

## ...Vater sein dagegen sehr



Immer mehr Väter  
möchten mehr Zeit  
mit ihren Kindern  
verbringen

Noch immer bestimmen tradierte Rollenbilder die Zuständigkeiten für Beruf und Familie in Deutschland. Das Ausbrechen aus diesen gewohnten Verhaltensmustern ist schwierig. Viele Väter artikulieren zwar mittlerweile den Wunsch, soziale Verantwortung übernehmen zu wollen und einen aktiven Part in der Kindererziehung zu spielen – die messbare Realität sieht jedoch

anders aus. Nur 15 Prozent aller in Teilzeit Arbeitenden sind Männer.

Väter, die sich der Kindererziehung genauso wie dem Beruf widmen wollen, brauchen flexible Arbeitszeiten. Jedoch stehen sie häufig Vorurteilen der Kolleginnen und Kollegen sowie von Vorgesetzten gegenüber, die ihnen etwa mangelnden Ehrgeiz vorwerfen. Väter haben ähnliche Probleme wie Mütter, Teilzeitarbeit unter Beibehaltung ihrer Position durchzusetzen. Hinzu kommt jedoch noch das Unverständnis von vielen Menschen aus dem beruflichen und privaten Umfeld dafür, dass Kinder neben dem Beruf eine gleichwertige Rolle auch für Männer spielen können. Diese sozialen Zwänge und Erwartungen motivieren Väter nicht gerade, in Teilzeit zu arbeiten oder Elternurlaub zu beantragen, obwohl die rechtlichen Voraussetzungen für diese Vorhaben geschaffen worden sind. In anderen Ländern ist man da schon erheblich

weiter. Bessere Kinderbetreuung sorgt in benachbarten europäischen Staaten und den USA neben höheren Frauenerwerbsquoten auch für mehr Familienengagement von Männern.

In verschiedenen Bundesländern haben sich bereits einige Väter zusammengeschlossen, um den Problemen gemeinsam zu begegnen. Das Väterzentrum Hamburg e.V. bietet in seiner Beratungsstelle Unterstützung für Väter, die ihre Arbeitszeit flexibilisieren möchten ([www.vaeter.de](http://www.vaeter.de)). Ziel ist es, auch in Kooperation mit Frauenprojekten und interessierten Unternehmen, neue und gemeinsame Beratungsansätze für berufstätige Paare zu entwickeln. In NRW ist vor allem das Väterprojekt „esperanza“ aktiv. Das Bonner „esperanza“-Projekt hat in Zusammenarbeit mit Betrieben die Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Schwerpunkt ausgewählt.

Gundula Grzesik, Zeitbüro NRW

## Links, Literatur, Veranstaltungen, Meldungen

### Links

<http://www.beruf-und-familie.de/start.html>  
Ziel der Beruf & Familie gGmbH ist die Förderung einer familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen.

[http://www.daa-owl.de/jobs-und-kids/start\\_jobs.htm](http://www.daa-owl.de/jobs-und-kids/start_jobs.htm)  
Die Deutsche Angestellten-Akademie berät im Rahmen ihres EU-Projekts jobs & kids Unternehmen in Ostwestfalen zu Möglichkeiten moderner und familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung und unterstützt bei der individuellen betrieblichen Umsetzung.

<http://www.vaeterberatung-koeln.de>  
Anlaufstelle für Väter in NRW, die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf suchen.

### Literatur

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:**

- Familienleben und Arbeitswelt – für eine neue Balance. Wünsche und Realität junger Familien.
- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse. September 2003

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=11386.htm>  
broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de

**Bundesanstalt für Arbeit: „Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander“**  
IAB-Werkstattbericht Nr.12/2003  
<http://www.iab.de/iab/aktuell/newsletter.htm>

**Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen: Väter in Bewegung.**  
<http://www.mgsff.nrw.de/service/publikationen/regal/index.htm>

Tempora veröffentlicht ausschließlich Literaturhinweise für Schriften von Bund, Land, öffentlichen Institutionen sowie Interessenverbänden.

### Veranstaltungen

**18. März 2004**  
**Know-how-Transfer Software für die Arbeitszeitberatung**  
Zeit: 10-16 Uhr, Ort: Dortmund, Kosten: 50 Euro, Anmeldeschluss: 05. März 2004  
Unternehmensberaterinnen und -beratern in NRW

wird im Frühjahr 2004 eine kostenlose Software zur Verfügung gestellt, die als Analyse- und Simulationsinstrument bei der Arbeitszeitberatung eingesetzt werden kann. Schulungen für die Software finden ausschließlich in dieser Fortbildung statt.

**28. April 2004**  
**Know-how-Transfer Zeitkonten & Insolvenz-sicherung**  
Zeit: 10-16 Uhr, Ort: Dortmund, Kosten: 50 Euro, Anmeldeschluss: 16. April 2004

Anmeldungen und weitere Informationen beim Zeitbüro NRW unter Telefon 0231/5897630 oder [info@zeitbuero.nrw.de](mailto:info@zeitbuero.nrw.de) sowie im Internet unter [www.arbeitszeiten.nrw.de/b1-1f.htm](http://www.arbeitszeiten.nrw.de/b1-1f.htm)

### Meldungen

**Neue Broschüre für Unternehmen**  
Mit der Publikation „Flexible Arbeitszeiten: Eine Informationsbroschüre für Unternehmen“ bietet das Zeitbüro NRW insbesondere Personalverantwortlichen einen übersichtlichen Einstieg in die Thematik der Arbeitszeitflexibilisierung. Die Broschüre ist kostenlos im Zeitbüro NRW zu erhalten.

### Impressum

**Herausgeber:**  
Zeitbüro NRW  
**Redaktion:**  
Gundula Grzesik  
(verantwort. Redakteurin)  
Dr. Ulrike Hellert  
Andre Marsula  
**An dieser Ausgabe hat mitgewirkt:**  
Carmen Tietjen  
(DGB-Bezirk NRW)  
**Fotonachweis:**  
Carmen Tietjen  
Dr. Ulrike Hellert  
**Redaktionsanschrift und Bezugsadresse:**  
Zeitbüro NRW  
Märkische Str. 87  
44141 Dortmund  
Tel. 0231/58 97 63-0  
[info@zeitbuero.nrw.de](mailto:info@zeitbuero.nrw.de)  
**Gestaltung:**  
Hilbig | Strübbe Partner



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT  
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für  
Wirtschaft und Arbeit  
des Landes  
Nordrhein-Westfalen



# tempora

journal für moderne arbeitszeiten

februar 2004

## Familiengerechte Arbeitszeiten

Familiengerechte Arbeitszeiten müssen flexibel sein

Deutscher Gewerkschaftsbund will Eltern im Beruf unterstützen

Kinder gehören einfach dazu

So kann's gehen: Kind und Beruf unter einem Hut

...Vater sein dagegen sehr

Links, Literatur, Veranstaltungen, Meldungen

## Familiengerechte Arbeitszeiten müssen flexibel sein

Wenn in Deutschland über die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit diskutiert wird, stehen meist die Kinderbetreuungszeiten, die Arbeitszeiten und die Betriebszeiten im Mittelpunkt der Debatte. Es ist eine wichtige Aufgabe, diese Zeiten in eine fair abgestimmte Balance zu bringen. Flexible Arbeitszeitgestaltung ist dafür unerlässlich.

Ein häufig genannter Vorteil flexibler Arbeitszeiten bezieht sich gerade auf die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Starre Arbeitszeiten ermöglichen es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Unternehmens kaum oder gar nicht, die Anforderungen des Berufs mit denen der Familie in Einklang zu bringen, da diese nicht die notwendigen Zeitspielräume bieten, in denen die Beschäftigten ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können. Die Bausteine der flexiblen Arbeitszeitgestaltung hingegen gewährleisten

besonders auf Grund der Schaffung größerer Handlungsspielräume eine günstigere Ausrichtung der Arbeitszeiten an familiären Belangen. Effektive Elemente flexibler Arbeitszeiten sind in diesem Zusammenhang beispielsweise Teilzeit und Telearbeit sowie Funktionszeiten und Vertrauensarbeitszeit (siehe z. B. Tempora Mai 2003).

Die Einführung flexibler Arbeitszeiten in kleinen und mittelständischen Unternehmen wird natürlich in erster Linie mit wirtschaftlichen Faktoren verbunden, wie z. B. Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch verlängerte Servicezeiten sowie Kostenreduzierungen und dadurch letztendlich Sicherung der Beschäftigung im Unternehmen. Das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt dagegen eher zweitrangig.

Familienfreundliche Arbeitszeiten können aber durchaus auch einen positiven Beitrag

zur Effizienz eines Unternehmens leisten, wie eine Studie zeigt, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben wurde. Der im September 2003 veröffentlichte Prognose-Report (siehe Literatur) liefert auf der Grundlage betrieblicher Controllingdaten aus zehn mittelgroßen deutschen Unternehmen gesicherte Erkenntnisse über das Kosten-Nutzen-Verhältnis familienfreundlicher Maßnahmen.

Wie die Ergebnisse zeigen, sind die realisierten Einsparungen in den Bereichen Fluktuation, Wiedereingliederung sowie längerfristige Betriebsabwesenheit höher als die entsprechenden Ausgaben für die Einführung familiengerechter Maßnahmen wie beispielsweise individuelle Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und Kinderbetreuung.

*Andre Marsula, Zeitbüro NRW*

## Deutscher Gewerkschaftsbund will Eltern im Beruf unterstützen

### Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser,

meine Tochter fragte mich kürzlich sehr skeptisch, ob ich eigentlich immer noch der Meinung sei, dass sich Beruf und Familie vereinbaren lassen. Wahrscheinlich hatte ich mal wieder zu wenig Zeit für sie. Aber aus voller Überzeugung antwortete ich ihr: „Ja, aber ich hoffe sehr, dass Du es später einfacher haben wirst.“ Nicht nur die Bundesfamilienministerin, auch namhafte Unternehmer fordern unermüdlich familienfreundlichere Arbeitsplätze. Dies zum einen, weil Deutschland auf gut qualifizierte Frauen und Männer zur Standortsicherung nicht verzichten kann, zum anderen, weil unserem Land die Kinder ausgehen.

Die Bevölkerung in Deutschland nimmt bekanntlich stark ab, der Anteil älterer Menschen steigt. Frauen entscheiden sich zunehmend für Beruf oder Kinder. Einige geben ihren Beruf auf, um sich ganz bewusst auf ihre Rolle als Mutter, Hausfrau, Ehefrau oder ehrenamtlich Tätige zu konzentrieren. Andere bleiben kinderlos, weil ihnen der Beruf gar keine Wahl lässt, ganz nebenher auch noch Kinder zu erziehen. Beide Wege sind nachvollziehbar, aber volkswirtschaftlich und gesellschaftlich bedenklich.

Gefragt sind also überzeugende familien-gerechte Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ermöglichen. Betriebswirtschaftlich lohnen sich familiengerechte Arbeitsplätze, denn die Beschäftigten bleiben dem Unternehmen mit ihren jeweiligen Qualifikationen erhalten und arbeiten häufig sehr motiviert, wodurch das Personalvermögen im Unternehmen gesichert wird.

Es ist also an der Zeit, den vielen Überlegungen zur Familienfreundlichkeit endlich Taten folgen zu lassen, denn Familie und Beruf kann so schön sein!

Ihre Dr. Ulrike Hellert

Mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch mit der Thematik von familienfreundlichen Arbeitszeiten beschäftigt sich auch die gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmervertretung. Carmen Tietjen ist seit zehn Jahren beim DGB-Bezirk NRW tätig und u.a. zuständig für den Bereich Frauenpolitik. Tempora sprach mit der Landesfrauensekretärin des DGB in Nordrhein-Westfalen.

**Tempora:** Was versteht der DGB unter familienfreundlichen Arbeitszeiten?

**Tietjen:** Betriebliche Arbeitszeitsysteme oder andere Regelungen, die es auch familiär engagierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, eine ihren Fähigkeiten und Wünschen entsprechende Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Dabei können manchmal unkonventionelle individuelle Lösungen sehr hilfreich sein. Entscheidend dabei ist, ob der entwickelte Lösungsansatz eine tatsächliche Verbesserung der Situation für die jeweiligen Betroffenen darstellt.

**Tempora:** Wie unterstützt der DGB die Förderung von familiengerechten Arbeitszeiten?

**Tietjen:** Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik bedeutet schon lange nicht mehr (nur) „Samstags gehört Vati mir!“, „35 Stunden sind genug!“ oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es ist vielmehr unsere Aufgabe, gemeinsam mit den Betriebs- und Personalräten dafür zu sorgen, dass die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bessere Möglichkeiten haben, ihre Zeitrhythmen, ihre Vorstellungen des Ineinandergreifens von Lebens- und Arbeitszeit umzusetzen. In vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen ist durchaus der gute Wille da, berufstätige Eltern zu

unterstützen. Doch sowohl den Betriebsräten als auch den Personalverantwortlichen fehlen häufig die notwendigen Ressourcen, z.B. eine betriebsnahe Kinderbetreuung zu initiieren. Unterstützung in diesen Fragen bietet ein Projekt vom DGB-Bundesvorstand, das von der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach gefördert wird.

**Tempora:** Warum unterstützt der DGB die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

**Tietjen:** Junge Frauen und Männer wollen heute beides, Familie und Beruf. Schließlich war bislang noch keine Frauengeneration so gut ausgebildet wie die der jungen Frauen heute. Die Unternehmen können es sich kaum leisten, auf dieses Potenzial zu verzichten. Und zunehmend wollen auch Väter eine aktive Rolle in der Kindererziehung einnehmen. Doch wenn Beschäftigte Eltern werden, zeigt sich: Nach wie vor sind es vor allem die Mütter, die sich um den Nachwuchs kümmern – auf Kosten ihrer beruflichen Ambitionen. Jede dritte Mutter, aber noch nicht einmal jeder dreißigste Vater arbeitet Teilzeit. Von den 97 Prozent der Eltern, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen, sind nur gut zwei Prozent Väter. Hier müssen Vorschläge und Antworten gefunden werden, die den differenzierten Lebensstilen gerecht werden.

**Tempora:** Wie können auch Väter unterstützt werden, die gerne in Teilzeit arbeiten wollen. Bieten Sie in diesen Fällen Unterstützung an?

**Tietjen:** In Kooperation mit dem Sozialnetz Hessen bietet ver.di seit April 2002 dazu eine Beratungsstelle im Internet an ([www.sozialnetz.de/Vater-und-Beruf](http://www.sozialnetz.de/Vater-und-Beruf)), und zwar mit dem Ziel, Väter durch positive Beispiele zu ermutigen, sich stärker in der Familienarbeit zu engagieren und Informationen über gesetzliche Rahmenbedingungen, Betreuungsangebote, Arbeitszeitmodelle etc. zu geben.



Carmen Tietjen, Landesfrauensekretärin des DGB in Nordrhein-Westfalen

**Tempora:** Vielen Dank für das Gespräch, Frau Tietjen.

## Familienfreundliche Maßnahmen im Ingenieurbüro Kranz

# Kinder gehören einfach dazu

Rund 70 Prozent der zwölf Angestellten im Ingenieurbüro Kranz sind Frauen. „Logisch, dass ich mich mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen muss“, erklärt Geschäftsführer Thomas Kranz. Flexible Arbeitszeiten sind daher eine Notwendigkeit für den zweifachen Vater. Die meisten Frauen, die Kinder haben, arbeiten in Teilzeit. „Wir haben einen festen Ansprechpartner für die Teilkraften und somit eine Koordinationsstelle für die Übergaben von noch nicht beendeten Tätigkeiten“, berichtet Thomas Kranz. Zudem gibt es einen festen Termin in der Woche für den regelmäßigen Austausch und die Reflexion von Projekten. Alle Mitarbeiterinnen arbeiten sehr eigenständig, jede hat einen Schlüssel zum Büro, um auch mal ganz flexibel zu selbst gewählten Zeiten arbeiten zu können. Thomas Kranz hat ein Interesse daran, dass seine Mitarbeiterinnen nach dem Mutterschutz so schnell wie möglich wieder in den Betrieb zurückkehren. Das Büro liegt im kleinen Stromberg bei Oelde. „Aufgrund unseres Standortes ist es gar nicht so leicht

qualifiziertes Personal zu bekommen“, berichtet der Ingenieur, der sich auf Industrie-, Wohn- und Geschäftsbau spezialisiert hat. „Außerdem arbeiten meine Mitarbeiterinnen schon sehr lange hier, kennen sich aus und haben langjährige Geschäftsverbindungen zu unseren Kunden. Wenn ich neue Angestellte einarbeiten müsste, dann würde das auch zwei Jahre dauern, bis diese soweit wären wie die Kollegin in Mutterschutz.“ Daher bietet er seinen Mitarbeiterinnen alternative Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. So gab es bereits eine gemeinsame Kinderbetreuung im Betrieb, die zur Zeit wegen der Altersstruktur der Kinder ruht. Für ältere Kinder steht im Büro ein Raum für die Erledigung von Schularbeiten zur Verfügung. Telearbeit soll für einen schnellen Wiedereinstieg nach der Babypause sorgen. „In den nächsten fünf Jahren werden sicherlich weitere Mitarbeiterinnen Kinder haben“, vermutet Thomas Kranz, „da brauche ich ein gutes Konzept zur Kinderbetreuung, sonst werden mir wichtige Arbeitskräfte fehlen.“



Arbeits- und Hausaufgabenplatz von Vater Thomas Kranz und Sohn Jonas

### Faktoren zur Familienfreundlichkeit im Betrieb sind für Thomas Kranz:

1. Nähe von Arbeits- und Wohnort
2. Flexible Arbeitszeiten
3. Eigenständiges Arbeiten
4. Kinderbetreuung sicher stellen
5. Räumlichkeiten und Spielzonen in Arbeitsumfeld einrichten
6. Gewährleistung der Informationsweitergabe zur Weiterbearbeitung von Arbeitspaketen

## So kann's gehen: Kind und Beruf unter einem Hut

**Stefanie Görmann ist als Betriebswirtin bei einem Unternehmen im Anlagenbau beschäftigt. Nach ihrer Elternzeit ist sie wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückgekehrt. Sie arbeitet jetzt in Teilzeit. Tempora sprach mit der Dortmunderin über die Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sie zu gewährleisten.**

*Tempora: Welche Rolle spielen flexible Arbeitszeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Sie?*

**Görmann:** Eine sehr wichtige. Wir haben ein Gleitzeitmodell. Die Kernarbeitszeit liegt für Vollzeitkräfte zwischen 8.30 Uhr und 15.45 Uhr, freitags bis 15.00 Uhr; bei Teilkraften wird auf eine reglementierte Kernarbeitszeit mit Anwesenheitspflicht verzichtet. Die Arbeitszeiten werden in Absprache mit dem Vorgesetzten festgelegt. Ich arbeite in Teilzeit, wöchentlich 20 Stunden, die ich im Moment auf 5 Tage à 4 Stunden aufgeteilt habe. So bringe ich morgens meine Tochter in den Kindergarten, fahre dann zur Arbeit und kann sie mittags sogar wieder selbst abholen.

*Tempora: Welche organisatorischen Maßnahmen sollten bedacht werden?*

**Görmann:** Es ist wichtig, dass die Arbeit so eingeteilt ist, dass Termine weitestgehend vorhersehbar und damit planbar sind. Sicherlich sind dazu auch klare Zuständigkeiten von Nöten. Das heißt, dass Arbeitsgebiet sollte idealerweise so aufgebaut sein, dass Aufgaben im Ganzen abgewickelt werden können und nicht von anderen weiterbearbeitet werden. Wichtig ist auch, dass man als Teilkraft nicht „außen vorsteht“, sondern in alle Informationen mit eingebunden wird. Besprechungen sollten dementsprechend angesetzt werden. Ist ein Arbeitsplatz so eingeteilt, sind zeitliche Variationen möglich (zum Beispiel einmal länger zu arbeiten oder eher zu gehen, einen Tag zu gleiten bzw. ganz zu arbeiten oder auch erst mittags zu kommen). Wichtig sind diese zeitlichen Variationen sowohl für den Arbeitgeber z.B. bei erhöhtem Arbeitsanfall, wichtigen Terminalsachen, ganztägigen Seminaren als auch für mich, wenn beispielsweise die Kindergartenbetreuung ausfällt oder bei Krankheit des Kindes.

*Tempora: Inwiefern ist Ihr Partner in die Familienarbeit involviert?*

**Görmann:** Mein Mann ist in die Familienarbeit fest eingebunden. Er hat zwar eine Vollzeitstelle und ist nicht immer so flexibel wie ich. Trotzdem kann ich sagen, dass wir sowohl die Betreuung unseres Kindes als auch die Hausarbeit fast vollständig teilen. Das ist sehr wichtig für mich und unser Kind.



Kann aufgrund ihrer Arbeitszeiten flexibel reagieren: Stefanie Görmann mit ihrer Tochter Sina