

**PROJEKT - Männer und Väter in Familie und Beruf -  
Herausforderung in Praxis, Politik und Gesellschaft**

**Bericht**

**Expertenrunde (einschl. Projektsteuerungsgruppe)**

**8. - 9. Februar 2006**

**Mailand / Italien**

**Partner der Projektgruppe:**

**AZK – Deutschland**

**AFB – Südtirol (Italien)**

**BASE-F.U.T. – Portugal**

**CSDR – Rumänien**

**EUROMF – Belgien**

**Fondazione Luigi Clerici – Italien**

**Das Projekt wird gefördert und unterstützt durch die**

**Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und  
Chancengleichheit, Brüssel**

**Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen, Königswinter**

**Inhalt:**

1 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

2 Kontexte des Projekttreffens

3 Untersuchungen und Beobachtungen aus den einzelnen Ländern

4 Schlüsselprobleme

5 Strategien für Seminare

## **1 Teilnehmerinnen und Teilnehmer**

Maria Rainer Federspiel– Südtirol/ Italien (AFB)  
Christina Walzi – Südtirol (Gleichstellungsrätin)  
Zsusanna Detrich – Ungarn (Evaluatorin)  
Bruno Machiels – Belgien (EuroMF)  
Carmen Ionescu – Rumänien (CSDR)  
Agnieszka Ghinararu – Rumänien (CSDR)  
Maria Idalete Alfaiate – Portugal (BASE-F.U.T.)  
Maria Carolina Fonseca – Portugal (BASE-F.U.T.)  
Paola Ronfani – Italien (Universität Mailand)  
Vincenzina Zanetti – Italien (Fondazione Luigi Clerici)  
Sabine Kayser – Deutschland (AZK)  
Francisco Rivas Gómez – Deutschland (EZA)  
Ludger Reuber – Deutschland (AZK)  
Jan Arnold – Deutschland (Berichterstatter – EZA)

## **2 Kontexte des Projekttreffens:**

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist ein gegenwärtiges Thema in der sozialpolitischen Diskussion und Gesellschaft. Bisher dominierte das Thema in Bezug auf die Berufs- und Familiensituation von Frauen. Der Tatsache, dass auch Väter gleichberechtigt in der Familie ihren Beitrag leisten wollen, durch starke Eingebundenheit in den Beruf aber nur selten die Möglichkeit haben am Familienleben teilzunehmen, wurde in der Gesellschaft bislang wenig Beachtung geschenkt. Vor diesem Hintergrund hat EZA im Oktober 2005 ein Projekt mit Partnern in verschiedenen europäischen Ländern gestartet, um alle relevanten Aspekte, Perspektiven und Bedingungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beleuchten. Die Rolle von Männern soll hinsichtlich der Förderung von Gleichstellung identifiziert und besonders auf das Verhalten von Männern bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf untersucht werden. Durch Sensibilisierung der Männern, der Öffentlichkeit und den Entscheidungsträgern soll das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen, und nicht nur wie bisher auf die Rolle von Frauen und Müttern bezogen werden.

Das Projekt „Männer und Väter in Familie und Beruf“ verfolgt das Ziel, die Rolle der Männer im Beruf und in der Familie näher zu beleuchten, die Situation in verschiedenen europäischen Ländern zu analysieren und durch Seminare die Öffentlichkeit für dieses Thema zu sensibilisieren. Sechs Partner des Projekts aus fünf europäischen Ländern (Belgien, Deutschland, Italien, Portugal, Rumänien und Ungarn) stellten Beobachtungen und Untersuchungen aus ihren Ländern vor, um die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter dem Aspekt von Männern und Vätern darzustellen.

## **3 Untersuchungen und Beobachtungen aus den einzelnen Ländern**

Die bisherigen Untersuchungen, die in *Portugal* vorliegen, haben sich mit dem Schwerpunkt Erfolg im Beruf und Karrieremöglichkeiten und nicht mit der Thematik Väter in Familie und Beruf befasst. Zwar gibt es seit 1979 ein Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen, aber es zeigt sich besonders bei der

Einkommenssituation ein starkes Gehaltsgefälle zwischen den Geschlechtern. Die Kindererziehung obliegt in Portugal der Verantwortung der Familie und wird weitgehend privat organisiert. Dominant bei den Erziehungsaufgaben sind nach wie vor Frauen, obwohl seit kurzem ein leichter Anstieg der Erziehungsarbeit von Männern zu beobachten ist. Besonders bei jüngeren Paaren zeichnet sich durch Absprachen eine Tendenz zu mehr Interesse für Erziehungsarbeit beider Partner in der Familie ab. Das Interesse von Männern, mehr Erziehungsaufgaben zu leisten und die Rolle des Vaters mehr in Betracht zu ziehen, lässt darauf schließen, dass eine Anteilnahme am Familienleben durchaus gewünscht ist, aber noch nicht vergleichbar mit dem Aufwand der Erziehungsarbeit von Frauen ist.

In *Italien* gibt es zu der Fragestellung nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus der Perspektive von Männern und Vätern kaum wissenschaftliche Untersuchungen. In der wissenschaftlichen Literatur wurde sich hauptsächlich mit der Gleichstellung von Mann und Frau im Beruf oder mit der Rolle der Mutter in Familie und Beruf beschäftigt. Laut Statistik werden 78 Prozent der Familienarbeit von Frauen erbracht. Männer sehen ihre Rolle eher als Ernährer der Familie und weniger in der Erziehung der Kinder. Der beruflichen Entwicklung wird oft ein größerer Wert beigemessen. In der italienischen Gesellschaft herrscht weiterhin die Vorstellung, dass überwiegend Mütter für die Erziehung und Familie zuständig sind. Nur 9 Prozent der Führungskräfte sind Frauen. Frauen sind überrepräsentiert im öffentlichen Sektor, u.a. in Kindererziehungseinrichtungen (Schulen, Kindergärten etc.). So festigt sich das Rollenverständnis von Kindern schon sehr früh dahingehend, dass Erziehung „Frauensache“ ist. Auch Feministinnen haben zu dieser klaren Rollenzuschreibung stark beigetragen. Ein Mentalitätswechsel und damit ein Lockern der festgeschriebenen Rollen ist erwünscht, da es wissenschaftlich erwiesen ist, wie wichtig für die Entwicklung des Kindes ein früher, enger Kontakt zum Vater ist.

Untersuchungen zufolge leiden Väter unter Rollenkonflikten und Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und suchen einen Ausgleich in der beruflichen Karriere. Entsprechend aktueller Studien ist für Paare der Wunsch nach Kindern ein wichtiger Bestandteil ihres Lebens. Im europäischen Vergleich hat Italien zurzeit allerdings die geringste Geburtenrate in Europa. In der italienischen Gesetzgebung wird die Rolle der Mutter besonders geschützt und hervorgehoben, während sich im Bezug auf die Vaterschaft keine nennenswerten Gesetze finden lassen.

In *Belgien* sind zum Thema Väter in Familie und Beruf kaum qualitative Untersuchungen vorhanden. Umfangreiche Studien liegen zum Thema vor: Ehescheidungen; Was überhaupt ist Familie? Die Rolle des Vaters; Die Rolle der Mutter; Die Rolle des Kindes. Durch zunehmende Arbeitslosigkeit in Belgien lässt sich allerdings ein verstärktes Problem bei der Familienorganisation beobachten. Durch einen signifikanten Anstieg von Ehescheidungen werden die Sorgerechtszuständigkeiten oftmals verändert und der Vater erfährt eine neue Rolle. - Väter sind in diesem Fall oftmals dazu gezwungen, mehr Arbeitszeit zugunsten der Erziehungsarbeit zu opfern. Im Jahr 2006 wird in Belgien gewählt und zum ersten Mal müssen Listen aufgestellt werden, die eine 50/ 50 Regelung (Männer/ Frauen) vorsehen.

In *Rumänien* gibt es im Vergleich zu anderen europäischen Ländern einen hohen Anteil von Männern, die Elternzeit / Erziehungszeit in Anspruch nehmen (ca. 12 Prozent). Seit dem Jahr 2000 steht laut Gesetz Nr. 19 jeder Mutter oder jedem Vater

eine Erziehungszeit von zwei Jahren zu. Das Ziel dieses Gesetzes ist es, Väter mehr in die Betreuung der Kinder- und Familienarbeit einzubeziehen. Durch Gehaltsausgleich bis zu 85 Prozent, durch Transferleistungen vom Staat und Zahlung von Kindergeld ist das für Männer, bei dem derzeitigen niedrigen Lohnniveau in Rumänien, ein hoher Anreiz. Der Gedanke, sich die Erziehungszeit zu nehmen, ist allerdings weniger auf einen Mentalitätswechsel und eine Bewusstseinsänderung bei Männern und Vätern zurückzuführen, als vielmehr auf die Möglichkeit, das hohe Elterngeld in Anspruch zu nehmen. Auch eine Mentalitätsveränderung unter dem Aspekt der Chancengleichheit ist nicht erkennbar. Ein großes Problem in Rumänien ist es zudem, Männer innerhalb der Elternzeit für die Familienarbeit zu begeistern. Statistiken belegen, dass Männer ihre „gewonnene“ Zeit für Gartenarbeiten, Renovierungen und Umbauten verwenden, die Beschäftigung mit dem Kind aber eher marginal zu beobachten ist. Ein schneller Wechsel der rumänischen Gesetze hängt mit dem sich ständig verändernden Arbeitsmarkt zusammen und führt oftmals zu Irritationen. Auch besteht vermehrt das Problem, dass Gewerkschaftsverbände nicht wissen, welche Gesetze bezüglich des Themas vorliegen.

Laut einer Analyse in *Italien/ Südtirol* zu dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist festzustellen, dass sich hauptsächlich Frauen von der Thematik und Problematik angesprochen fühlen und klare Probleme in der Familie identifizieren. Von Männern gibt es kaum Anfragen zur Gleichstellung bezüglich dieses Themas. In einer Untersuchung wurde festgestellt, dass Männer bei relativ gleichem Beschäftigungsanteil gegenüber Frauen nur selten den Anspruch auf Erziehungsurlaub nutzen. Allerdings ist zu beobachten, dass es unter bestimmten Bedingungen eine leichte Tendenz zu mehr Mitwirkung der Männer am Familienleben gibt. Männer nehmen ihre Vaterrolle und Aufgaben in der Familie umso stärker wahr, je mehr die Frau aktiv am Berufsleben teilnimmt. Mit den Tätigkeiten von Familie, Haushalt und Kindererziehung beschäftigen sich bisher vorwiegend Frauen. Ein Problem in Südtirol besteht darin, dass nach der Geburt eines Kindes kein Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht. Auf 3000 Anträge haben 83 Prozent (fast ausschließlich Frauen) kündigen müssen, weil ihnen kein Teilzeitarbeitsmodell angeboten wurde. Die Rolle des Vaters wird im Vergleich zur Mutter gesellschaftlich noch nicht so sehr geschätzt. Männer haben Angst vor einem Statusverlust am Arbeitsplatz und vor Diskriminierung durch andere.

Immer mehr Männer wollen sich als Väter engagieren. Zahlreiche Studien und Umfragen in *Deutschland* belegen, dass sowohl junge Frauen als auch junge Männer der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Karriere einen zentralen Stellenwert in ihrer Lebensplanung einräumen. Allerdings stehen Männer oftmals im Rollenkonflikt zwischen Erwerbsarbeit und Familie. Viele Unternehmen in Deutschland zeigen sich einer Erziehungszeit von Männern gegenüber kaum familienfreundlich und flexibel. Vielmehr wird von den Familien erwartet, dass sie „betriebsfreundlicher“ werden und sich durch Flexibilität und Mobilität auszeichnen. Viele Väter scheuen die Inanspruchnahme der Elternzeit, weil sie Angst um ihren Arbeitsplatz haben und einen „Gesichtsverlust“ fürchten.

*Länderübergreifend* konnte festgestellt werden, dass wir von einem Mentalitätswechsel einer Veränderung sprechen, dass wir nicht nur von Werten sprechen, sondern auch von unterschiedlichen Interessen. Dies wird vor allem auch in den Parteien deutlich. Zudem wurde angemerkt, dass diese Thematik der

Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Männer und Väter leider kein zentrales Thema in der Gesellschaft ist.

#### **4 Schlüsselprobleme**

Zusammenfassend wurde beobachtet, dass in allen am Projekt beteiligten europäischen Ländern gesetzliche Rahmenbedingungen für die Erziehungszeit von Männern vorhanden sind, die allerdings nur von einem Bruchteil der Männer in Anspruch genommen werden. Die Rolle der Mutter wird durch den Gesetzgeber besonders geschützt, was dazu führt, dass viele Frauen in die Familienarbeit und Erziehungsrolle gedrängt werden, während die Vaterschaft durch Gesetze kaum bekräftigt wird.

Männer unterliegen einem Rollenkonflikt zwischen Familie und Beruf. Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf und Diskriminierung durch andere hält viele Väter von dem Vorhaben der Erziehungszeit ab. Ein zentraler und äußerst wichtiger Aspekt ist das Gehalt beider Elternteile. Da es in Europa zwischen Männern und Frauen Gehaltsunterschiede von bis zu 37 Prozent zulasten der Frauen gibt, wird dies als ein Hauptproblem bei der Entscheidungsfindung der Männer und Väter für eine Elternzeit gewertet. Neben den Opportunitätskosten entstehen durch den Wegfall des Einkommens des Vaters bzw. Mannes meistens enorme finanzielle Einbußen, die oftmals nicht durch das Gehalt der Frau ausgeglichen werden können. Dieser Gehaltsverlust übt einen finanziellen Druck auf die gesamte Familie aus.

Unternehmen zeigen sich bei dem Vorhaben von Männern, mehr Zeit für die Familie zu erbringen, wenig flexibel. Eine familienfreundliche Personalpolitik zugunsten von Männern, die mehr Aufgaben in der Familie übernehmen wollen, ist besonders bei kleinen und mittelständischen Unternehmen nur im Einzelfall erkennbar.

Eine Bewusstseinsbildung darüber, welchen Wert Vaterschaft in der Familie sowie der Gesellschaft haben sollte, ist in den europäischen Ländern der Partner noch nicht ausreichend vorhanden. Väter sind verunsichert und wissen oft nicht, welche Rollen sie in der Familie einnehmen können. Oftmals wird der Mann in der Familie auf die Rolle eines Ernährers reduziert und nicht für die Verantwortung zur Erziehung von Kindern oder der Beteiligung an der Hausarbeit herangezogen.

Zudem besteht in Betrieben oftmals auch ein Konflikt zwischen Männern und Vätern. Männer ohne Kinder fühlen sich in der Rolle, dass sie Zugeständnisse bezüglich der Arbeitszeit u. a. an Väter machen müssten, und dies zu ihren Lasten gehen könnte.

#### **5 Strategien für Seminare**

Untersuchungen der einzelnen am Projekt beteiligten europäischen Länder sollen weiterhin beobachtet und zusammengetragen werden, um aus den Daten weitere Erkenntnisse zu der Problematik Männer und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhalten. Das Thema soll bei Männern und Vätern, bei Entscheidungsträgern in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft und in der Öffentlichkeit mehr ins Bewusstsein gerufen werden. Ebenso müssen Schlüsselprobleme und Identifikationsschwierigkeiten zur Vaterrolle aufgegriffen, diskutiert und verändert werden.

Hierzu soll eine internationale Sensibilisierungskampagne entworfen werden, die aus den Ergebnissen der kommenden Seminare realisiert werden kann.

Männer sollen gezielt informiert und aufgeklärt werden hinsichtlich Mitwirkungsmöglichkeiten am Familienleben, welche die Lebensqualität in der Familie steigern und zu einer Selbstverwirklichung, nicht nur im beruflichen Leben beitragen können. Männer sollen ermutigt werden, sich mehr um Kinder zu kümmern und die Partnerin bei der Hausarbeit zu unterstützen. Dieser Teil der Kampagne soll der Aufklärung dienen und nationale Gesetzmäßigkeiten und Gegebenheiten stark berücksichtigen.

Eine verstärkte Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit setzt zudem einen Bewusstseinswandel auf der Entscheidungsebene in Unternehmen voraus. Die Wirtschaft soll bei der Bewusstseinsbildung über die Wichtigkeit der Vaterrolle stärker involviert werden. Die Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen, von der Arbeitszeitflexibilität bis hin zum begleitenden Service für Familien in der Kinderbetreuung, rechnen sich für „Global Player“ ebenso wie für kleine und mittelständische Betriebe. Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit stellt eine wesentliche Voraussetzung dar, um Familie und Beruf in Einklang bringen zu können.

Die rechtlichen Bedingungen in den einzelnen Ländern sollen dahingehend analysiert werden, welche Möglichkeiten Väter haben. - Die Möglichkeit ihre Arbeitszeiten flexibler zu gestalten und das Recht auf Elternzeit gelten zu machen, sollten zu mehr Vereinbarkeit führen. Länderspezifisch sollen die Rahmenbedingungen für die Vaterschaft in der Gesetzgebung gestärkt und ausgebaut werden.

Um mit dem Thema Männer und Väter in Familie und Beruf ein möglichst breites Spektrum an Adressaten zu erreichen, finden Seminare in drei Partnerländern, organisiert von den Partnerorganisationen, statt. In den Seminaren soll exemplarisch für die Länder an dem Thema gearbeitet werden. Möglichst sollten die Seminare methodisch, didaktisch unterschiedlich gestaltet werden (Workshops, Zukunftswerkstatt, Kleingruppenarbeiten und Beiträge der Seminarteilnehmer u. a.). Vertreter aus den Bereichen Familie und Gesellschaft, aus Unternehmen, aus dem Bereich der Gesetzgebung sowie Personen des politischen Lebens, besonders aus der Kommunalpolitik, sollen zu den Veranstaltungen angesprochen und als Referenten gewonnen werden. Folgende Zielgruppen sollen erreicht werden: Jugend-Vertreter, Gewerkschaftler, Politiker (kommunal), Vertreter von sozialen Verbänden, Betriebsräte, Multiplikatoren aus Kirchen sowie NGOs, Vertreter von Berufsverbänden (u. a. Pädagogen, Soziologen, Psychologen und Lehrer), Pressevertreter und junge Väter (Betroffene).