

## Väter & Karriere Newsletter 2-2010

### „12 Monate Elternzeit sind genug“

Die Diskussion um die Weiterentwicklung des Elterngeldes gewinnt langsam an Fahrt. Es geht unter anderem um die im Koalitionsvertrag vereinbarte Ausweitung der Partnermonate und die Flexibilisierung der Regelungen im Sinne einer Teilelternzeit, die eine Beschäftigung mit reduziertem Stundenumfang bis zu einem Zeitraum von 28 Monaten ermöglichen soll.

Bevor dazu konkrete Pläne auf dem Tisch liegen legt der Finanzminister bereits sein Veto ein und Vertreter der Wirtschaft wie Michael Hüther, Vorsitzender des Instituts der Deutschen Wirtschaft in Köln erklären, eine Ausweitung der Vätermonate sei nicht nötig. Längere Abwesenheitszeiten seien für Betriebe und Beschäftigte schädlich.

Ins gleiche Horn stoßen auch die Grünen, die darauf hinweisen, dass eine gleichberechtigte Aufteilung der Aufgaben zwischen Vätern und Müttern, auch eine Ausweitung der Partnermonate innerhalb des jetzt definierten Zeitraums von 14 Monaten möglich sind.

An diesen ‚Einwänden‘ ist etwas dran, richtig ist aber auch, dass Erziehung von Kindern in einem bestimmten Lebensabschnitt auch Zeit braucht und das Ideal des unbegrenzt flexiblen, immer einsetzbaren männlichen Beschäftigten nicht erst durch die Partnermonate Risse bekommen hat. Aber 4 Vätermonate, wenn sie denn im gleichen Umfang in Anspruch genommen werden wie die bisherigen 2 würden eine nachhaltige Änderung der Arbeitsorganisation in den Betrieben benötigen und bewirken.

In diesem Newsletter finden Sie Informationen zu folgenden Themen

- [Eine kleine oder eine zukunftsfähige Lösung](#)
- [Geschlechterkrampf von rechts und links](#)
- [Literaturhinweise](#)
- [Veranstaltungen](#)
- [Linktipps](#)

### Eine kleine oder eine zukunftsfähige Lösung

Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechtsfragen vom Dezember des letzten Jahres ist die Bundesregierung gefordert, das Sorgerecht für nicht verheiratete Väter neu zu regeln. Dies ist auch vor dem Hintergrund, dass immer mehr Kinder in Partnerschaften hinein geboren werden, in denen die Eltern nicht miteinander verheiratet sind.

Es geht also auch um ein klares Signal, ob Väter in dieser Situation genauso in die ‚Pflicht‘ genommen werden wie verheiratete oder ob sich die politische Diskussion um die Verantwortung der Väter als Leerformel erweist. Entschieden ist laut Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage vom 24. März noch nichts: Es ist nicht zutreffend, dass sich die Bundesregierung bereits auf Eckpunkte einer Reform verständigt hat. Wie bereits anlässlich Ihrer mündlichen Frage vom 27. Januar 2010 dargelegt, gibt die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte Anlass, sehr sorgfältig zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen ledige Väter auch ohne zwingende Zustimmung der Mutter eine Möglichkeit bekommen sollen, ein gemeinsames Sorgerecht zu erhalten.

### Geschlechterkrampf von rechts und links

Mit seiner im Rahmen der WISO Diskurse der Friedrich Ebert Stiftung erschienen Expertise ‚Geschlechterkampf von rechts, Wie Männerrechtler und Familienfundamentalisten sich gegen das Feindbild Feminismus radikalieren‘, hat Thomas Gesterkamp in ein Wespennest gestochen. Seine in einer Mail geäußerte Absicht „Wichtiger als unnötige Detail - Streitereien finde ich, die politische Auseinandersetzung mit den in meiner Expertise genannten Gruppen zu führen. Ich halte es dabei für falsch, pauschal von "Akteuren einer rechtsradikalen Männerbewegung" zu sprechen. Es ging mir bei meinen Recherchen darum, eine Grauzone zu beleuchten, Verbindungen deutlich zu machen und die fehlende Distanzierung zum rechtsextremen und rechtskonservativen Milieu zu skandalisieren.“ wird von vielen Seiten konterkariert.

Die einen sehen sich pauschal verunglimpft und kündigen den noch nicht begonnenen Dialog auf, die anderen fühlen sich in dem, was sie schon immer wussten bestätigt und fordern zum Beispiel die Akteure im Bundesforum Männer auf, sich von etwas zu distanzieren, was es nicht gibt.

Am 12. Mai gestaltet die FES in Berlin einen Abend zum Thema ‚Richtungsdiskurse in der Männerpolitik‘ an dem die Protagonisten aus der ‚Deckung‘ ihrer Papiere kommen und den Dialog aufnehmen (können).

## Literaturhinweise

### **Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen**

Ann-Cathrin Vogt hat in ihrer Dissertation, die jetzt als [Buch](#) veröffentlicht wurde, die Bedingungen der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter in Deutschland untersucht.

Im theoretischen Teil des Beitrags werden ökonomische und an der Persönlichkeit des Vaters anknüpfende Determinanten für und wider die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter einander gegenübergestellt. Die empirische Überprüfung der Hypothesen erfolgt anhand eines Datensatzes, der im Rahmen einer Online-Befragung unter berufstätigen Vätern in Deutschland, deren Kind(er) nach dem 1. Januar 2001 geboren wurde(n), erhoben wurde.

Die Analyse mit der Variable „Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater: ja – nein“ zeigt, dass die Entscheidung des Vaters stärker von ökonomischen Determinanten bestimmt wird als von seiner Persönlichkeit. Ein weiterer bedeutsamer Faktor ist das Geschlechterrollenverständnis des Vaters.

Weitere Informationen zu der Studie finden Sie [hier](#).

### **Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere**

Der Journalist Thomas Gesterkamp nutzt die Neuauflage seines Buches um nach drei Jahren Elternzeit eine kritische Bilanz der ‚Hype‘ um die neuen Väter zu ziehen und insbesondere den Serviceteil zu aktualisieren und zu erweitern. Gleich im Vorwort legt er aber die Finger in die Wunde: was kommt nach den zwei oder mehr Monaten Elternzeit der Väter? Kehren sie wie vorher an ihren Arbeitsplatz zurück, machen jetzt vielleicht noch mehr Überstunden, die Haushaltskasse muss ja stimmen und ein Einkommen ist ja zumindest vorübergehend ausgefallen oder markiert die Väterzeit, so kurz wie sie auch sein mag, doch einen Wandel?

Die Antwort des Autors ist eindeutig, für ihn markiert diese Zeit einen kulturellen Wandel, gar einen Bruch und die steigende Zahl der Väter in Elternzeit ist für ihn ein Beweis, dass Veränderungen auch mit oder gerade mit Geld bzw. monetärer Anerkennung erzielt werden können.

Die Herausforderungen, die sich aus diesem Wandel ergeben sieht er jetzt und in den kommenden Jahren auf all die Institutionen zukommen, die sich mit diesen neuen Vätern auseinandersetzen können oder sie auch weiterhin ausgrenzen können, die Kitas, die Schulen und die Einrichtungen der Familienbildung.

Das gleiche gilt natürlich auch für die Unternehmen, sie können so tun als ob die Männer aus einem verlängerten Urlaub zurückkommen und diese mit der liegen gebliebenen Arbeit beglücken oder auf die neuen Bedürfnisse der Väter eingehen. Denn in den Betrieben entscheidet sich, ob die Lebensentwürfe der Väter zum Tragen kommen können oder nicht. Dazu bringt der Autor zahlreiche Beispiele, gute und abschreckende.

## Veranstaltungen

### **Familienfreundliche Personalpolitik**

Unter diesem Titel veranstaltet die Evangelische Akademie Tutzing vom 18. bis zum 20. Juni eine Tagung mit den Schwerpunkten Work-Life-Balance, eine neue Personalpolitik, betriebliche Sozialpolitik und Good Practice.

In der Ankündigung heißt es dazu: „Wir haben verstanden“, sagen viele Unternehmen, bauen Kindergärten, ermöglichen flexible Arbeitszeiten und richten Telearbeitsplätze ein. Aber es gibt nicht nur „good practice“, sondern noch viele Hemmnisse für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das gilt besonders auch bei pflegebedürftigen Angehörigen.

Informationen zum Programm finden Sie [hier](#)

## Linktipp

### **Der Personalbereich verschläft seine strategische Verantwortung**

Im Februar hat die ‚hessenstiftung - familie hat zukunft‘ die Ergebnisse ihrer aktuellen Umfragen zur Familienfreundlichkeit in Unternehmen und unter Personalverantwortlichen vorgestellt.

Fazit der Studien: 84 Prozent der Unternehmen setzen sich mit Familienfreundlichkeit auseinander. Das Thema macht nach Angabe der Befragten in den vergangenen zwei Jahren Fortschritte (sagten 58 %). Die Geschäftsleitungen stehen voll und ganz hinter familienfreundlichen Maßnahmen (59 %). Doch der Personalbereich verschläft in vielen Fällen seine strategische Verantwortung, versteht sich kaum als Initiator.

Die Ergebnisse der beiden Untersuchungen finden Sie [hier](#).

Herausgeber:

Hans-Georg Nelles  
Väter & Karriere  
Volmerswerther Straße 41  
40221 Düsseldorf