

Festrede Dr. Annette von Alemann

Aktive Vaterschaft – Herausforderungen und positive Beispiele

Liebe Frau Professorin Detmers und lieber Herr Detmers,

liebe Väter: Herr **Eich**, Herr **Hinsche** und, als Vertreter der Initiative Väter in Köln, Herr **Kura**,

liebe Frau **Dr. Thiele Eich**, liebe Frau **Hermey-Peters** und lieber Herr **Nelles** als Laudatoren,

liebe Gäste,

es ist für mich eine große Freude, bei der heutigen Vergabe der Preise an die beiden ausgezeichneten Väter und die Initiative „Väter in Köln“ einige Worte über die Herausforderungen aktiver Vaterschaft zu sagen. Es ist ein großes Verdienst von Frau Professorin Detmers und der Firma Mestemacher, dass sie mit dem Preis „Spitzenvater des Jahres“ die Bereitschaft von Vätern fördert, sich aktiv und mit Zeitaufwand um ihre Familien zu kümmern. Der Preis würdigt aktive Vaterschaft und verleiht ihr damit öffentliche Sichtbarkeit. Die Ergebnisse unserer Forschungen zu „Arbeitsorganisationen und väterlicher Lebensführung“ zeigen: Öffentliche Sichtbarkeit ist außerordentlich wichtig, um Väter zu ermutigen, ihre Lebensziele im Bereich der Familie zu verwirklichen. Auf diese Untersuchung stützen sich die Erkenntnisse, über die ich im Folgenden berichten werde.

Aktive Vaterschaft: Wünsche und Leitbilder

Väter von heute wollen nicht mehr nur Ernährer sein, sondern auch Erzieher. Sie möchten ihre Kinder beim Aufwachsen begleiten. Und sie

möchten spüren, dass sie wichtig für ihre Kinder sind. Sie möchten am Familienalltag teilnehmen und übernehmen Aufgaben in der Familie: Sie holen die Kinder vom Kindergarten ab, bringen sie ins Bett, machen Einkäufe und vieles andere mehr. Väter möchten, dass ihr Engagement wahrgenommen und wertgeschätzt wird: in der Familie, aber auch in ihrem privaten und beruflichen Umfeld. Und in der Gesellschaft.

In kulturellen Leitbildern und öffentliche Diskursen ist er schon präsent – der aktive, involvierte Vater, der sich auch innerhalb der Arbeitswoche um seine Kinder kümmert. Der mit den Kindern zum Spielplatz geht oder zum Einkaufen. Die Familienpolitik hat es möglich gemacht, dass Väter in Deutschland einen eigenen Anspruch auf die Nutzung von mindestens zwei Elternmonaten nach der Geburt eines Kindes haben. Väter, die aktiv Verantwortung in der Familie übernehmen, sind von der Familienpolitik erwünscht. Und sie sind in den Medien präsent, in der Literatur und in der Werbung.

Aktive Vaterschaft: Probleme im Familienalltag

Dennoch entspricht dieses Leitbild nur bedingt der gelebten Wirklichkeit. Fast zwei Drittel aller Väter nehmen überhaupt keine Elternzeit, und diejenigen, die es doch tun, halten sich zumeist an die allgemein akzeptierte Norm von zwei Monaten. Ihre Arbeitszeiten sind nach der Geburt ihres ersten Kindes im Durchschnitt sogar länger als vorher. Arbeit in Teilzeit ist nur für eine Minderheit eine Option. Offensichtlich gelingt es vielen Vätern nicht oder nur mit Einschränkungen, dieses neue Vaterbild auch im Alltag umzusetzen.

Gerade Väter, die im Alltag ihrer Kinder gerne stärker präsent wären und sich mehr Zeit für sie wünschen, haben oft lange Arbeitszeiten. Die Folgen der langen Abwesenheit sind schmerzhaft. So berichtet ein Vater in

unserer Untersuchung darüber, wie schockiert er war, als sein kleiner Sohn das Telefon „Papa“ nannte. Nicht wenige Väter sprechen in den Interviews über ein Gefühl von Randständigkeit in der Familie: sie fühlen sich überflüssig, erleben sich als „Bezugspersonen zweiter Klasse“ und sind unsicher über den Stellenwert, den sie für ihre Familie haben.

Aktive Vaterschaft: die Rolle der Unternehmen

Die Forschung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch unsere eigene Untersuchung zeigen: Unternehmen spielen eine wichtige Rolle dabei, aktive Vaterschaft zu ermöglichen oder zu verhindern. Dabei ist die Frage nicht, ob es Vereinbarkeitsangebote im Unternehmen gibt, sondern vor allem, ob und wie sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tatsächlich genutzt werden können.

Inzwischen haben viele Unternehmen ihre Vereinbarkeitsprogramme auf Väter ausgeweitet. Angesichts des demografischen Wandels müssen Unternehmen neue Wege ergreifen, um attraktiv für Fach- und Führungskräfte zu sein und sie auch langfristig im Unternehmen zu halten. Vereinbarkeitsmaßnahmen werden daher verstärkt zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt, zumal Unternehmen erkannt haben, dass Familienfreundlichkeit und Work-Life Balance für die Bewerberinnen und Bewerber von heute ein wichtiges Thema ist. Viele Unternehmen lassen ihre Maßnahmen zertifizieren, z.B. durch das audit berufundfamilie, und sie werben auch damit.

Die Forschung zeigt allerdings auch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die familienfreundliche Maßnahmen nutzen, häufig Gehaltseinbußen und Karriere Nachteile in Kauf nehmen müssen. Schon ihr Interesse an Vereinbarkeitsangeboten lässt sie in vielen Unternehmen als „nicht karriereorientiert“ oder „nicht engagiert genug“ erscheinen. Was seit langem

für Mütter bekannt ist, zeigt sich zunehmend auch für Väter. Zwar wird Elternzeit von Vätern inzwischen von den Arbeitgebern meist akzeptiert. Mehr als zwei Monate haben jedoch oft negative Konsequenzen; das gilt auch für Teilzeitarbeit von Vätern.

Väter, denen ihre Karriere wichtig ist, nehmen daher Vereinbarkeitsmaßnahmen kaum wahr. Sie beobachten sehr genau ihr berufliches Umfeld. Sie beobachten vor allem, welche Folgen sich für Kolleginnen ergeben, die ihre Berufstätigkeit familienbedingt unterbrechen oder ihre Arbeitszeit reduzieren. In vielen Unternehmen ist für diese Mitarbeiterinnen dann kein Aufstieg mehr möglich, und viele übernehmen als „Teilzeitmuttis“ im „Mummy Track“ untergeordnete Tätigkeiten.

Viele Väter möchten genau dies auf gar keinen Fall. Sie möchten sich zwar aktiv in ihre Familien einbringen, verstehen sich aber gleichzeitig als Familienernährer. Vor allem, wenn die Partnerin weniger verdient oder in Teilzeit arbeitet – und das ist statistisch gesehen in den meisten deutschen Familien der Fall – sehen sie sich in der Notwendigkeit, das Familieneinkommen zu erwirtschaften. In vielen Unternehmen geht das mit einem beruflichen Aufstieg einher. Wer beruflich auf der Stelle tritt, gilt als Looser. Und das möchten die meisten Väter vermeiden.

Vielfach versuchen sie deshalb ihre Familienverantwortung informell und privat zu organisieren. Sie verstecken ihre Sorgeverpflichtungen vor ihren Kollegen und Vorgesetzten, um nicht als aktive Väter sichtbar zu werden.

Das fängt schon an bei der Überlegung, ob sie Elternzeit nehmen sollen und wenn ja, wie sie das am besten im Unternehmen ansprechen. In unseren Interviews sprechen sie darüber, wie sie ihr berufliches Umfeld sorgfältig beobachteten und versuchten, subtile Signale und ungeschriebene Regeln zu interpretieren. Auch wenn sie später manchmal von po-

sitiven Reaktionen überrascht wurden, überwog doch die Sorge, als Beschäftigter mit eingeschränktem beruflichem Engagement wahrgenommen zu werden:

„Ich habe lange mit mir gerungen [...]. Wie wird so ein Signal aufgenommen [...]? [...] Es gibt Menschen, die die Entscheidung eines Mannes, Elternzeit zu nehmen – und sei es auch nur für zweimal einen Monat, wie bei mir – dahingehend interpretieren, dass derjenige weniger Wille hat, sich beruflich zu engagieren“

Die Elternzeit von Vätern beschränkt sich dann meist auf diese beiden „Vätermonate“, die häufig nicht am Stück genommen werden, sondern gesplittet und den betrieblichen Arbeitsrhythmen angepasst. Ähnliche Strategien zeigen sich bei der Nutzung flexibler Arbeitszeitregelungen. Auch hier vermeiden es Väter, Rechte einzufordern, und setzen auf ein gegenseitiges „Geben und Nehmen“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Unsere Interviews zeigen, dass viele Väter ihre Entscheidung für Familie oder Karriere antizipierend treffen, das heißt, sie nehmen mögliche negative Folgen – berufliche Nachteile oder Zeitknappheit für Familie – vorweg, noch bevor diese Folgen eingetroffen sind. Ihre Entscheidungsnotwendigkeit und ihr Dilemma werden dann nicht sichtbar. Sie treten auch nicht als aktive Väter in Erscheinung und fordern keine Rechte und Freiräume für sich ein. Individuell mag eine solche Handlungsstrategie berufliche Risiken reduzieren. Sie führt aber auch dazu, dass sich neue Handlungsroutinen in den Unternehmen kaum oder nur sehr langsam etablieren können. Dann können diese Väter für andere Männer in ähnlicher Situation keine Vorbilder sein – und auch keine Mitstreiter.

Der Preis „Spitzenvater des Jahres“ macht genau dies möglich: Er macht aktive Väter sichtbar. Und er zeigt, dass aktive Vaterschaft möglich und

sinnvoll ist. Denn es gibt in unserer Untersuchung auch positive Beispiele. Häufig sind das Väter, die als Fachkraft einen sicheren Platz im Unternehmen haben und wissen, dass ihre Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist. Oder Väter, die schon ein bestimmtes Karriereziel erreicht haben und feststellen: „Ich kann mir das leisten“. Elternzeit zu nehmen, abends früher zu gehen, morgens im Rahmen der Gleitzeit auch mal später zu kommen, am Wochenende nicht zu arbeiten, die Arbeitszeit eine Zeitlang zu reduzieren. Darunter sind auch Väter, die in einer früheren Beziehung kaum Zeit für ihre Kinder hatten und es heute bereuen, dass sie nicht mitbekommen haben, wie diese herangewachsen sind. Beim zweiten Mal möchten sie das nicht verpassen.

Positive Beispiele haben wir auch in solchen Unternehmen gefunden, die Familien- und Väterfreundlichkeit in ihrer Unternehmenskultur verankert haben. Oft gehen dabei einzelne aber machtvolle Führungskräfte voran, denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Herzen liegt. Ihnen kann es gelingen, ihre Organisationen nachhaltig zu verändern, indem sie mit gutem Beispiel voran gehen. Solche Führungskräfte nehmen selbst Elternzeit, verbringen Zeit mit ihrer Familie und reden über den Familienalltag – und nicht nur über tolle Unternehmungen oder die Siege ihrer Kinder beim Hockey. Sie portraituren aktive Väter in der Unternehmenszeitschrift, richten Home-office für alle Angestellten mit Betreuungsverpflichtungen ein, fördern die Karrieren von Vätern ebenso wie die von Müttern und bewerten Leistung höher als Anwesenheit. Wir nennen sie „Agents of Change“, weil sie nicht nur zur Veränderung ihrer Organisation, sondern auch zum gesellschaftlichen Wandel beitragen.

Auch für familienfreundliche Unternehmen gibt es Preise und öffentliche Anerkennung. Das Audit berufundfamilie beispielsweise ist ein wichtiger Ansatzpunkt, aber es erfasst häufig nicht das alltägliche Handeln im Unternehmen, die Arbeitszeit- und Geschlechterkulturen und die Karriere-

normen, die Anwesenheit und Verfügbarkeit belohnen. Und auch das Thema Familienfreundlichkeit wird immer noch vorwiegend den Müttern zugeschrieben und weniger den Vätern. Also brauchen wir vielleicht noch einen Preis – „Spitzenväterfreundliche Führungskraft des Jahres“?

Aktive Vaterschaft: die Rolle der alltäglichen Lebensführung

Herausforderungen für aktive Vaterschaft finden sich allerdings nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch in der alltäglichen Lebensführung. Hier sind es partnerschaftliche Entscheidungen und Arbeitsteilungsarrangements, die die Beteiligten unmerklich in eine traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung lenken. Eine solche Entscheidung ist beispielsweise die Länge der Elternzeit. Statistisch gesehen, entscheiden sich die meisten Paare dafür, dass die Mutter den weitaus größeren Teil der Elternzeit nimmt – in der Regel zwölf Monate –, weil sie – statistisch gesehen – weniger verdient als ihr Partner. Dies führt häufig dazu, dass die Mutter auch nach der Elternzeit den größeren Teil der Haushalts- und Familienarbeit übernimmt und ihre Arbeitszeit reduziert. Das Leitbild der verantworteten Elternschaft, nach dem Kinder am besten halbtags in der Kinderkrippe oder Tagesstätte betreut werden und danach von einem Elternteil, am besten der Mutter, ist noch immer vorherrschend. Dadurch erhöht sich der Druck auf den Vater, genug Geld zu verdienen, damit die Familie möglichst auch bei einer beruflichen Auszeit oder Teilzeitarbeit der Mutter gut über die Runden kommt.

Dieser Druck erhöht sich noch durch weitere langfristige Entscheidungen wie den Kauf von Wohneigentum, häufig am Stadtrand oder auf dem Land, was zu langfristigen finanziellen Belastungen führt. Häufig erhöhen sich dadurch auch die Fahrtzeiten zur Arbeit, so dass die Väter noch weniger zu Hause sind und sich die traditionelle Arbeitsteilung in der

Familie weiter verstärkt. Das geschieht auch in Partnerschaften, die sich vor der Geburt des ersten Kindes die Verantwortung für Haushalt und Kinder gleichberechtigt teilen wollten.

Die Ursache liegt in Leitbildern, die Väter und Mütter von Partnerschaft, Familie und Kindheit verinnerlicht haben – und die häufig nicht zueinander passen. Zum Leitbild der gleichberechtigten Partnerschaft kommt dann das Leitbild der glücklichen Kindheit dazu – am besten im Eigenheim mit einer Mutter, die nachmittags zu Hause ist. Leitbilder entstehen in der Herkunftsfamilie: Was Menschen als Kinder in ihrem Elternhaus erlebt haben, erscheint ihnen später auch für die eigene Familie als wünschenswert.

Entsprechend berichten jene gleichberechtigten Paare in unserer Untersuchung über Elternhäuser, in denen sich Mutter und Vater Hausarbeit und Kinderbetreuung geteilt haben. Es gelingt ihnen, dies auch in der eigenen Familie umzusetzen – unabhängig von Jobsicherheit und Verdiensthöhe. Diese Väter berichten von einer großen persönlichen Bereicherung durch die aktive Vaterschaft. Aber auch über notwendige Absprachen und Zeitknappheit.

Hier möchte ich das Beispiel von einem angestellten Senior Experten und seiner Frau, einer freiberuflichen Mediatorin, aus unserer Untersuchung nennen. Beide arbeiten 30 Stunden in der Woche, bringen und holen die Kinder abwechselnd von der KiTa ab, gehen mit ihnen auf den Spielplatz und machen die Einkäufe. Beide sind mit ihrem Arrangement zufrieden, weil sie die Art von Familie leben, die sie sich vorgestellt haben und die beiden die aktive Teilhabe an Beruf und Familie ermöglicht:

„unser großes Ziel war es gleichberechtigt eine Beziehung zu führen und auch mit fünfzig Prozent Arbeitsanteil für jeden, [...] sowohl Erwerbsarbeit als auch Hausarbeit. Und im Groben und Ganzen [...] halten wir das

ganz gut durch. [...] Auch wenn es am Ende viel mehr geworden ist an Arbeit, als ich mir das vorher vorstellen konnte.“

Untersuchungen zeigen, dass Väter aus Familien, in denen die Mutter berufstätig war und in denen sie als Jungen Hausarbeit übernehmen mussten, dieses Leitbild auch in ihrer eigenen Familie verwirklichen möchten. Und dann ist es um so wahrscheinlicher, dass auch ihre Kinder einmal dieses Familienleitbild übernehmen werden. Der Preis „Spitzenvater des Jahres“ fördert also die Durchsetzung gleichberechtigter Familienleitbilder in unserer Gesellschaft.

Wir haben in unserer Untersuchung aber auch festgestellt, dass viele Väter, die mit einem beruflich engagierten, abwesenden Vater aufgewachsen sind, dieses Vaterschaftsmodell ablehnen und aktivere Väter sein möchten. Sie möchten ihre Kinder beim Aufwachsen begleiten und Zeit mit ihnen verbringen. Allerdings gelingt ihnen das nicht immer, weil ihr familiäres, berufliches, gesellschaftliches Umfeld dieses Lebensmodell negativ bewertet.

Und deshalb ist der Mestemacher Preis „Spitzenvater des Jahres“ so wichtig: Weil durch ihn Väter, die sich mit großem persönlichen Zeitaufwand in der Familie engagieren und dafür teilweise auch berufliche Nachteile in Kauf nehmen, öffentlich wertgeschätzt werden. Und weil dadurch ein neues und wichtiges Lebensmodell gesellschaftliche Anerkennung erfährt. Der Preis bewirkt aber noch viel mehr: Er fördert auch die berufliche Entwicklung von Frauen. Denn aktive Väter entlasten beruflich aktive Mütter durch ihr Engagement in der Familie. Gleichberechtigung im Beruf und in der Familie sind zwei Seiten einer Medaille.

In diesem Sinne: Herzlichen Glückwunsch allen Preisträgern und ihren Familien. Und herzlichen Glückwunsch an die Initiatorin, ihr Unternehmen und allen Menschen, die sie dabei unterstützen.