

Harald Seehausen/Kerstin Uhrig

Väter – zwischen Karrierist und windelwechselndem Softie

Auch Väter sind auf neuen Wegen zwischen Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wenn Ulrich Severin seinen kleinen 1½ jährigen Sohn fachwissenschaftlichen Diskussionsrunden „aussetzt“, ist das das gelebte Selbstbewusstsein eines Vaters, der so demonstriert: Kinder gehören in unsere Gesellschaft! Und: auch Väter sind in der Lage, wenn es denn sonst keine passende Alternative gibt, Sohnnemann durch die Tagung zu versorgen, ohne dass es in einem schreiendem Debakel endet. Und der Sohn? Die Gelassenheit seines Vater scheint er auch bereits zu haben. Was interessieren ihn 150 Menschen, Mikrofone sind interessant und am Podium Treppen steigen lernen ist es ebenso. Sicher, Tagungen die das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben, sind vielleicht zunächst einfacher mit Kind zu bestreiten, aber dennoch ist es gerade mit dieser Selbstverständlichkeit ein wichtiges sichtbares Signal. ¹

Männer leben heute in einem Spannungsfeld von wirtschaftlichen Zwängen, familiärem Strukturwandel und widersprüchlichen gesellschaftlichen Erwartungen. Welche Werte man seinen Kindern vermitteln sollte und welche Eigenschaften ihnen vorleben ist nicht mehr selbstverständlich vorgegeben, sondern muss immer wieder neu überdacht und bestimmt werden²

Haben Männer überhaupt noch Zeit für Familie und Karriere?

Wir leben in einer flexibilisierten Welt. Wir arbeiten Gleitzeit, Teilzeit, mit Jahresarbeitszeitkonten und Job-Sharing, alles in der Regel tariflich festgelegt. Damit reagieren wir auf betriebswirtschaftliche Erfordernisse. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist nicht mehr zu trennen von flexiblen Kinderbetreuungszeiten. Wenn Papa ganztags und Mama Teilzeit, drei Tage in der Woche arbeitet, dann heißt das für das Kindergartenkind: Ich spiele Di.; Mi., Do. auch am Nachmittag mit euch. Mo. und Fr. aber nur vormittags.

Die Entwicklung von einer Industriegesellschaft zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft hat ihren Anteil daran. Längst lässt sich Beruf und Familie, unternehmerisches Handeln und gesellschaftliche Verantwortung nicht mehr trennen. Ein Trend, der im Alltag zweifellos Auswirkungen in alle Richtungen hat, und neben vielen positiven Synergieeffekten auch Probleme mit sich bringt.

Männer werden einerseits durch die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen teilweise von ihrer Rolle als alleiniger Ernährer entlastet. Andererseits hat die schwindende Aussicht auf Vollbeschäftigung das gesellschaftliche Selbstverständnis der Erwerbsarbeit ins Wanken gebracht. Damit verliert die

¹ So geschehen am 25. November 2003, bei der Impulstagung „Väter – Ein Gewinn für Unternehmen?!“ bei der IHK Frankfurt.

² Sass/Jaeckel 1996; Zulehner/Volz 1999

klassische männliche Erwerbsbiographie an Dominanz. Auf die veränderten Bedürfnisse der Mitarbeiter antworten immer mehr Unternehmen mit einer familienbewussten Personalpolitik. Sie bieten betriebliche Förderprogramme und Vereinbarkeitsangebote für Frauen und Männern an, um Belastungen für Familien zu verringern: unter anderem Teilzeitarbeit, Freistellungen, Kinderbetreuung³.

Chancengleichheit auch für Männer?

Frauenbewegung und Gleichstellungspolitik haben bislang nur wenig an der männlichen Rollenfestlegung verändert. Familie und Kinder sind immer noch ganz überwiegend Frauensache. Die Arbeitswelt favorisiert überwiegend ein einseitiges Männerbild⁴. Innovative Konzepte der Geschlechterpolitik plädieren dagegen für einen Paradigmenwechsel und Neuanfang. Im Interesse von Männern und Frauen ist die stärkere Einbeziehung von Männern in die Familienarbeit erforderlich. Nur in einem Emanzipationsbedürfnis beider Geschlechter ist Gleichberechtigung zu verwirklichen.

Die vielfältigen Bemühungen der Frauenpolitik auf dem Gebiet sozialer Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbs- und Familienarbeit weisen in einigen Bezügen wesentliche Erfolge auf. Trotzdem:

- Frauen werden immer noch im Erwerbsleben in vielen Bereichen benachteiligt.
- Noch immer beanspruchen vorwiegend Mütter die notwendige Elternzeit.
- Mütter müssen immer noch vorrangig auf ihre berufliche Karriere verzichten.
- Väter wagen nur zögerlich, die ihnen gesetzlich zustehende Elternzeit in Anspruch zu nehmen.
- Väter reduzieren ihre Arbeitszeit kaum.
- Väter fehlen nur sehr selten bei der Arbeit, um zu Hause kranke Kinder zu betreuen.

Es zeichnet sich jedoch ein merklicher Trend ab, dass Väter sich vermehrt eine stärkere Familienorientierung wünschen und mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen. Es sind zwei gegenläufige Tendenzen zu verzeichnen: einerseits drängen immer mehr Frauen in das Erwerbsleben und andererseits artikulieren Männer, sich stärker der Familie widmen zu wollen. Die Konsequenzen, die sich daraus ergeben sind sowohl für Unternehmen als auch für die gesellschaftliche Entwicklung folgenreich:

- Welche Risiken birgt es für Väter, ihr Arbeitsvolumen zugunsten der Kinder zu verringern?
- Welche seelischen Kosten müssen Väter für die Karriere aufbringen?
- Wie gehen Männer mit der mangelnden gesellschaftlichen Akzeptanz um, die sie als aktive Väter erfahren?
- Vernachlässigen berufstätige Frauen ihre Kinder?
- Geraten wir durch berufstätige Frauen in die demographische Falle?
- Ist ein hoher weiblicher Bildungsstand gleichbedeutend mit der Verweigerung der Mutterrolle?

³ Becker/de Graat/Wingen 1999

⁴ Döge 1999

Die Gleichstellungspolitik muss aus der Sackgasse einer einseitigen Fokussierung auf ein Geschlecht heraus. Geschlechterbeziehungen dürfen nicht in Sondergremien abgeschoben werden. Wie Frauen das Recht auf Chancengleichheit im Erwerbsleben haben, steht Männern das Recht auf aktive Vaterschaft und Familienarbeit zu⁵.

Thomas Gesterkamp plädiert in seinem neuen Buch "gutesleben.de - Die neue Balance von Arbeit und Liebe" für eine strategische und gedankliche Veränderung der Gleichstellungspolitik. Hierzu verwendet er folgendes Bild:

Der Graffiti-Spruch "Ein Frau ohne Mann ist wie ein Fisch ohne Fahrrad" sorgte in den siebziger und achtziger Jahren in frauenbewegten Kreisen für Heiterkeit. Dieser damalige Fahrrad-Slogan beginnt sich in jüngster Zeit langsam zu ändern: " Um im Bild zu bleiben: Die Frauen fahren nicht nur Fahrrad, sondern sind auch bereit, ein gemischtgeschlechtliches Tandem zu besteigen. Leider sitzen die Pedalritter auf einem solchen Gefährt meist nicht einträchtig nebeneinander. Zu klären ist, wer vorne sitzt und wer trampelt, wer die Balance hält, wer lenken, klingeln und schalten darf, wer anschiebt und wer hinterherläuft - oder sich gar mit einem Platz auf der Stange begnügen muss... Der gemischt geschlechtliche Dialog erfordert viel Einfühlungsvermögen und ein hohes Maß an Toleranz. Solches Tandemfahren ist womöglich schwerer als das auf der Straße"⁶.

Ein Gewinn für alle: Kosten-Nutzen Relation von Vereinbarkeit

Wir haben im Rhein-Main-Gebiet seit Mitte der 90er Jahre zahlreiche Veranstaltungen zum Thema "Aktive Vaterschaft - Chancengleichheit als Erfolgsfaktor" durchgeführt. In diesem Kontext kooperieren Personalverantwortliche aus Unternehmen mit Erzieherinnen aus Kindertagesstätten, Frauenbeauftragte mit Erwachsenenbildnern aus den kirchlichen Organisationen, Gewerkschafter und Betriebsräte mit Vätern aus Bürgerinitiativen, IHK-Vertreter mit engagierten Personen aus dem Medienbereich. Aus diesem arbeitsfeldübergreifenden Ansatz schälten sich u. a. folgende Fragestellungen heraus, die aus unserer Sicht weiterzuverfolgen sind:

- Was bedeutet es für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen, wenn sie in Zukunft von Müttern und Vätern gleichermaßen "erzogen" werden?
- Welches sind die strukturellen Blockaden, die einer Väteraktivierung im Wege stehen?
- Welches sind die psychischen und sozialen Hindernisse, die einer männlichen Familienidentität und damit einer Flexibilisierung der Männerrolle im Wege stehen?
- Welchen unterstützenden Beitrag können die Kinderbetreuungseinrichtungen bei der Ausbildung von Familienidentität der Vätern leisten?
- Welche Vorteile können Betriebe in ihrer Personalentwicklung verzeichnen, wenn männliche Mitarbeiter neben ihren fachlichen Qualifikationen auch ausgeprägte Familienkompetenzen aufweisen.?
- Wo gibt es Lösungsansätze im familialen und betrieblichen Bereich?⁷

⁵ vgl. Sauerborn 1992; Fthenakis 2001.

⁶ Gesterkamp 2002, S.141/145.

⁷ Vgl. Kреб/Seehausen/Strohmeier 1999, S.111-126

Die Herausforderung ist darin zu sehen, Rahmenbedingungen in Form von familienfreundlichen Arbeitszeiten und -bedingungen und Kinderbetreuungsangeboten zu schaffen, die sowohl Männern als auch Frauen ermöglichen, für sich eine Balance zwischen Beruf und Familie zu finden.

Dass sich diese Investitionen in unsere Zukunft lohnen, ist auch wissenschaftlich bewiesen. „Eins zu vier“ hat der Koblenzer Professor für Volkswirtschaft Stefan Sell für die Kosten-Nutzen-Analyse ermittelt. Das heißt, bei jedem Euro Investition in Kinderbetreuungsangebote bekommt man vier Euro volkswirtschaftlich heraus; über z. B. mehr Steuergelder und Einnahmen in die Sozialversicherungen, Einsparungen bei der Sozialhilfe und Umsatzsteigerungen im Konsumgüterbereich. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat berechnet, dass 6,6 Millionen Euro Sozialhilfe eingespart würden, wenn nur 1000 allein erziehende Mütter ohne Job wieder arbeiten könnten. Dass es sich dabei auch um betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Notwendigkeiten handelt, die vor dem Hintergrund unserer demografische Entwicklung, dringend erforderlich ist, haben u.a. die aktuelle Prognos-Studie⁸ und das Audit Beruf und Familie⁹ hinlänglich nachgewiesen. Unternehmen brauchen gut ausgebildete Frauen und Männer. Die Investition in familienfreundliche Maßnahmen, von Arbeitszeitflexibilität bis hin zum Einkauf von Platzkontingenten in einer Kindertageseinrichtung, rechnen sich. Sie rechnen sich für Global Player ebenso wie für kleine und mittelständische Betriebe.

Es gibt beispielsweise Unternehmen in der Rhein-Main-Region die erkannt haben, dass ihre Mitarbeiter ihre wichtigste Ressource sind. Das sind in der Regel Unternehmen, die sehr wohl ihre betrieblichen Anforderungen im Blick haben, aber ihren Mitarbeitern zugestehen, in einem hohen Maß der Selbstorganisation und Verantwortung individuelle Möglichkeiten zu entwickeln. Flexibilisierung von Ort und Zeit und die Modularisierung der Arbeit spielen hier eine große Rolle. Häufig regeln Betriebsvereinbarungen die Möglichkeiten für unbezahlten Sonderurlaub für die Erziehung eines Kindes oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Die Commerzbank AG als Global Player nimmt hier eine bedeutsame Pionierrolle ein¹⁰.

Die Entwicklung von Services bei der Planung und Umsetzung von Betreuung ist inzwischen hoch differenziert und reicht von der Beratung und Ermittlung spezieller, auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnittener Lösungen für die Kinderbetreuung bis hin zur Vermittlung von Tagesmüttern, Kinderfrauen, Au pairs, Babysitter, Notmütter, Nachhilfe und Ferienbetreuung.

Ein ganz auf die hauseigenen Bedürfnisse zugeschnittenes Modell hat die Commerzbank AG (Träger Familienservice Frankfurt) mit der Einrichtung Kids & Co. entwickelt, "Kinderbetreuung in Ausnahmefällen" in Frankfurt entwickelt. Dieses Kinderhaus wird von Familien in solchen Situationen genutzt, in denen die organisatorische regelhafte Betreuung ausfällt.¹¹ Ein Modell, in das inzwischen andere Unternehmen einsteigen können und in dem die Lufthansa mit dem HR, Fraport und weiteren kooperiert.

⁸ www.prognos.de; Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

⁹ www.beruf-und-familie.de

¹⁰ vgl. David 1999

¹¹ vgl. Seehausen 2000

Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass Kids & Co. in besonderer Weise dazu beiträgt, die Familienidentität von Männern zu fördern, vor allem die Väter verstärkt in die alltägliche Familienorganisation der Kinderbetreuung und die Mitgestaltung von familienfreundlichen Arbeitszeiten einzubeziehen.

Balance zwischen Beruf und Privatleben heißt aber auch und zunächst flexible Arbeitsmodelle. Dazu gehören in vielen Unternehmen inzwischen Teilzeit-Varianten, Individuell reduzierte Arbeitszeit, Mix-Modelle, Altersteilzeit, Alternierende Telearbeit und Arbeit auf Abruf.

Unsere Arbeitswelt ist im Wandel - gefragt sind intelligente Arbeitszeitmodelle, mit denen eine moderne Balance zwischen sozialen Wünschen und gesellschaftlichen wie betrieblichen Notwendigkeiten geschaffen werden kann. Um diesen Wandlungsprozess aktiv zu gestalten, bietet zum Beispiel die B. Braun Melsungen AG mehr als **200** Teilzeitmodelle an, um den Mitarbeitern die bessere Vereinbarkeit von Beruf & Familie zu ermöglichen.

Es ist wichtig, dass MitarbeiterInnen im Sinne der Work-Life-Balance ihr berufliches Engagement mit einem erfüllten Privatleben in Einklang bringen können. Eine Möglichkeit dazu stellt die alternierende Telearbeit dar. Hier haben MitarbeiterInnen zwei Arbeitsplätze, einen betrieblichen und einen häuslichen. Die MitarbeiterInnen haben so mehr Selbstverantwortung bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit und können ihre Arbeit flexibel – auch bezogen auf den Arbeitsort – verteilen. Getragen sind all diese Modelle von der Annahme einer Arbeitszeitsouveränität und dem Prinzip der gleitenden Arbeitszeit.

Es ist durchaus Eigennutz der Unternehmen, solche Modelle und Maßnahmen zu installieren. Denn die hohe Identifikation der MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen und seinen Zielen schlägt sich in der Produktivität nieder. Zufriedene MitarbeiterInnen sind der entscheidende Faktor für die Attraktivität eines Arbeitgebers, was gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung zu Wettbewerbsvorteilen bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter führt.

Die Erfüllung dieser Rahmenbedingungen ist aber nur eine Seite der Medaille. Ebenso erforderlich ist ein Mentalitätswechsel bei Arbeitgebern, Männern und in unserer Gesellschaft. Wir brauchen mehr Akzeptanz von Maßnahmen für Männer und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Kommunikation der Unternehmen zu ihren familienfreundlichen Maßnahmen in Richtung ihrer Mitarbeiter lässt noch ebenso zu wünschen übrig, wie die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen durch Männer. Erst wenn von Unternehmensseite glaubhaft gemacht wird, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht zu einem Karriereknick führt, wird sich auch an den Zahlen der Väter in Elternzeit etwas ändern.

Nachhaltige, also zukunftsfähige Wirtschafts- und Sozialpolitik muss eine gender- und generationengerechte Politik sein. Eine nachhaltige Erhaltung der „Struktur und Leistungsfähigkeit von Familie“ setzt eine gender- und generationengerechte Verteilung von Lasten voraus. Letzteres muss Inter- und Intragenerationengerechtigkeit umfassen. Das bedeutet auch, dass der Zugang zu Erwerbsarbeit, die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, die Bewertung und Verteilung von verschiedenen Arten der Arbeit (Erwerbsarbeit, Familien-, Betreuungs- und Pflegearbeit) diese Aspekte immer mit berücksichtigen muss. Bisher zeichnet sich geschlechterdemokratische Arbeitsteilung als ein politisch

ungewolltes, aber für Paare attraktives Lebensmodell aus. Es muss letztlich auch politisch darum gehen, geschlechterdemokratische Lebensformen zu fördern und eine familienpolitische Orientierung an einem traditionellen Familienmodell mit Familienernährer und Hausfrau – mit all seinen steuerlichen Implikationen und staatlichen Transferleistungen – zu reformieren.

Neue Wege und Handlungsmöglichkeiten – einige Akteure in Hessen

Welche Gesellschaft wollen wir? Wir brauchen gemeinschaftliches Handeln unter Berücksichtigung von Diversity. Heute ist es wichtiger denn je, die Bedürfnisse des einzelnen mit den Belangen der Unternehmen und der Gemeinschaft in Einklang zu bringen. Gemeinsames und verschränktes Handeln ist zukunftsweisend. Unternehmen, die in dem Faktor Arbeit ihr wichtigstes und werterzeugendes Kapital erkannt haben und deren Bedürfnisse mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang gebracht haben, verfügen über deutliche Wettbewerbsvorteile. Männer und Väter, die erkannt haben, dass Karriere zwar nicht alles ohne Karriere vieles aber auch nichts ist, und bestrebt sind eine Balance zwischen Leben und Arbeit zu finden, leben deutlich gesünder und steigern damit nicht nur einen volkswirtschaftlichen Nutzen. Eine Gesellschaft, die erkennt, wie wichtig soziales Miteinander im Verein, in der Familie und im bürgerschaftlichen Engagement ist, ist leistungsfähiger und zukunftsorientiert.

Väter suchen Orte, um ihre Bedürfnisse zu artikulieren und auch in sozialpolitische Handlungen und Forderungen umzusetzen. Das Väterforum Offenbach und Darmstadt, der Verband alleinerziehender Mütter und Väter, der Väteraufbruch für Kinder e.V. Frankfurt vertreten als Bürgerinitiativen Väter- und Familieninteressen und plädieren vor Ort für ein neues Männerleitbild.

Familienergänzende und -beratende Einrichtungen zeigen, wie z.B. Tageseinrichtungen für Kinder sowie Familienbildungseinrichtungen eine stärkere Zuwendung von Männern zur Haus- und Familienarbeit erreichen können. Väter sind vor und nach der Geburt des Kindes, während des Kindergarten- und Grundschulalters besonders ansprechbar. Hier sind künftig bewusstseinsverändernde Prozesse der Zusammenarbeit zwischen Vätern und Erzieherinnen in enger Kooperation mit Bildungseinrichtungen der Kirchen und Kommunen und gemeinnützigen Einrichtungen der Familienbildung angezeigt.¹²

So haben Umbrüche in den Geschlechterrollen und im Lebensgefühl einer zunehmenden Gruppe von Männern seit einigen Jahren zu einer Neubelebung der "Männer- und Väterarbeit" im Bistum Limburg geführt. In diesem Zusammenhang ist das Netzwerk Väter-Jungen-Männerarbeit im Bistum Limburg als eine Initiative von haupt- und ehrenamtlich tätigen Männern entwickelt worden (regionale Ansprechpartner in Wetzlar, Frankfurt, Westerwald/Rheinland und Limburg).

Die katholischen Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung in Frankfurt entwickelten in den letzten Jahren vielfältige Initiativen zur Aktivierung und Mobilisierung von Vätern. Der Gedankenaustausch zwischen Vätern spielt

¹² vgl. Seehausen 1995; Seehausen/Strohmeier 1999

eine wichtige Rolle. Dabei soll keine "Väterschule" stattfinden. Vielmehr geht es um Stärkung der Vater-Kind-Beziehung, Entlastung der Mütter sowie Förderung väterlicher Kompetenzen in der Familienarbeit. Hierzu findet eine breite Palette von Vorträgen, Veranstaltungen, Vater-Kind-Angeboten und Kursen zur Selbstorientierung statt.

Die Evangelische Familienbildung Frankfurt organisiert in einem multiprofessionellen Fachteam unterschiedliche Bildungs- und Kommunikationsprozesse, die an den Lebenslagen und veränderten Familienformen anknüpfen. In besonderer Weise gilt dies für Männer- und Vätergruppen. Seminare, Workshops und Informationsveranstaltungen zu den Themenbereichen u.a. "Mann sein - Väter sein", "Kommunikation zwischen Frauen und Männern", "Beruf und Familie".

In der Zusammenarbeit mit Vätern sollen künftig partnerschaftliche Verhältnisse zwischen Familie und Betrieb angestrebt werden. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll in den Vordergrund gerückt werden. Neben Information, Unterstützung, Austausch und Vernetzung sollen in und mit den Väter-Gruppen neue Wege für individuelle Lösungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit entwickelt werden.

Die Gemeinde Hammersbach beteiligte sich 2001 an dem Landeswettbewerb "Familienfreundliche Kommune" mit dem Projekt "Zehn für Eins - mehr Elternzeit für Väter" und erhielt hierfür eine Auszeichnung durch das Hessische Sozialministerium und die Hertie-Stiftung. Das Projekt entstand aus dem Prozess der Lokalen Agenda 21. Die ask-Familienberatungsstelle (Trägerverein Albert-Schweitzer-Kinderdorf Hessen e.V., Hanau) beteiligte sich aktiv an dem Entwurf dieses Modells.

Das Projekt verfolgt eine Reihe unterschiedlicher Ziele :Väter sollen sich stärker an Familienarbeit beteiligen: die Entwicklung neuer Formen der Bildungsarbeit mit Vätern; der Entwurf veränderter Kooperationsformen zwischen Vätern und Erzieherinnen; Gedankenaustausch zwischen Vätern und Stärkung ihrer Erziehungskompetenz; Beratung, Fortbildung, Unterstützung von Fachkräften. Grundsätzlich sollen Väter befähigt werden, sich vor Ort und an ihrem Arbeitsplatz mehr als bisher in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzumischen und sich öffentlich zu Wort zu melden.¹³

Beispielhaft wird über eine Fortbildung für Erzieherinnen in Hammersbach in Kooperation mit der ask Familienberatung (Hanau/Main-Kinzig-Kreis) berichtet. Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie "Väter zwischen Kinder, Kochtopf und Kollegen", Väter-Treffpunkte, Bestandsaufnahme der ehrenamtlich tätigen männlichen Akteure in der Gemeinde, vielfältige Vater-Kind-Projekte in den Kindertageseinrichtungen bilden wichtige Aktivitäten. Es ist "eine neue Kultur des Verstehens für Väter und Mütter bei allem Akteuren gewachsen"(Leiterin und Elternbeirat).¹⁴

Das "Aktionsforum Männer und Leben - Vereinbarkeit von Familie und Beruf"(2003 gegründet) vereinigt diese skizzierten Initiativen und Organisationen sowie weitere gesellschaftliche Gruppen wie die Commerzbank AG, Deutsche

¹³ Ortiz 2004

¹⁴ vgl. Scherfer-Samide/Seehausen 2003

Lufthansa AG, Druckwerkstatt Kollektiv GmbH Darmstadt, Frauenreferat der Stadt Frankfurt, Hessischer Rundfunk, familien-willkommen.de/Mütterzentrum Darmstadt, Frauenbüro Darmstadt, IHK Frankfurt, Informationszentrum für Männerfragen Frankfurt, Institut für Organisationskommunikation Bensheim, Psychologisches Forum Offenbach, Ver.di Hessen, Wirtschaftsunioren Hessen, Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN, Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung. Die Akteurinnen und Akteure, die ein breites gesellschaftliches Spektrum repräsentieren, plädieren für einen Neuanfang in der Geschlechterpolitik. Sie unterstützen ein neues Männerleitbild. Die Gruppen fördern innovative Konzepte, die die Gleichstellung mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Fokus Väter ansprechen und gezielt familienfreundliche Arbeitsbedingungen herstellen. Grundsätzlich vertreten die Multiplikatoren ein Selbstverständnis, dass- im Interesse von Männern und Frauen - eine stärkere Einbeziehung von Männern in die Familienarbeit fördert und fordert. Denn: nur in einem Emanzipationsbündnis der Geschlechter ist Gleichberechtigung zu verwirklichen.

Das Aktionsforum verfolgt eine Väterförderung, die in ein Gesamtkonzept der Unterstützung von Familienorientierung in Gesellschaft und Wirtschaft integriert wird. Ziel des Aktionsforums ist es, die Aufgeschlossenheit gegenüber partnerschaftlicher Aufgabenteilung, neue Formen der Arbeit und deren Umsetzung in der betrieblichen und privaten Praxis zu erhöhen. Familien- und väterpolitische sowie sozialpädagogische Impulse und Gedankenanstöße sollen entwickelt und einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden. Das Aktionsforum bietet hierzu eine Plattform im Rhein-Main-Gebiet für neuartige Maßnahmen, Beispiele, Initiativen und Lösungen.¹⁵

¹⁵ vgl. Seehausen/Uhrig 2004

Literatur:

Becker, St./de Graat, E./Wingen, M.: Gesellschaftliche, sozialrechtliche und familienpolitische Rahmenbedingung für eine familienbewusste Personalpolitik - Sachlage und Perspektiven. In: Gemeinnützige Hertie-Stiftung (Hg.): Unternehmensziel: Familienbewusste Personalpolitik. Köln 1999, S. 283-350

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.)
Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Gutachten der Prognos AG. Berlin 2003

David, B.: Die Commerzbank fördert systematisch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: Personalführung Heft 2/1999, S. 30-35

Döge, P.: Männerforschung als Beitrag zur Geschlechterdemokratie. Ansätze kritischer Männerforschung im Überblick. Literaturstudie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 1999

Fthenakis, W.E.: Die Rolle des Vaters in der Familie. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2001

Gesterkamp, Th.: gutesleben.de. Die neue Balance von Arbeit und Liebe. Stuttgart 2002

Kreß, B./Seehausen, H./Strohmeier, J.: Orte für Väter. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - eine Herausforderung für Männer und Väter. In: Hagemann/Kreß/Seehausen: Betrieb und Kinderbetreuung. Kooperation zwischen Jugendhilfe und Wirtschaft. Opladen, S.111-126

Ortiz, K.: Der andere Kindergarten - Kindergarten der Gemeinde Hammersbach. "Mehr Elternzeit für Väter" in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: KiTa aktuell HRS, Nr. 2/2004, S.35-37.

Sass, J./Jaeckel, M.: Leben mit Kindern in einer veränderten Welt. Einstellungen und Lebensplanung von Eltern im Ost-West-Vergleich. München 1996

Sauerborn, W.: Vater morgana? -Notwendigkeit, Voraussetzung und Ansatzpunkte eines wesentlichen Wertewandels bei Vätern. In: WSI-Mitteilungen, 45. Jg., S. 735-744

Scherfer-Samide, P./ Seehausen, H.: Väter in Familie, Kindergarten und Beruf. Fortbildungs-Dokumentation. Hanau/Frankfurt 2003.

Seehausen, H.: "Elternarbeit ist Mütterarbeit. Wo bleiben die Väter in den Tageseinrichtungen für Kinder." In: Wehrmann, I./Kossolapow, M./Seehausen, H.: Familien auf der Suche nach neuer Orientierung. Bremen 1995, S.44-62

Seehausen, H./Strohmeier, J.: Perspektiven einer Väteraktivierung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - eine Herausforderung für Männer und Väter. (Impuls-Stellungnahme für das Frauenreferat Frankfurt). Frankfurt am Main 1999

Seehausen, H.: Das Modellprojekt Kids & Co. Eine Initiative der Commerzbank AG. Kinderbetreuung in Ausnahmefällen - Eine Evaluationsstudie. Frankfurt am Main 2000

Seehausen, H./Uhrig, K.(Hg.): "Väter - ein Gewinn für Unternehmen?!". Fachkongress/Dokumentation. Frankfurt am Main 2004. Dies. In: KiTa aktuell HRS, Heft 2/2004, S.38-39

Zulehner, P./Volz, R.: Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ostfildern 1999

Veröffentlicht in: BZgA Forum 3-2004