

Ludger Reuber, Experte – Deutschland

Symposium zum Thema

**„Männer und Väter in Beruf und Familie“ –  
Herausforderungen in Praxis, Politik und Gesellschaft“**

am 8./9. Februar 2006 in Mailand/Italien

Präsentation aus deutscher Sicht

**1. Anreize durch den rechtlichen Rahmen**

**Anspruch auf Teilzeitarbeit:** Wichtigste rechtliche Stütze für den Wunsch, die Vater-Rolle besser mit der Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen, ist der gesetzlich festgeschriebene Anspruch auf Teilzeitarbeit. Dieser gilt aber nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten, so dass etwa 40 Prozent der Väter von diesem Recht nicht erfasst werden.

Hinzu kommt, dass in der gegenwärtigen Anspannung auf dem Arbeitsmarkt die Väter ihren Wunsch nach geringerer Arbeitszeit vielfach unterdrücken, wenn der Betrieb sich sperrt. Gerade in den kleineren Betrieben, in denen die Mehrheit der Arbeitnehmer beschäftigt ist, fehlen oft auch Betriebsräte und gewerkschaftliche Präsenz, um Väter in einem Wunsch nach Teilzeit zu unterstützen.

**Erziehungsurlaub (geändert seit dem 01. Januar 2001 in Elternzeit):**

Elternzeit ist ein privatrechtlicher Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Er besteht unabhängig vom Anspruch auf Erziehungsgeld. Elternzeit wird bis zu drei Jahren gewährt, wonach der alte oder ein adäquater Arbeitsplatz wieder eingenommen wird. Für die „Elternzeit“ können sich Mütter oder Väter entscheiden, beide können die drei Jahre auch untereinander aufteilen. Anspruch haben alle Mütter und Väter, die in einem vertraglichen Beschäftigungsverhältnis stehen, egal ob in Teilzeit oder Vollzeit, ob als Auszubildende, in Heimarbeit Beschäftigte oder zur beruflichen Fortbildung. So wurde der frühere „Mutterschaftsurlaub“ (Erziehungsurlaub) zwar zu einer „Elternzeit“ fortentwickelt, aber noch immer machen 95 Prozent der Mütter und nur 5 Prozent der Väter von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Der so genannte Regelbetrag wird in Höhe von bis zu 307 Euro monatlich für die Dauer von bis zu zwei Jahren gewährt.

Während der ersten sechs Lebensmonate des Kindes beträgt die Einkommensgrenze für dieses Erziehungsgeld 30.000 Euro pauschalisiertes Nettoeinkommen für ein Paar mit einem Kind (für jedes weitere Kind erhöht sich die Einkommensgrenze seit 2003 um 3140 Euro.)

Für Alleinerziehende mit einem Kind liegt die Jahreseinkommensgrenze bei 23.000 Euro.

Weiter besteht die Möglichkeit eines Erziehungsgeld-Budgets. Dabei wird der Bezug von Erziehungsgeld auf die Dauer von einem Jahr beschränkt, um damit ein höheres Erziehungsgeld von monatlich bis zu 450 Euro bis zum 1. Geburtstag des Kindes zu erhalten.

Entscheidend für das Budget ist die Einkommensgrenze in Höhe von 22.086 Euro pauschalisiertes Nettojahreseinkommen bei Paaren sowie die Grenze von 19.086 Euro bei Alleinerziehenden.

Übersteigt das Familieneinkommen diese Grenzen, besteht kein Anspruch auf das Budget.

(Die Einkommensgrenzen erhöhen sich für jedes weitere Kind der Familie um jeweils 3.140 Euro jährlich.)

**Elterngeld:** Das für ein Jahr nach Geburt eines Kindes zu zahlende staatliche Elterngeld soll in Zukunft, dass wegen der Erziehungsarbeit ausfallende Einkommen, weitgehend ersetzen. Politisch wird der Vorschlag kontrovers diskutiert, das Elterngeld nur dann voll zu zahlen, wenn auch der Vater mindestens zwei Monate auf Erwerbsarbeit zugunsten der Erziehungsarbeit verzichtet.

Die Höhe des Elterngeldes soll 67 % des zuvor bezogenen Nettoeinkommens, maximal jedoch 1800 Euro pro Monat betragen. Es soll für Eltern gelten, deren Kind ab 2007 geboren wird.

Für Eltern mit geringem Einkommen soll es einen Mindestbeitrag von 190 Euro geben.

Im Vergleich mit dem bisher geltenden Erziehungsgeld (300 Euro pro Monat) bedeutet dies eine Verschlechterung für einkommensschwache Eltern und eine Verbesserung für einkommensstarke Eltern.

**Nichtregierungsorganisationen:** Eine Reihe von gesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaften, Stiftungen, aber auch Unternehmen hat das Thema „Väter und Erwerbsarbeit“ entdeckt. Sie versuchen eine bessere Vereinbarkeit durch Untersuchungen, Tagungen, Veröffentlichungen, praktische Modelle und politische Anregungen voranzubringen. Alle diese Bemühungen stecken aber erst in den Anfängen und haben noch keine wirkliche öffentliche Breitenwirkung erreicht. So haben sich nur ein Drittel der Betriebsräte überhaupt mit dem Thema „Familie und Arbeitswelt“ befasst, von dem Thema „Väter und Erwerbsarbeit“ ganz zu schweigen.

## **2. Wandlung des Vaterbildes**

Zweifellos wandelt sich das Vaterbild in der deutschen Gesellschaft. Aber es gibt noch kein gefestigtes neues „Modell Vater“, während das „Modell Mutter“ nach wie vor in der öffentlichen Meinung gefestigt ist. Der Trend ist eindeutig: Immer mehr Väter wollen nicht nur die „Durchsetzer“, sondern auch die „Rücksichtsvollen“ sein. Über 80 Prozent der Väter möchten mehr Zeit gemeinsam mit ihren Kinder verbringen. Der Trend geht vom Vater als Ernährer der Familie zum Miterzieher der Kinder, wie auch von der Mutter als „Nur-Hausfrau“ zur Mitverdienerin.

Gleichwohl gilt im Urteil der meisten Männer (wie übrigens auch der Frauen), dass die Hauptaufgabe des Vaters darin besteht, die Existenz der Familie zu sichern. 80 Prozent der Väter sperren sich deshalb auch gegen Teilzeitarbeit wegen des damit verbundenen Einkommensverlustes. Nach jüngsten Forsa-Untersuchungen sinkt dieser Anteil jedoch zunehmend. Nur in 10 Prozent der Ehen hat die Frau ein höheres Einkommen als der Mann.

Von den Alleinerziehenden sind 84 Prozent Frauen und nur 16 Prozent Männer.

Fazit: Die Realitäten passen sich nur sehr langsam einem sich wandelnden Wertebewusstsein an. Autorität, Respekt und sozialen Status findet der Vater nach wie vor durch seine Leistung außerhalb und nicht innerhalb der Familie.

## **3. Väter in der Familie**

**Rollen-Ungleichheit:** Obwohl Frauen heute in Schule, Studium und Beruf die gleiche Bildungsstufe erreichen wie Männer, sind sie durch die Geburt eines Kindes beruflich immer noch am stärksten betroffen. Fast alle Mütter erleiden dann im Beruf

einen Karriere-Knick, die Väter so gut wie nie. Vor der Geburt eines Kindes verdienen nur 25 Prozent der Frauen unter 1 000 € im Monat, danach 70 Prozent. Darunter leidet auch die Partnerschaft.

30 Prozent der Frauen sind in Teilzeit erwerbstätig, aber nur vier Prozent der Männer. Im Durchschnitt stammen drei Viertel des Haushaltseinkommens aus der Erwerbsarbeit der Männer.

Nie zuvor haben sich die Väter aber so intensiv um ihre Kinder und das Familienleben gekümmert wie heute. In der innerfamiliären Arbeitsteilung bleibt es allerdings bei traditionellen Rollen: Der Vater spielt und gestaltet die Freizeit, die Mutter versorgt und organisiert.

Die Bereitschaft der Väter zu einem stärkeren Engagement in der Familie findet aber nicht nur Widerstand durch gesellschaftliche Meinungen und Gegebenheiten. Auch viele Mütter sehen dieses Engagement mit Skepsis: Sie wollen nicht auch noch ihren Kompetenzvorsprung in Sachen Familie an die Männer abtreten. Väter brauchen Hilfe zur Hilfe. Stoßen sie öfter auf ein „Du kannst das eben nicht“, flüchten sie wieder in Pflichten und Aktivitäten außerhalb der Familie.

**Zeit-Budget:** Väter beschäftigen sich täglich 1 ¼ Stunden mit den Kindern, Mütter 2 ¾ Stunden. Volkswirtschaftlich wird mehr Zeit für unbezahlte als für bezahlte Arbeit verbracht (25 zu 17). Die Gesamtarbeitszeiten (plus Wegezeiten) betragen bei den Männern 42 Stunden, bei den Frauen 43 Stunden.

Das alles sind Durchschnittswerte. In Problemfamilien (schlechte Wohnverhältnisse, Sucht und Krankheit, niedriges Einkommen, soziale Isolierung) ist die Arbeitsbelastung der Frauen häufig extrem höher als die der Männer.

#### **4. Väter in der Erwerbsarbeit**

**Väterfeindliche Arbeitswelt:** Der wachsende Wunsch der Väter nach flexiblen Lösungen, um ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Vaterrolle besser in Einklang bringen zu können, stößt noch in den meisten Betrieben auf Unverständnis und Widerstände. Das verwundert, weil dieses Verhalten der Betriebe nachweislich unwirtschaftlich ist.

Die Prognos AG Basel hat ermittelt: Vereinbarkeitsregelungen für Väter senken die Fluktuationskosten und Arbeitsausfälle und steigern Motivation, Produktivität und Arbeitsqualität.

Aber nicht nur die unflexible Arbeitsorganisation richtet sich gegen die Väter, sondern auch das Verhalten der kinderlosen Kollegen. 46 Prozent, also fast die Hälfte der Männer unter 45 Jahren ist kinderlos. Viele von ihnen betrachten die Väter mit ihren beruflichen Sonderwünschen als „Weicheier“ und nutzen ihre größere Zeitsouveränität als Karriere-Vorteil.

**Defizite:** In kleinen und mittleren Betrieben wird im Durchschnitt 2 ½ Stunden pro Woche länger gearbeitet, als die tarifliche Arbeitszeit vorsieht. Nicht nur in Einzelfällen reicht die Anwesenheit im Betrieb bis zu 60 oder 70 Stunden, so dass für die Familie keine Zeit mehr bleibt.

Dabei steigt die völlig ineffiziente Anwesenheits-Kultur (nicht, was geleistet wird zählt, sondern wie lange jemand im Betrieb ist).

Fast alle Bildschirm-Arbeiten könnten zumindest zeitweise auch von zu Hause aus erledigt werden. Diese Möglichkeit der Flexibilisierung zugunsten der Familienarbeit wird kaum genutzt.

90 Prozent der Väter wünschen sich betriebliche Notfall-Lösungen (Mutter krank, Kind krank, Kindergarten geschlossen usw.). Aber nur 20 Prozent der Väter werden solche Notfall-Lösungen gewährt.

Unsere Arbeitszeit-Kultur stagniert. Noch immer wird von „Normal-Arbeitszeit“ gesprochen. Aber was ist in einer differenzierten Welt „normal“? Teilzeitarbeit wird zu oft als Halbtagsarbeit missverstanden. Dabei gibt es hundert Modelle (4-Tage-Woche, 6-Stunden-Tag, Arbeit im Wochenwechsel, Wechsel im täglichen Arbeitsvolumen und, und, und). Drei Viertel der Väter möchten zugunsten der Familie weniger arbeiten, aber die meisten von ihnen nur etwas weniger, nicht nur halbtags. Kinder können nur in den wenigsten Fällen zumindest in Ausnahmesituationen einmal mit in den Betrieb gebracht werden. Das geht natürlich nicht auf der Baustelle oder in einer Auto-Werkstatt, aber bei den meisten Büro-Berufen ginge es schon. Insgesamt ist die vieldiskutierte und hochgelobte Flexibilität eine Einbahnstraße: Die Betriebe erwarten und fordern sie von den Arbeitnehmern, sind aber selbst zu flexiblen Lösungen zugunsten der Arbeitnehmer (Väter) nicht bereit.

**Lösungen/Modelle:** Die Stadt Hamburg fördert zwei Modell-Betriebe zur Entwicklung vaterfreundlicher Arbeitsorganisation.

Die Commerzbank ermöglicht Vätern flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, und 4-Tage-Wochen auch für Topmanager.

Commerzbank, Springer-Verlag, SAP-Konzern und Europäisches Patentamt tragen gemeinsam die „Company Kids“: Jeder Arbeitnehmer kann in einem Notfall ohne Voranmeldung sein Kind unterbringen.

Beratungsagenturen zum Familienservice haben inzwischen neben der Commerzbank Konzerne wie Allianz, BP und Lufthansa als Kunden.

In vielen Behörden und Betrieben ist inzwischen das Thema „Väter und Erwerbsarbeit“ entdeckt und wird über flexible Lösungen nachgedacht. Dabei zeigt sich jedoch, dass in diesem Anfangsstadium gute Lösungen weitgehend noch ein Privileg sind: Für Väter im Öffentlichen Dienst, in Großbetrieben und in gehobenen Positionen.