

## Netzwerk Familienbildung Landau – Südliche Weinstraße

### Dokumentation der Tagung „väter – arbeit – familien – bildung“ am 5. Dezember 2007 in Landau

#### Podiumsgespräch „Vereinbarkeit – ein Väterthema“

Podium: Hans Peter Matthes, Christoph Kaletta, Sigrid Thompson, Martin Kalmbach,

Moderation: Carsten Schulze, Evang. Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft

Anmerkung: Alle Podiumsteilnehmende haben eigene Erziehungserfahrung

#### **Sigrid Thompson, Alcatel-Lucent AG, Standort Nürnberg**

Standort Nürnberg als einziger des Konzerns in Deutschland ist zertifiziert nach dem Audit berufundfamilie / Hertie-Stiftung.

Es wurden Arbeitskreise gebildet zum Audit, dabei auch Kollegen von anderen Standorten eingebunden.

- Im Unternehmen ist zunächst nicht bekannt, wer Vater wird, oft erst sichtbar bei Änderung der Steuerkarte – dann werden die Väter zum Gespräch eingeladen und beraten über Elternzeit und Elterngeld; eine frühere Ansprache wird versucht.
  - o Werdende (soweit bekannt) und junge Väter erhalten auch Väterbriefe.
- Zurzeit sind 5 Väter in Elternzeit – bei einer Belegschaft von rd. 1000 Mitarbeitern mit einem Durchschnittsalter von 43 Jahren ist das als relativ hoch zu bewerten.
  - o 2 Väter nehmen jeweils ein ganzes Jahr Elternzeit in Anspruch,
  - o zu Vätern und Müttern in Voll-Elternzeit wird Kontakt gehalten über Einladungen zu betrieblichen Weiterbildungen und zu geselligen Anlässen, sie erhalten updates zu Neuerungen im Betrieb.
- Familienfreundlichkeit ist schon lange Thema beim früheren Unternehmen Lucent, bedingt auch durch die amerikanisch geprägte Firmenkultur, weiteres Motiv ist die Bindung qualifizierter Mitarbeiter.
- Seit 2000 kooperiert man mit der Stadtmission Nürnberg und hat eine Kita im Technologiepark mit eigenen Belegplätzen mit finanziert. Der Bedarf steigt stark, momentan werden v.a. Krippenplätze benötigt, auch von Vätern im Betrieb nachgefragt.
- Praktiziert wird Vertrauensarbeitszeit und projektorientierte Arbeit.
  - o Viele Mitarbeiter sind Pendler, Väter arbeiten dann z.B. Mo – Mi oder Mo – Do in der Firma, den Rest der Woche von Zuhause aus, bekommen Firmen-Laptop, Handy und Internetanschluss gestellt.
- Im Betrieb wurde ein Gymnastikraum eingerichtet mit Gymnastik- und anderen Sport- oder Tanzangeboten tagsüber, die auch von Männern gerne angenommen werden.
- Auch Seminare werden in der Firma angeboten, ebenfalls tagsüber.
- Darüber hinaus familienfreundliche Serviceangebote wie Waschservice oder die Möglichkeit, auch für Familienangehörige in der Kantine Mahlzeiten zu bekommen.

Wichtig: Vorgesetzte müssen Familienfreundlichkeit transportieren, deshalb werden Führungskräfte stark eingebunden in die Arbeitskreise zum Audit und in entspr. Weiterbildungen. Es wird gerade eine Diplomarbeit betreut zum Thema Vorgesetzte und Familienfreundlichkeit im Betrieb.

Familienfreundlichkeit bedeutet ein breites Spektrum, das abzudecken ist, u.a. auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Hemmnisse: Der hohe Projektdruck und Konsequenzen aus der Fusion mit Alcatel.

### **Vernetzung in der Metropolregion Nürnberg:**

- In der Metropolregion haben sich große und kleinere Unternehmen, Kirchen, Kommunen zum Netzwerk Initiative familienbewusste Personalpolitik zusammengeschlossen.
- Innerhalb des Netzwerkes gibt es die Arbeitsgruppen
  - o Sozialberatung,
  - o Eldercare,
  - o Ferienbetreuung,
  - o Beschäftigte mit Schulkindern,
  - o Väter im Betrieb.
- Frau Thompson schätzt die Vernetzung als Plattform des Austausches und des Transfers neuer Modelle, auch zur gemeinsamen Organisation von Kinderbetreuung.
- Als gutes Praxisbeispiel hat Alcatel-Lucent die von der Firma Datev entwickelten Väterbriefe übernommen.  
Web: [www.familienbewusste-personalpolitik.de](http://www.familienbewusste-personalpolitik.de)

### **Christop Kaletta, Daimler AG Wörth**

Bei Daimler existiert die Projektgruppe Beruf und Familie seit 2001, seit 2003 ist der Standort zertifiziert nach dem Audit berufundfamilie.

Die Zuständigkeit für das Projekt Beruf und Familie wechselt zwischen den Bereichen, sein Bereich ist jetzt am Ende einer 18 Monate dauernden Zuständigkeit. In der Gesamtprojektgruppe wirken 17 Mitarbeitende mit, ein Teil davon als feste Mitglieder plus die jeweils zuständigen Bereichsmitarbeiter.

Die Teilprojekte:

- Arbeitszeit / -ort,
  - o viele Teilzeitmodelle hohe Teilzeitquote auch bei Männern, Betriebsvereinbarung mobiles Arbeiten
- Kinderbetreuung,
  - o seit 2004 gibt es eine betriebseigene Kita in freier Trägerschaft mit 15 Plätzen, wird gerade ausgebaut zu 35 Plätzen bis Januar 08, erweiterbar auf 40 Plätze für Krippenkinder unter 3 Jahren, 1 Gruppe im Kindergartenalter, 8 Notfallplätze werden vorgehalten;
  - o die Kita arbeitet mit offenem Konzept, ist bilingual dt./engl., sehr guter Personalschlüssel mit 3 Betreuerinnen für 8 Kinder;
  - o es ist ausgesprochenes Anliegen des Daimler-Chefs Zetsche, an allen 16 Standorten Kita-Plätze auszubauen;
  - o Daimler organisiert, bzw. belegt auch Ferienprogramme für Schul Kinder in Wörth und Germersheim beim Träger Internationaler Bund.
- Frauenförderung,
  - o Erhöhung des Frauenanteils speziell in techn. Berufen und in Führungspositionen,
  - o Aufbau von Frauennetzwerken auf Bereichsebene.
- Sensibilisierung der Führungskräfte / Führungskompetenz,
  - o familienorientierte sensibilisierte Führungskultur.
- Personalentwicklung, Elternzeit,
  - o zurzeit sind 9 Väter in Elternzeit, im Schnitt je 2 Monate, Tendenz steigend, für 2008 liegen schon 5 Anmeldungen vor,
  - o es gibt keine speziellen Väterprogramme momentan, Vereinbarkeit wird über Arbeitszeitmodelle gefördert,
  - o Frau Nilles schreibt gerade ihre Diplomarbeit über väterfreundliche Maßnahmen, macht dazu auch Befragungen im Betrieb.
- Service für Familien und Eldercare,
  - o dazu wurde ein Rahmenvertrag mit einem Dienstleister abgeschlossen,
  - o Beratung für Betroffene und Sprechstunden,
  - o soll für Gesamt-Daimler übernommen werden.

- Kommunikation,
  - o umfangreiche interne und externe Kommunikation.
- Auditing
  - o In 2008 steht die zweite Re-Auditierung an.

Wichtig: Sensibilisierung der Führungskräfte.

**Hans-Peter Matthes, Psychologe und Familientherapeut** in der Lebensberatungsstelle Simmern, **Vater mit Elternzeiterfahrung**

Erfahrung aus der Lebensberatung:

- Große Zahl von Männern, die sich von innen heraus wünschen, mehr Zeit für Vaterschaft und Familie zu haben;
- im Hunsrück wenige familienfreundliche Arbeitsplätze, hohe Auspendlerquote,
- i.d.R. hat die Frau die Initiative ergriffen, wenn ein Mann in die Beratungsstelle kommt,
- Vereinbarkeit als wichtiges Thema, das zunehmend Männer betrifft plus Druck von allen Seiten auf die Männer.

Private Erfahrungen:

- Elternzeit für 22 Monate, nachdem seine Frau 1 Jahr zuhause geblieben war, Wiedereinstieg in Beruf im August 07 in ¾ Stelle.
- Schlagartiger voller Wiedereinstieg in Beruf wäre nicht gegangen nach so langer Elternzeit – Beziehung zum Kind.
- Beide Partner arbeiten in Wochenblöcken,
  - o seine Frau ist eine Woche im Betrieb, eine Woche zuhause, er umgekehrt, bzw. hat verkürzte Arbeitswoche, wenn sie im Betrieb ist,
  - o Problem: Kita schließt um 16.00 Uhr.
- Elternzeit = Einschnitt in die Karriere, finanzielle Einbußen für die Familie – Grund, warum wenige Männer Elternzeit nehmen, sind meist die Hauptverdiener.
- Eine prägnante Erfahrung beim Wiedereinstieg: Suche nach Arbeitsstelle in der Nähe des Wohnortes, Bewerbung lief vielversprechend bis zu dem Punkt, als er einräumte, bei beruflichem Engpass außerhalb regulärer Arbeitszeit auch die familiäre Verpflichtung berücksichtigen zu müssen – daraufhin Absage des Arbeitgebers.
- Sehr gute eigene Erfahrungen aus der Elternzeit, auch positive Reaktionen des Umfeldes, kein Spott, eher Neid seitens anderer Väter, einzelne befremdete Reaktionen meist älterer Frauen.

**Martin Kalmbach, Vaeter e.V. Hamburg**

Erfahrungen von Vaeter e.V. aus der Arbeit mit Unternehmen:

- Das Väterthema sollte nicht subsummiert werden unter Familienfreundlichkeit, es sollte ihm eigenen Raum gegeben werden.
- Familienbildung in Unternehmen muss top down eingeführt werden, vom Chef oder der Führungsebene, integriert in die Personalentwicklung.
- Die Unternehmen ziehen wirtschaftlichen Nutzen daraus,
  - o Bsp. Airbus Hamburg: kaufen viele Seminare bei Vaeter e.V. ein, Hauptmotiv ist die Bindung der Fachkräfte / Ingenieure an den Betrieb,
  - o Weitere Kunden sind die Stadtentwässerung Hamburg, die Commerzbank Hamburg und Norddeutschland, Otto-Versand.
- Familienbildung muss sich gezielt der Unternehmenskultur anpassen, ansonsten wird sie in diesem Umfeld nicht anerkannt.
- Sie sollte nicht defizitorientiert sein und nicht zu billig angeboten werden > Hochwertigkeit.
- Themen, die gut ankommen: Erlebnispädagogik, „Wildnis“ und Partner-Thematik, wenn PartnerIn einbezogen wird.

**Frage:**

Gibt es einen Zusammenhang mit der Betriebsgröße, sind es hauptsächlich die großen Unternehmen, die familien- und väterfreundliche Maßnahmen einführen?

Herr Kalmbach:

- In kleinen und mittleren Unternehmen hängt es sehr von der persönlichen Situation oder dem Interesse des Chefs ab.
- Vaeter e.V. hat die Idee, Verbundlösungen für KMU zu entwickeln.

Herr Eichhorn, Handwerksmeister, kleiner Betrieb mit 6 Mitarbeitern, davon einer allein erziehend:

- Es müsste das Bestreben des Chefs sein, seinen Mitarbeitern flexible Lösungen anzubieten, wenn sie unaufschiebbare familiäre Verpflichtungen haben – sonst leidet die Arbeitsmotivation und die Produktivität.
- In kleinen Betrieben werden sehr individuelle Lösungen gesucht, man hat keine Systematik wie im Großbetrieb,
  - o die Einstellung ist wichtig,
  - o das schafft Motivation, Zufriedenheit, Effektivität,
  - o der Nutzen von gelingender Vereinbarkeit wird klar.

Herr Kaletta:

- Auf die Unternehmen kommt in Zukunft ein großer Fachkräftemangel zu.
- Es gibt zu wenige Frauen in technischen Berufen, zu wenige Frauen in Führungspositionen,
  - o hierzu wurde bei Daimler ein Programm aufgelegt.

Frau Thompson:

Trotz standardisierter Abläufe: notwendig ist die individuelle Betrachtung der jeweiligen Situation, Abwägen, Flexibilität.

In anderen Ländern gibt es mehr Frauen in Führungspositionen.

Herr Kalmbach:

Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit, im Trend sind „Vollzeit light“ und Lebensarbeitszeit-Konten.

**Frage:**

Haben Männer andere Bedürfnisse an Familienfreundlichkeit, sind Strategien, die für Frauen entwickelt wurden, übertragbar?

Herr Kaletta:

Dies wird gerade in der Diplomarbeit von Frau Nilles untersucht, Daimler hat noch keine speziellen Männerprogramme; besonders evaluiert wird die Situation von Männern in Elternzeit.

Es gibt einzelne Beispiele bei Daimler von Männern in Voll-Elternzeit, auch in Führungspositionen.

Herr Kalmbach:

Im Grunde gilt dasselbe Instrumentarium, aber vor anderem Hintergrund, aber: noch keine gesicherten Erkenntnisse vorliegend, alles im Prozess des Wandels.

Frau Thompson:

Alcatel-Lucent ist durch das Audit Beruf und Familie eine Selbstverpflichtung eingegangen, deshalb können die Ergebnisse des Väter-Arbeitskreises in der Metropolregion umgesetzt werden.

Väter stellen selbstbewusst Forderungen, daraus ergeben sich teilweise Veränderungen in der Programmatik.

Herr Matthes:

- Vieles gilt gleichermaßen für Männer und Frauen, weil es aus den Notwendigkeiten der Familienorganisation resultiert,
- Vereinbarkeitsprogramme dürfen im Betrieb nicht abfällig kommuniziert werden, müssen aktive Betriebspolitik sein, dann trauen sich die Männer eher,
- Unsicherheit der Männer in Elternzeit, v.a. zu Beginn,
  - o Im Vorfeld der Elternzeit ist es wichtig, Vertrauen und Sicherheit zu vermitteln,
- Vaterschaft, Partnerschaft, Familie sind Teile der dauerhaften Lebensplanung,
  - o Man braucht Angebote über die Elternzeit hinaus,
- Netzwerke für Väter sind hilfreich.

Frau Thompson:

„Die Pioniere im Betrieb gingen durch die Hölle und wieder zurück“ - vor dem Audit und vor der familienbewussten Familienpolitik bei Alcatel-Lucent

**Frage:**

Wie wichtig ist die Sichtbarkeit der Väter im Betrieb? Dies wird in Publikationen betont

Frau Thompson:

Bei Alcatel-Lucent gibt es eine Intranet-Seite „Väter im Betrieb“.

Herr Matthes:

Väter müssen in manchen Alltagssituationen ihre Rolle klar machen – „nicht arbeitslos, wenn man vormittags einkaufen geht“.

**Frage:**

Gelten die angesprochenen Programme nur für Privilegierte, kann der Einkommensausfall in manchen Berufen überhaupt kompensiert werden?

Herr Kaletta:

Wurde von vielen werdenden Vätern, die auf Elternzeit angesprochen wurden, gefragt: „Wer bezahlt mir das?“

- Prozess, den jeder für sich regeln muss,
- wirtschaftliche Zwänge sind individuell,
- betriebliche Notwendigkeiten wie Schicht- und Wochenendarbeit sind nicht zu leugnen oder zu kompensieren,
- differenziertes betriebliches Instrumentarium notwendig.

Frau Dettweiler:

Man muss die wirtschaftspolitischen Realitäten wahrnehmen, in Regionen wie der Westpfalz steht das Finden und Halten eines Arbeitsplatzes im Vordergrund.

Herr Schmidt:

Frauen müssten gerechter bezahlt werden, auch in so genannten Frauenberufen, damit sich etwas ändert.

Herr Eichhorn:

Ein Hemmnis ist auch: Durch die Privatkunden im Handwerk ist nur eine begrenzte Flexibilität möglich.

Herr Kalmbach:

Das jetzige Privileg der besser Verdienenden ist nicht zu leugnen, aber im Prozess des sozialen Wandels ist morgen schon Vieles Realität, was heute noch Vision ist.

Herr Kaletta:

Für Schichtarbeitende könnte schon hilfreich sein, wenn neue Modelle der Notfall- und Randzeiten-Kinderbetreuung gefunden werden, er hat z.B. von einem interessanten Beispiel aus dem Elsass gelesen, wo sich Ehrenamtliche in einer Art Mehrgenerationenhaus um Kinder von Schichtarbeitern kümmern.

**Frage:**

Welches waren die Motive der hier vorgestellten Unternehmen, familien- und väterfreundliche Maßnahmen einzuführen?

Herr Kaletta:

- Arbeitszufriedenheit, Produktivität durch bessere Vereinbarkeit,
- Entwicklung „aging work force“ – Pflege und Eldercare werden zum Thema und müssen geregelt werden,
- langfristig: Binden qualifizierter Arbeitskräfte,
- soft facts werden immer wichtiger als Standortfaktor, Standortvorteile aktiver Familienpolitik,
- existenzielles Thema für Daimler.

Frau Thompson:

- Neben den von Herrn Kaletta genannten Motiven auch:
- amerikanische Firmenkultur,
- Druck aus der Belegschaft heraus, verbunden mit der Kooperationsbereitschaft des Vorstandes,
  - o aus Einzelfallregelungen sind Standards geworden
- eigene Betroffenheit, da in den Siebziger Jahren keine entsprechende Infrastruktur da war und sie und ihr Partner großen Druck hatten, Beruf und Kindererziehung zu vereinbaren.