange geäußerten Wunsch, mehr Zeit für Kinder und Familie haben zu wollen, zunehmend ernst nehmen. Die Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und vor allem die Elternzeitregelungen, erleichtern ihnen dieses Vorhaben.

Was es aber auch braucht sind Unternehmen, in denen Führungspersonen Väter ermutigen, diesen Schritt zu gehen. Wohlwissend, dass das Engagement von Männern und Frauen in Familie keine verlorene Zeit ist, sondern eine Investition in die sozialen Kompetenzen ihrer Beschäftigten. Auch an dieser Stelle hat sich schon einiges getan, die zwei Vätermonate werden in der Regel durchgewunken, das Maß an Ermutigung und Rollenmodellen auf der Führungsebene ist aber noch ausbaufähig.

Verglichen mit der Bedeutung des Themas ‚aktive Vaterschaft‘ zur Jahrtausendwende in Unternehmen, ist der Bewusstseinsstand aber schon gut entwickelt. [weiterlesen](#)

Ich wünsche Ihnen eine besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr. In diesem Newsletter finden Sie Beiträge zu folgenden Themen:

- [Väter in Elternzeit, was wir aus den Erfahrungen anderer lernen können](#)
- [Literaturhinweis](#)
- [Veranstaltungen](#)
- [Linktipps](#)

## Väter in Elternzeit, was wir aus den Erfahrungen anderer lernen können

Warum nehmen Väter in den skandinavischen Ländern ihr Recht auf Elternzeit viel mehr in Anspruch als hierzulande? In den letzten Wochen hatte ich bei verschiedenen Veranstaltungen Gelegenheit, eine virtuelle Reise durch Island, Schweden und Norwegen zu machen und Erfahrungsberichte aus erster Hand zu bekommen. Mein erster Eindruck war, die Politik ist gleichstellungsorientiert, die Quote für Frauen in Führungspositionen ist gesetzlich geregelt. Und in den Gesellschaften besteht ein breiter Konsens darüber, dass das in Ordnung ist. Aber auf den Arbeitsmärkten gibt es weiterhin eine Aufteilung der Berufe entlang der Geschlechterlinie. Nach der Geburt eines Kindes sehen sich Mütter in der Hauptverantwortung für ihre Kinder und Väter sind darauf verwiesen sich Anerkennung und Wertschätzung in der Arbeitswelt zu erwerben. Gewiss geben ihnen die für sie reservierten Partnermonate die Möglichkeit, sich auch in der Familie zu engagieren und eine Beziehung zu den Kindern aufzubauen, die ‚Erlaubnis‘ dazu haben sie im Umfang der für sie reservierten Zeit. Weder Arbeitgeber noch Frauen- und Mütterorganisationen sind begeistert von der Idee, die Partnermonate auf ‚Kosten‘ der Mütter auszudehnen. Das legen zumindest Umfragen nahe. Und die Statistiken sprechen ebenfalls eine deutliche Sprache. Die allermeisten Väter nehmen zum Beispiel in Island die ihnen zugedachten 3 Monate, die weiteren drei, die frei aufgeteilt werden können, nehmen die Mütter in Anspruch.

Dass in den skandinavischen Ländern bis zu 90 % der Väter die Partnermonate in Anspruch nehmen liegt auch daran, dass bis zu 90 % des Lohns in dieser Zeit gezahlt werden. In den Unternehmen, die diese Leistung freiwillig auf 100 % aufstocken, nehmen (fast) alle Männer Elternzeit.

Was können wir also aus diesen Erfahrungen lernen. Die Rahmenbedingungen, der gesellschaftliche Diskurs und die betriebliche Praxis erleichtern den Vätern in den skandinavischen Ländern, die ihnen zugedachte Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Auf der anderen Seite sehen sie sich mit fast den gleichen Rollenstereotypen wie in Deutschland konfrontiert und die jeweils im Gesetz festgelegte Anzahl der Monate ist zugleich die gesellschaftliche und betriebliche Norm. Wer also möchte, dass Väter, egal ob in Island, Schweden oder Deutschland mehr als durchschnittlich ca. 3 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, muss die gesetzliche Zahl erhöhen. Das ist Frauen durchaus zuzumuten, denn der Gewinn ist eine partnerschaftlichere Aufgabenteilung, die in Island auch Jahre nach der Väterzeit noch nachweisbar ist.

## Literaturhinweise

### **Männer und Familienvereinbarkeit**

Die Studie mit dem Untertitel ‚Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen‘ ist aus der Dissertation von Marc Gärtner hervorgegangen. In ihr ist der Autor der Frage nachgegangen, inwieweit der Einstellungswandel von Männern, weg von einer reinen Erwerbszentriertheit hin zu einer stärkeren Familienorientierung auch zu einer Veränderung der Geschlechterverhältnisse führt.

Nach einer Einführung in die Gegenstandsbereiche männliche Teilzeitverhältnisse und Elternzeitphasen und ihrer Auswirkungen auf die Konstruktion von Männlichkeit durch Arbeit werden Vereinbarkeitsmaßnahmen in vier verschiedenen Organisationen vorgestellt. Deren AkteurInnen, Führungskräfte und Männer die Instrumente zur Vereinbarkeit beanspruchen, vor dem Hintergrund der jeweiligen Organisationskulturen in den folgenden Abschnitten in beispielhaften Konstellationen dargestellt werden.

Interessant sind die am Ende formulierten Konsequenzen aus den vier Betriebsanalysen. Sie beziehen sich sowohl auf die Überprüfung bislang eingesetzter Instrumente als auch auf die ihnen zugrunde liegenden Strategien. Aber auch die Repräsentanten sind wichtig: ‚Wenn auch mehr männliche ... Personalleiter das Thema entdecken und dafür Mitverantwortung übernehmen, dürfte dies ein deutliches Signal für eine Ablösung tradierter Erwerbsmännlichkeit darstellen.‘

### **Männer auf fremdem Terrain – Wenn Männer pflegen**

Pflege ist angeblich weiblich. Doch auch immer mehr Männer übernehmen umfassend Verantwortung in der Pflege. Solche Männer werden in der Broschüre „Auf fremdem Terrain – Wenn Männer pflegen“ vorgestellt. Noch ist die Übernahme von Pflegeaufgaben für viele mit Rollenklischees verbunden und für Männer daher nicht selbstverständlich. Damit sich das ändert, ist es wichtig, die Geschichten von Männern, die dies tun, zu erzählen und ihre Leistung einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die Broschüre können Sie [hier](#) als Printversion anfordern oder als pdf Dokument herunterladen.

## Veranstaltungen

### **Männergesundheitskongress**

Am 29. Januar 2013 findet in Berlin der 1. Männergesundheitskongress statt. Eingeladen sind Fachleute aus allen relevanten Bereichen der Männergesundheit, Gesundheitsförderung und Prävention, Politik sowie andere Interessierte. Ziel der Veranstaltung ist, die Öffentlichkeit für das Thema Männergesundheit zu sensibilisieren und Zukunftsperspektiven der Männergesundheit zu diskutieren. Den Flyer zur Veranstaltung gibt es [hier](#).

### **Männer und die Zukunft: Sex, Echtheit und Macht**

Ein internationales Symposium für mutige Pioniere, engagierte Männer, junge Männer, die in der Zukunft leben werden, Männer im mittleren Alter in mannigfachen Verantwortungen, ältere Männer, die ihre Erfahrung für die Zukunft zur Verfügung stellen wollen, Experten der Männerarbeit und Männer, die gemeinsam mit anderen Konstruktives für die Zukunft beitragen wollen. Es findet im Seminarhotel Sampurna, in Bärstadt bei Wiesbaden, vom 23. bis zum 26. Mai 2013, statt. Das Programm und eine Anmeldemöglichkeit finden Sie [hier](#).

## Linktipps

### **Die Neu - Erfindung der Familie**

... ist das Startmagazin der Unternehmensberatung AT Kearney, die sich mit ihrer Initiative 361° um das Thema Familie kümmert. Diese und alle folgenden Publikationen können Sie im pdf Format [hier](#) herunterladen.

### **Vaterschaftsurlaub und der Anteil von Vätern an der Elternzeit in Island**

Ausschlaggebend für eine grundlegende Reform der Elternzeit in Island im Jahr 2000 waren gesellschaftliche Debatten über die Situation der Familien und die Aufteilung der Arbeit zwischen Männern und Frauen. Die Studie von Ingolfur Gislason zu den Wirkungen können Sie [hier](#) als pdf Dokument herunterladen.

Herausgeber:  
Hans-Georg Nelles  
Väter & Karriere  
Volmerswerther Straße 41  
40221 Düsseldorf