

Starthilfe und Unternehmensförderung
(doc starhilfe-kinder-machen-väter)

- Männer zwischen Karriere und Kind

Die Arbeitswelt favorisiert oftmals noch das einseitige Männerbild vom effizienten, entscheidungsfreudigen Mitarbeiter, der im Job olympiareife Leistungen vollbringt, eine vorbildliche Karriere macht und überdies sein Privatleben im Griff hat. Im Mittelpunkt der Lebensplanung junger Familien stehen aber Beruf, Partnerschaft und Familie zunehmend gleichwertig nebeneinander. Auch Männer möchten sich nicht mehr ausschließlich auf Beruf und Karriere konzentrieren, sondern auch für ihre Kinder da sein.

Erwerbstätige Väter wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und stärker als in der Vergangenheit am Leben ihrer Kinder teilhaben. Junge Männer sind mit der einseitigen Fixierung auf den Beruf nicht mehr einverstanden, sie wollen sich Haus- und Familienarbeit sowie die Verantwortung für die Kindererziehung partnerschaftlich mit ihrer Frau teilen. Mit der Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen verbessert worden, damit sich Väter stärker als bisher in ihren Familien engagieren können. Nun sind auch die Unternehmen in der Pflicht und müssen sich ihrer Verantwortung stellen.

Das Recht von Frauen auf Chancengleichheit im Erwerbsleben lässt sich nur in dem Maße verwirklichen, wie es gelingt, auch Männern beruflich gewisse Freiräume zu schaffen, damit sie Aufgaben im Familienbereich übernehmen können. Unternehmen brauchen anstelle von Sprintern Marathonläufer, denen es gelingt, ihre berufliche Produktivität langfristig mit ihren privaten Bedürfnissen in Einklang zu bringen. Eine familienorientierte Personalpolitik - gerade auch für Männer und Väter – bedeutet für Unternehmen, sich Wettbewerbsvorteile in einem zukünftig enger werdenden Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Einige Unternehmen gehen hier bereits mit gutem Beispiel voran. Neue personalwirtschaftliche Konzepte erweitern die positiven Entwicklungsmöglichkeiten bei Männern, um die Qualität der Eltern-Kind-Beziehung zugleich mit der Qualität der Arbeitsbeziehungen im Unternehmen zu sichern und zu steigern. Angebote wie

Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Arbeit im Homeoffice oder betrieblich geförderte Kinderbetreuung verringern die Belastung für Familien.

Betriebliche Väterförderung bedarf zugleich der Unterstützung öffentlicher Tageseinrichtungen für Kinder, der Familienbildung und der Vereine. „Wenn Familie und Beruf unter einen Hut gebracht werden sollen, brauchen wir vor Ort ein stärker integratives Denken, das die verschiedenen Akteure - Eltern, Kitas, Kommunen und Unternehmen – mit einbindet“, betont daher auch DIHK-Präsident Ludwig Georg Braun.

.

Dr. Harald Seehausen

Aktionsforum Männer & Leben - Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frankfurt,
prack.seehausen@t-online.de