

Exklusive Studie

## **Rabenväter wider Willen**

Von Juliane Lutz, Mitarbeit: Katrin Terpitz

Mit familienfreundlichen Firmen ist es in Deutschland anscheinend nicht weit her: Eine exklusive Studie zeigt, dass 70 Prozent der Väter negative Folgen im Job fürchten, falls sie Eltern- oder Teilzeit nehmen – und deshalb ihre Wünsche gar nicht erst äußern.

DÜSSELDORF. Ingenieur Ralf Hiller fühlte sich als Rabenvater. Um mehr Zeit für Frau und Kinder zu haben, gab der 45-Jährige seinen reiseintensiven Job schließlich auf. Doch auch als Regionalleiter eines großen Personaldienstleisters wuchs die Arbeitszeit immer weiter aus. Hiller teilte seinem Chef mit, er könne die Erwartungen nicht erfüllen und wolle zudem nicht weiter aufsteigen, da ihm auch die Familie wichtig sei. Doch der reagierte verständnislos. „Ich hatte ein Tabu angesprochen, für die Kollegen war ich nun eine Art Alien“, sagt Hiller.

Als dann seine Frau erkrankte und er öfter zu Hause einspringen musste, war für Hillers Vorgesetzten das Limit erreicht. „Ich sehe für uns beide kein Weiterkommen“, hieß es. Der Ingenieur wurde bald danach herabgestuft und kündigte schließlich. „Auch wenn es rechtlich gar nicht durchsetzbar wäre – in dieser Firma war sogar vertraglich ausgeschlossen, dass ein Mann Teilzeit arbeiten kann“, wundert sich Hiller. Heute arbeitet er selbstständig.

Obwohl sich Männer hierzulande längst nicht mehr nur als Ernährer der Familie, sondern zunehmend auch als Erzieher und Betreuer ihrer Kinder verstehen, werden viele durch Zwänge im Beruf zu Rabenvätern wider Willen. Das belegt die Studie „Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber“, die die Kölner IGS Organisationsberatung im Auftrag der Hessenstiftung „Familie hat Zukunft“ durchgeführt hat. Sie liegt dem Handelsblatt exklusiv vorab vor. 360 Väter, jeder zweite davon in einer Führungsposition, gaben Auskunft.



Das Ergebnis: Nicht nur Mütter, auch Väter fühlen sich heute zwischen Job und Kindern zerrissen. Lediglich zwei Prozent erleben keinen Konflikt zwischen beruflichen und familiären Anforderungen. Gerade mal 14 Prozent sagen, in ihrem Betrieb sei es selbstverständlich, dass Väter familienfreundliche Angebote nutzen. Nur 25 Prozent bescheinigen ihrer Firma Väterfreundlichkeit. 40 Prozent aber sprechen ihrem Brötchengeber diese gänzlich ab.

IGS-Projektleiterin Judith Kohn: „Offensichtlich glauben Firmen vielfach noch an das klassische Modell – der Mann verdient das Geld, die Frau kümmert sich um die Kinder.“ Treten Frauen dem Nachwuchs zuliebe beruflich kürzer, ernten sie heute überwiegend Verständnis, bei Männern dagegen dominieren negative Reaktionen, sagt Kohn. „Wir Männer werden nur als Arbeitsmaschinen betrachtet“, klagt einer der befragten Väter.

Fakt ist: 71 Prozent der Väter fürchten negative Folgen, falls sie familienfreundliche Angebote wie Teil- oder Elternzeit in Anspruch nehmen. Dabei dominiert die Angst vor einem Karriereknick und dem fehlenden Verständnis der Vorgesetzten und Kollegen. Viele stört auch das Negative Image, das Vätern anhaftet, die der Familie einen ähnlich hohen Stellenwert einräumen wie dem Beruf. Die bittere Konsequenz: 71 Prozent der befragten Väter schrecken davor zurück, ihren Chefs gegenüber den Wunsch zu äußern, familienfreundliche Angebote in Anspruch zu nehmen.

„Dabei gibt es ein starkes Bedürfnis von Männern nach familienfreundlichen Maßnahmen“, weiß Volker Baisch, Geschäftsführer der Hamburger Unternehmensberatung „Dads – Väter in Balance“. Die Studie belegt dies: Fast 60 Prozent der Befragten würden gern ihre Arbeitszeit reduzieren – im Schnitt um 30 Prozent. Jeder zweite Vater würde gern Elternzeit nehmen – im Schnitt für 16 Monate. Zwei Drittel wünschen sich für zwei Tage in der Woche Arbeiten im Home-Office – wohlgemerkt, wenn sie frei und ohne Angst wählen könnten.

Dass die Ängste der berufstätigen Väter nicht unbegründet sind, zeigt auch das Beispiel von Stefan Roth, der in einem Automobilkonzern arbeitet. Seinen richtigen Namen möchte er lieber nicht in der Zeitung lesen. Roth war für die Beförderung zum Abteilungsleiter vorgeschlagen. Dies hatte sich jedoch erledigt, als er nach der Geburt des ersten Kindes Elternzeit beantragte. Roth: „Mit Teilzeit ist keine Beförderung möglich, sagte man mir.“

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird meist als reines Frauenthema betrachtet“, kritisiert Baisch von Dads. Auch die Studie belegt: Selbst Firmen, die als familienfreundlich gelten, sind noch lange nicht väterfreundlich. Das zeigt sich schon, wenn die Kinder mal krank sind. Obwohl auch Vätern gesetzlich zehn Tage Pflegezeit pro Kind zustehen, bekommen sie von Chef und Kollegen zu hören: „Windpocken? Ja, warum macht denn Ihre Frau nicht frei?“ Selbst Männer, die nur zwei Monate Väterzeit nehmen (auch als „Wickelvolontariat“ verniedlicht), müssen damit rechnen, als Weichei oder Karrieresoftie belächelt zu werden – als jemand, dem Privates wichtiger ist als die Arbeit.

Seitdem 2007 der Anspruch auf bezahlte Vätermomente besteht, trauen sich mehr Männer, für die Familie Auszeit vom Job zu nehmen. „Endlich ein offizieller Grund, Vater sein zu dürfen“, wie ein Studienteilnehmer formuliert. Im vergangenen Jahr nahmen 60 012 Männer dieses Elterngeld in Anspruch – immer noch viel zu wenige.

Einer von ihnen ist Jochen Hauff, der nach der Geburt seiner Tochter ein Jahr in Elternzeit ging. Seit April ist der Volkswirt wieder zurück im Job. Die Auszeit hat dem Manager der Unternehmensberatung A.T. Kearney nicht geschadet – im Gegenteil. „Ich habe diese Monate auch genutzt, um über meine Arbeit hinauszuschauen. Dazu kommt man im Alltag nicht. Und ich konnte eine neue Position definieren, die sich besser mit der Vaterrolle vereinbaren lässt.“ Jetzt koordiniert Hauff die weltweite Nachhaltigkeitsinitiative des Hauses. Während er früher zwischen Warschau und Berlin pendelte, hat er nun mehr Zeit für Frau und Kind.

In den ersten Firmen hat ein Umdenken begonnen, zumal gute Fachkräfte rarer werden. „Gerade jüngere Personalvorstände sind offen dafür, aber es fehlt vielfach an Konzepten“, beobachtet Väterexperte Baisch. Firmen müssten klar kommunizieren, dass sie dahinterstehen, wenn Männer beides wollten. Denn in vielen Köpfen spuke noch die Angst vorm Karriereknick.

Autobauer Ford hat die Väter bereits auf dem Schirm. Jede Führungskraft durchläuft ein Pflichttraining, um die Sensibilität für veränderte Familienformen und Rollenbilder zu schärfen. Seit sechs Jahren gibt es ein Familiennetzwerk, das auch Workshops für berufstätige Väter anbietet. 2007 gingen 30 Ford-Männer in Elternzeit.

„Mitarbeiter, denen die Möglichkeit gegeben wird, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder vom Home-Office zu arbeiten, sind sehr motiviert. Ihre Identifikation mit der Firma steigt“, betont Robert Schilling, der das Netzwerk von Ford koordiniert. Seine Beobachtung deckt sich mit der Väter-Studie der Hessenstiftung. 93 Prozent der Befragten sagen: Gelebte Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz wirkt sich positiv auf die Motivation aus. Für die Hälfte ist sie zudem ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers.

Bei A.T. Kearney macht sich Zentraleuropachef Dietrich Neumann seit zwei Jahren für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere stark. Er ist überzeugt: „Unternehmen, die diesen Aspekt außer Acht lassen, haben es künftig schwer.“ Neumann selbst gehört zu den Rabenvätern wider Willen. Noch heute bedauert er: „Zur Geburt unserer Tochter vor 14 Jahren konnte ich nur drei Wochen aussetzen.“

**EXKLUSIV** HANDELSBLATT, Samstag, 5. April 2008, 08:30 Uhr

[http://www.handelsblatt.com:80/News/printpage.aspx?\\_p=200812&\\_t=ftprint&\\_b=1412895](http://www.handelsblatt.com:80/News/printpage.aspx?_p=200812&_t=ftprint&_b=1412895)