



# Familien stärken – Vielfalt ermöglichen

Rheinland-Pfälzischer Familienkongress 2010 – Forum 1: Familienbewusste  
Arbeitswelt

Impuls: Motive und Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von  
Erwerbstätigkeit und Familie für Väter in Rheinland-Pfalz:

1. Fragestellungen
2. Ergebnisse der Einzelstudien
3. Fazit
4. Handlungsempfehlungen

16. September 2010 in Mainz

## Motive und Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Väter in Rheinland-Pfalz

- Die Studie zielte u.a. darauf ab:
  - die Attraktivität der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer in Rheinland-Pfalz zu steigern und in Unternehmen das Bewusstsein für eine genderorientierte Personalpolitik zu schärfen,
  - Rahmenbedingungen zu benennen, die Männer, respektive Väter in Rheinland-Pfalz brauchen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter attraktiv zu finden,
  - Handlungsempfehlungen zu benennen, welche Rahmenbedingungen die Politik unterstützend auf den Weg bringen sollte, um das Thema „aktive Väter“ in Wirtschaft und Gesellschaft aufzuwerten.

## **Motive und Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Väter in Rheinland-Pfalz**

- **Die Studie umfasste drei Schwerpunkte:**
  - eine für RLP repräsentative Telefonbefragung von 301 16- bis 35-Jährigen,
  - eine ebenfalls quantitative Telefonbefragung von 308 Personalverantwortlichen in ausgewählten rheinland-pfälzischen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten und
  - 10 qualitative Interviews mit elternzeiterfahrenen Vätern.

## Zusammenfassung Studie 16- bis 35jährige

- Die Abkehr vom traditionellen Male-Breadwinner Modell auf der Einstellungsebene bedeutet noch keine Verwirklichung „moderner“ Vater-Rollen in der Praxis
- Berufliche und finanzielle Gesichtspunkte, aber auch die Vorstellung von einer engen Mutter-Kind-Beziehung stehen der Vereinbarkeit von Beruf und Vaterschaft häufig entgegen
- 16- bis 35-Jährige mit höherer Bildung orientieren sich stärker an „modernen“ Geschlechterrollen
- Bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund ist die Orientierung an „traditionellen“ Rollenbildern größer
- Das Wissen über Elternzeit weicht oftmals von den Fakten ab; größere Informationsdefizite bestehen bei Jüngeren, einfacher Gebildeten und Migranten
- Neben finanziellen und beruflichen Gesichtspunkten wird insbesondere die Akzeptanz im Job als ausschlaggebend gesehen, damit mehr Väter Elternzeit in Anspruch nehmen

## Zusammenfassung Unternehmen

- Von Familienfreundlichkeit sind am weitesten entfernt:
  - Kleinere Betriebe (< 50 Mitarbeiter)
  - Betriebe mit überwiegend männlichen Mitarbeitern
  - Unternehmen aus der Branchengruppe „Land- und Fortwirtschaft und Bergbau, Energiegewinnung und Bau und aus der Gruppe „Großhandel/Einzelhandel“
- Charakteristika:
  - Faktisch geringes Angebot an Maßnahmen
  - es wird ein geringer Bedarf der Mitarbeiter an familienfreundlichen Maßnahmen wahrgenommen
  - Elternzeit für Väter wird weniger akzeptiert
  - Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf wird stärker problematisiert
  - Bedarf der Mitarbeiter wird als gering angesehen
  - Hohe Voraussetzungen für die Einführung von Familienfreundlichkeit
- 5 ○ Insgesamt defensive Familienpolitik

## Zusammenfassung Exploration

- Die Entscheidung darüber, ob und wie Elternzeit genommen wird, fällt sehr früh. Sie kann unter bestimmten Umständen sogar eine Voraussetzung für die Entscheidung einer Schwangerschaft sein.
- Die Vorstellung, dass eigentlich die Mutter die „natürliche“ Betreuerin des Kleinkindes ist, wird zwar rational verneint, wirkt aber emotional durchaus weiter, vor allem in Diskussionen mit der älteren Generation
- Auch die elternzeiterfahrenen Väter sehen ihre Elternzeit keineswegs als selbstverständlich an, sondern betonen, dass einige Faktoren zusammenkommen müssen, um Elternzeit zu ermöglichen
- Die interviewten Väter betrachten sich vielfach als „Vorreiter“, die selbst auch aktiv im Bekannten- und Kollegenkreis für die väterliche Elternzeit werben.
- Alle Väter haben sich aktiv um die entsprechenden Informationen zur Elternzeit bemüht. Die Beantragung selbst wird als etwas umständlich – vor allem beim ersten Mal – empfunden, aber prinzipiell akzeptiert.

## Handlungsempfehlungen

- Ausbau und bezahlbare Möglichkeiten der Kinderbetreuung und Betreuung nach Ablauf der Elternzeit sicherstellen.
- Vernetzung der meist kleineren, mittelständischen Unternehmen weiter fördern und vorantreiben.
- Durchführung weiterer Regionalkonferenzen im ländlich geprägten Raum.
- Unternehmen und Gewerkschaften und IHK stärker als Informationslieferanten für Fragen zu Elternzeit und Elterngeld einsetzen.
- Frühzeitig Informationen über Elternzeit/Elterngeld zur Verfügung stellen, die bereits vor einer Schwangerschaft an potenzielle Eltern gelangen (z.B. in Arztpraxen).
- Aufzeigen von Best-Practice-Beispielen, um Informationsdefizite auszugleichen.
- Verwaltungsaufwand bei der Organisation von Elternzeit verringern.
- Das gesellschaftliche Bewusstsein für die veränderten Rollenaufteilungen auch im Bereich der Bildungspolitik fördern. Familienthema beispielsweise in Schulen stärker vermitteln.
- Für flexible berufliche Karrierewege, in denen z.B. keine ständige Anwesenheitskultur herrscht, werben.