

Kurzbericht

Erste Ergebnisse der Väterinterviews im Überblick

Ansprechpartnerin:

Thordis Reimer
Tel.: 0521-106-12654
Mail: thordis.reimer@uni-bielefeld.de

Die Situation von Vätern kleiner Kinder in der Verwaltung der Universität Oldenburg

- Kurzbericht -

Vorwort	2
1. Bewertung der Familienfreundlichkeit	3
Kindergartenplätze	4
Ferienbetreuung	6
Arbeitszeiten	7
Vorgesetzte und KollegInnen	10
Elternzeit und Vätermomate	11
2. Zusammenfassung	14
3. Ausgesuchte Links und Informationen	15
Kontaktaten	19

Vorwort

Grundlage dieses Kurzberichtes zur Situation von Vätern kleiner Kinder in der Verwaltung der Universität Oldenburg sind 7 Väterinterviews, die in der Zeit zwischen Dezember 2012 und März 2013 in verschiedenen Arbeitsbereichen und Abteilungen der Verwaltung der Universität Oldenburg durchgeführt wurden.

In durchschnittlich 90-minütigen Interviews haben wir Väter, deren jüngstes Kind nicht älter als sechs Jahre ist, danach gefragt, wie sie ihren beruflichen und familialen Alltag erleben, welche Problemlagen sich für sie ergeben und welche Wünsche sie für eine gelingende Vereinbarung von Familie und Beruf haben. Zusätzlich wurden die befragten Beschäftigten darum gebeten, die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers aus ihrer Perspektive einzuschätzen und uns ihre Ideen zur Weiterentwicklung des Themas innerhalb der Verwaltung der Universität mitzuteilen.

Die Wünsche der Väter an ihren Arbeitgeber sowie ihre Bewertung ihres Arbeitsplatzes als mehr oder auch weniger familien- und väterfreundlich werden in diesem Kurzbericht zusammengefasst. Mit der geringen Anzahl der geführten Interviews sind keine Aussagen über Tendenzen möglich; die Äußerungen der Väter können jedoch Einblicke in mögliche Handlungsfelder bieten.

Im Anhang sind ausgewählte Informationen zusammengetragen, die als Übersicht für eine mögliche weitere Auseinandersetzung mit einzelnen Themenbereichen dienen kann.

Der individualisierte Ergebnisbericht für die Verwaltung der Universität Oldenburg ist Anfang 2015 zu erwarten.

1. Bewertung der Familienfreundlichkeit

Die interviewten Väter sehen die Verwaltung der Universität Oldenburg größtenteils als einen familienfreundlichen Arbeitgeber an.

Also die Verwaltung der Universität Oldenburg will schon familienfreundlich sein. Sie gibt sich, denke ich, größte Mühe.

Alle befragten Väter wissen um die Zertifizierungen im Rahmen des *audit berufundfamilie* und erleben die Umsetzung vorwiegend als erfolgreich.

[...] es steht ja auf unseren Fahnen, und da [...] wird sich dann auch halt dran gehalten, und das finde ich auch gut so.

Die Familienfreundlichkeit der Verwaltung der Universität Oldenburg kann aus Sicht einiger interviewter Väter allerdings durchaus noch erweitert und an ihre spezifischen Bedürfnisse angepasst werden.

Also Optimierungsbedarf ist bestimmt da, aber ich finde das schon für Familienfreundlichkeit ein ganz guter Arbeitgeber.

Auf die Frage, welche Einrichtungen die männlichen Beschäftigten mit kleinen Kindern als besonders familienfreundlich empfinden, werden insgesamt folgende Punkte genannt: Das Vorhandensein von Kindergartenplätzen, die jährlich im Sommer angebotene Ferienbetreuung, die Möglichkeit des Arbeitens im Rahmen flexibler Arbeitszeiten (Gleitzeit und Arbeitszeitkonten), die Möglichkeit der Arbeit in Teilzeit, das Treffen auf verständnisvolle Vorgesetzte und KollegInnen, wenn Familienangelegenheiten die Unterbrechung der Arbeit verlangen sowie die Offenheit des Arbeitgebers gegenüber den eigenen Elternzeitwünschen. Bei einzelnen dieser familienfreundlichen Maßnahmen gibt es allerdings auch antizipierte Schwierigkeiten im Rahmen der Inanspruchnahme. Die Bewertungen der vorhandenen Maßnahmen durch die interviewten Väter kleiner Kinder sind auf den folgenden Seiten zusammengefasst.



Kindergartenplätze

Neben den Möglichkeiten zur flexiblen Einteilung der Arbeitszeiten ist das Kinderbetreuungsangebot das von den Befragten am häufigsten genannte Kriterium der Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers. In der konkreten Inanspruchnahme werden hier jedoch auch Probleme berichtet. Zum einen entspricht das Angebot an Krippenplätzen bei weitem nicht dem Bedarf und nicht jeder Beschäftigte kann mit einem Platz für sein Kind rechnen.

Also was so [die] Betreuungsmöglichkeiten in der Verwaltung der Universität [wie] eigene Krippe beziehungsweise Kindergarten angeht - also bei der Beschäftigtenzahl meines Arbeitgebers - halte ich das für ein bisschen wenig, was hier angeboten wird.

Zum anderen wohnen einige der Beschäftigten nicht in Oldenburg, sondern in einem der angrenzenden Gebiete, und haben damit keine Möglichkeit, sich auf einen der Kindergartenplätze der Universität zu bewerben.

Dann diese Familienfreundlichkeit ist, wie gesagt, denke ich schon, ansatzweise da, stößt aber an ihre Grenzen. Beispielsweise mit der Kindertagesstätte, die sich hier auf dem Gelände befindet. Die kann ich nicht nutzen, weil wir nicht in Oldenburg wohnen. [Die] Kommune ist Träger der Kindertagesstätte und nur Kinder aus der Kommune dürfen dort sein. Das ist natürlich ziemlich blöd.

Dieser eingeschränkte Zugriff auf das bestehende Kinderbetreuungsangebot wird bei der Mehrheit der Befragten als problematisch empfunden. Die sonst positive Bewertung der Familienfreundlichkeit der Universität wird durch die betroffenen Väter insbesondere auf diesem Hintergrund relativiert.

Also [auf die Frage zur Familienfreundlichkeit sage ich] zwiespältig erst mal ja. Also es gibt ja auch dieses audit, dass der Arbeitgeber bekommen hat: Familiengerechte Hochschule. Und es ist so, dass mir hier nie Steine in den Weg gelegt worden sind. Also auch zu dem Zeitpunkt, als ich Elternzeit [beansprucht habe]. Was Kinderbetreuung angeht, ist das Angebot eher befriedigend.

Die befragten Väter wissen somit zwar um das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen und bewerten dies grundsätzlich als positiv, haben selbst jedoch oftmals Schwierigkeiten, ihren Bedarf in den Einrichtungen, die die vorhandenen Plätze verteilen, erfolgreich anzumelden. Dabei wird sowohl die Knappheit der Plätze als auch die fehlende Transparenz bezüglich bestehender Vergaberichtlinien bemängelt.

Also es befindet sich eigentlich jeder in irgendeinem Konkurrenzkampf. Also ich meine, weil es auch nicht eindeutig ist, nach welchem Schlüssel die Plätze verteilt werden. Klar, das ist eine Riesenkonkurrenz. Also ist in Oldenburg wahrscheinlich wie in den meisten anderen Städten einfach auch ein sehr, sehr schrecklicher Konkurrenzkampf, wenn es um die Kinderbetreuungsplätze geht. Also ist ein wirklicher Kampf.

Ein Vater äußert in diesem Zusammenhang den Wunsch, dass sich die Universität dieser Herausforderung und den damit verbundenen Kosten offensiv stellt.

Ich glaube, dass die Universität durchaus familienfreundlich ist. Ich glaube aber, dass man auch da noch viel intensiver das Ganze leben muss und dass man viel ehrlicher über Ressourcen reden muss, die dafür erforderlich sind, um das nach vorne zu bringen.

In Bezug auf das Kinderbetreuungsangebot als Teil der Familienfreundlichkeit der Universität wird deutlich, dass sich die männlichen Beschäftigten hier durchaus eine Unterstützung ihres Arbeitgebers wünschen und dass sie einen weiteren Ausbau des Angebots als hilfreich ansehen würden.



Ferienbetreuung

Das Angebot der Ferienbetreuung ist nicht für jeden der befragten Väter interessant, wird aber von denen, die es für sich nutzen, als sehr hilfreich angesehen.

Was wir gemacht hatten, war mal die Kinderbetreuung in den Ferien, das war gut.

Die Ferienbetreuung unterstützt insbesondere Elternpaare von Schulkindern, bei denen ein Elternteil in Teilzeit tätig ist und die Kinder in keiner ergänzenden Betreuung nach der Schule untergebracht sind. Als sehr positiv wird in diesem Zusammenhang aufgenommen, dass das Angebot über eine Rundmail an alle kommuniziert wird.

Da gibt es dann so eine Rundmail an alle Mitarbeiter und, ja, das ist dann, da hat man zumindest eine Information.

Für die anderen Bereiche familienfreundlicher Maßnahmen erleben die befragten Väter keinen solchen regelhaften Informationsfluss, der sie über bestehende Angebote auf dem Laufenden hält.

Ich denke, man wird informiert, wenn man nach Informationen sucht. Das ist aber eigentlich ja in allen Bereichen des Lebens so. Schön wäre es natürlich, ich denke, auch umsetzbar, denn die Personalabteilung erfährt ja, dass man Nachwuchs bekommen hat, dass es da, ich sag es mal ganz plump, einen Flyer, einen Info-Zettel gibt, was bietet mein Arbeitgeber mir an, was kann ich jetzt in Anspruch nehmen. Ja, so was gibt es nicht. Leider. Das wäre natürlich noch schön, wenn der Arbeitgeber auf einen zukommen würde und man sich nicht alles besorgen müsste an Informationen oder Möglichkeiten.

Hier zeigt sich in Bezug auf eine aktive Verteilung von Informationen zu Vereinbarkeitsfragen möglicherweise Potenzial für die Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen in der Verwaltung der Universität an.



Arbeitszeiten

Die Möglichkeit der flexiblen Einteilung der Arbeitszeiten jenseits der Kernarbeitszeiten wird von allen befragten Vätern als sehr hilfreich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewertet.

Wir können insgesamt pro Monat vier ganze Tage zu Hause bleiben, also gleitende Arbeitszeit. Und die dann noch schnell dann wieder nachholen. Das ist schon super.

Einige der interviewten Väter heben die Möglichkeit der flexiblen Zeiteinteilung als wesentlichen Faktor dafür hervor, dass sie die Verwaltung der Universität Oldenburg als ihren Arbeitgeber ausgesucht haben und auch hier verbleiben wollen. Und das trotz einer bei anderen Arbeitgebern eventuell zu erwartenden besseren Bezahlung oder besseren Aufstiegschancen. Der sichere Feierabend und das Wochenende sind bei Vätern kleiner Kinder wesentliche Bedingungen für gelingende Vereinbarkeit, da sie gerade dann, wenn ihre Kinder noch klein sind, möglichst viel Zeit mit Ihnen verbringen möchten.

[G]enerell hätte ich gerne mehr Zeit mit [meinen Kindern]. Dann wäre ich mehr der Vater, der ich sein möchte, wenn ich mehr Zeit hätte mit denen.

Die Nutzung dieser flexiblen Arbeitszeiten erfolgt durch die befragten Väter allerdings immer in Absprache mit dem Team und wird vorrangig an den Erfordernissen am Arbeitsplatz ausgerichtet. Hier können in „heißen Phasen“ oder auch in Zeiten einer knappen Besetzung innerhalb der Abteilung Einschränkungen für die Väter entstehen.

[N]och vor drei Jahren ungefähr [gab] es so eine Wellenbewegung bei uns [...], was das Arbeitsaufkommen anging. Also dass halt schon gesagt werden konnte, das Frühjahr und so der Spätsommer, das sind so Phasen, wo wenig Arbeitsaufkommen ist, und man da halt natürlich auch die Möglichkeit hatte, eventuelle Überstunden abzubauen, auch mal längeren Urlaub zu machen, also über zwei Wochen hinaus. [Und wir stellen jetzt aber fest], dass es in den letzten zwei/drei Jahren einfach ein kontinuierlicher Anstieg der Arbeitsbelastung [ist und] dass es wirklich wenige Möglichkeiten gibt, da wirklich ganz flexibel zu sein.

Statt flexibler Arbeitszeiteinteilung im Interesse der Familie passt sich hier umgekehrt die Familie flexibel an die Erfordernisse des väterlichen Arbeitsplatzes an. Ein Teil der befragten Väter berichtet von Wochen, in denen er bis zu 60 Stunden arbeitet.

Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann auch die Rufbereitschaft als zum Teil problematisch angesehen werden. Zum einen wird dieser Bereitschaftsdienst zusätzlich zur Regelarbeitszeit geleistet; zum anderen wirkt sich der Bereitschaftsdienst einschränkend auf das Familienleben aus.

In der Rufbereitschaft ist es natürlich insofern unschön, meine Frau hat ja auch noch irgendwelche Freizeitaktivitäten, und das ist ja alles so gelegt, dass sie die dann wahrnimmt, wenn ich dann von der Arbeit zu Hause bin; sprich am Wochenende oder denn eben nach Feierabend, dass dann jemand bei den Kindern ist. In dieser Woche, wo ich Rufbereitschaft hab, hat sie im Grunde genommen ja auch Rufbereitschaft mit ja, dann sitzt sie natürlich denn auch da, wo sie dann auch immer ist, muss ich sie auch schon immer dran erinnern, denk dran, dass du dein Handy mit hast, dass das geladen ist, und dass du das auch hörst, weil es ist denn, weil denn muss sie nach Hause kommen und dann ist ihr Abend denn auch gegessen. Das sind so eben die Einschnitte, die sie dann in dieser einen Woche auch miterlebt, wenn dann was anfällt. [...] Und von dieser Seite, also die Rufbereitschaft, einige sehen es nicht so, aber ich sehe, also das ist eine Belastung für die ganze Familie.

Der Bedarf an flexibleren Zeiten zugunsten familialer Verpflichtungen äußert sich auch über die rein zeitliche Flexibilität am Arbeitsplatz hinaus: Viele der interviewten Väter wünschen sich die Möglichkeit, auch von zu Hause arbeiten zu können.

Also ein bisschen flexiblere Zeiten wären gut. Arbeitszeit zu Hause wäre auch gut.

Dies wird von den verschiedenen Vätern aus unterschiedlichen Gründen als eine gute Idee angesehen: zum einen können sie damit flexibler auf familiale Erfordernisse reagieren und auch von zu Hause arbeiten, wenn das Kind einmal nicht in den Kindergarten oder in die Schule gehen kann. Zum anderen würden sie dann die Zeit für den Arbeitsweg einsparen und somit über größere zeitliche Ressourcen für ihre Familie verfügen. Die Arbeit von zu Hause wird auch als effektive und nutzenbringende Arbeitsform angesehen, die es ermöglicht, noch konzentrierter als am Arbeitsplatz an der Universität zu arbeiten.

Manchmal kann man sagen, vielleicht kann man noch ein bisschen flexibler sein, dass man mehr zu Hause machen kann. Würde mir selber ganz gut manchmal passen. Ich schaffe mehr, wenn ich zu Hause bin, und man hat noch ein bisschen mehr mit den Kindern zusammen, dass man [sich] die Zeit [auch] noch besser einteilen könnte.

Einzelne befragte Väter sehen allerdings das Arbeiten von zu Hause aus als nicht reizvoll für sich und ihre Familie an. Sie betonen außerdem den Feierabend und das Wochenende als einen Zeitraum, den sie sich ausschließlich für familiale Belange und persönliche Interessen frei halten möchten.

Die Wochenenden leben wir sehr intensiv. Das ist also wirklich ein ganz bewusstes Abschalten auch. Ich [...] lese keine E-Mails, ich bin auch übers Handy nicht zu erreichen. [D]iese völlige Verfügbarkeit, die habe ich gleich auf null gesetzt am Wochenende.

Im Rahmen familienfreundlicher Maßnahmen wird hier die Herausforderung für Arbeitgeber erkennbar, die sich aus der Gleichzeitigkeit sehr unterschiedlicher Vereinbarkeitswünsche und Wünsche zur Arbeitszeitorganisation ihrer Mitarbeiter ergeben. Einer der befragten Vater wünscht sich in diesem Zusammenhang, dass die Verwaltung der Universität die Bedarfe und Wünsche ihrer Mitarbeiter erheben möge.

Da wäre es vielleicht mal Zeit für eine [...] ganz, ganz offene Bestandsaufnahme bei allen Beschäftigte: Ja, wie seht ihr das eigentlich? Sind wir familienfreundlich oder sind wir es nicht? Und was müssen wir tun, um es zu werden?

Mit einer Befragung zu Teilzeitwünschen, Wünschen zur Arbeitsorganisation oder Bedarf an zusätzlicher Flexibilität könnte vermutlich ein eventueller Handlungsbedarf noch präziser gefasst und auf die Bedürfnisse der einzelnen besser abgestimmt werden.



Vorgesetzte und KollegInnen

Die interviewten Väter sind vorwiegend sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit unter KollegInnen und der Unterstützung durch Vorgesetzte. Insbesondere, wenn es um spontane familiäre Belange geht, sehen sich die meisten von ihren KollegInnen sehr gut unterstützt.

Ich kann nach Hause, ich kann auch mal sagen, ich fahr jetzt nach Hause oder ich ruf an und sag an, ich komm morgen nicht zur Arbeit. Und das finde ich schon sehr familienfreundlich.

Diese Unterstützung durch KollegInnen und Vorgesetzte zeigt sich insbesondere bei denjenigen, die selbst auch Kinder und Familie haben oder sich auch selbst als zukünftige Eltern sehen.

Ich denke, dass wir alle ganz offen sind, also dass hier alle anderen, zumindest die, die Familie haben, da volles Verständnis für haben oder die Familie haben oder Familie wollen, sagen wir so.

Das Verständnis geht in einigen Abteilungen so weit, dass Vätern kleiner Kinder auch ohne weiteres besondere Zugeständnisse gemacht werden wie zum Beispiel ein längerer Urlaub am Stück.

Und das war, ist von allen Seiten so, ob das die Kollegen waren, ob das die Führung ist und es war von allen Seiten Verständnis da und ist auch so nie wieder drüber gesprochen worden, du hast dann aber ja da mal vier Wochen am Stück Urlaub gehabt, hm-hm.

Die befragten Väter fühlen sich derzeit von ihren Vorgesetzten (soweit dies auf sie zutrifft) sehr gut unterstützt. Ein Vater erzählt jedoch, dass die Unterstützung bis vor kurzem noch keineswegs selbstverständlich war, auch wenn es um die Anmeldung von Elternzeitwünschen ging.

[Mein(e) vorherige(r) Vorgesetzte(r)] hatte immer selbst Müttern, die Elternzeit nehmen wollten, schon kritisch angeguckt und gesagt: Das kriegt man auch anders organisiert. Wobei der Geist der Uni generell einer ist, der das auch bei Männern, die Elternzeit machen und so weiter, sehr offen und tolerant ist.

Insgesamt wird hier deutlich, dass Vorgesetzte die Nutzung der vorhandenen Vereinbarkeitsmaßnahmen sowohl fördern als auch behindern können. Die angebotenen Maßnahmen werden letztendlich für die Beschäftigten nur dann erfolgreich umgesetzt, wenn sie dabei auch von ihren Vorgesetzten aktiv unterstützt werden.

Elternzeit und Vätermonate

Nur einige der Befragten haben Elternzeiten für sich beansprucht und berichten, dabei durch ihren Arbeitgeber keinerlei Hürden erfahren zu haben.

[Ich hatte] Elternzeit genommen, und an keiner Stelle gab es irgendein Problem.

Viele der befragten Väter nutzen keine Elternzeiten, wissen aber um die Möglichkeit, dieses Angebot für sich zu nutzen.

Ich hätte mit Sicherheit Elternzeit bekommen, wenn ich's gewollt hätte, ohne Schwierigkeiten.

Sie bewerten dabei die Verwaltung der Universität Oldenburg als ihren Arbeitgeber im Kontrast zu anderen Arbeitgebern, bei denen sie selbst beschäftigt waren oder von deren Handhabung eingegangener Elternzeitanträge sie durch Bekannte und Freunde hören.

Ich glaub, der Arbeitgeber kann schon gewissen Druck aufbauen, ob man's macht oder nicht macht. Das ist hier überhaupt nicht, steht hier überhaupt nicht zur Debatte, also wenn ich das beantragt hätte, ich hätte es mit Sicherheit sofort bekommen, aber es stand halt für mich nicht zur Debatte, das überhaupt zu beantragen.

Im Rahmen der Gespräche mit den Vätern fiel auf, dass einige der Befragten sich nicht sonderlich zu dem Angebot von Elternzeit für Väter informiert hatten. Statt die Vätermonate zu nutzen, haben sie Urlaubsansprüche von bis zu vier Wochen direkt nach der Geburt geltend gemacht. Die Väter betonen, dass sie als Haupternährer ihrer Familie nicht - auch nicht für kurze Zeit - auf ein Drittel ihres Gehaltes verzichten können. Diese Väter und ihre Familien würden von Informationen dazu profitieren, wie sich die Beanspruchung zumindest der zwei Vätermonate durchaus „rechnen“ kann.

Die Sichtbarkeit der Nutzung von Elternzeiten durch Väter in der Verwaltung der Universität Oldenburg ist sehr gering.

Ich kann mich nicht erinnern [dass hier jemand Elternzeit genommen hätte]. Also dass wohl schon mal jemand vier Wochen Urlaub genommen hat oder so, das schon, aber diese Elternmonate, da kann ich mich nicht dran erinnern.

Die beschäftigten Väter greifen beim Thema um den Umgang mit Elternzeiten im Allgemeinen auf das Wissen zurück, das sie im Freundes- und Bekanntenkreis erwerben; eher selten wurde berichtet, dass die Väter sich mit ihren Fragen an die Personalabteilung gewandt haben. Diese wurde von einem der Väter in der Phase nach der Geburt eines Kindes nicht als unterstützend, sondern im Rahmen bürokratisch fundierter Anforderungen sogar als hinderlich empfunden.

Also ich musste am Tag der Geburt, einen Tag später, also es war Gott sei Dank [ein Sonntag, also da ist mein Kind zur Welt gekommen, und am Tag darauf] war ich im Personaldezernat und habe die Geburtsbescheinigung da vorgelegt. Wo man sich ja denken kann, dass man zu dem Zeitpunkt noch andere Sachen zu tun hat, aber das war Gott sei Dank ein ganz kurzer, formaler Akt irgendwie, aber das war, habe ich schon, also war eine bürokratische Hürde, die ich irgendwo verstehen konnte, aber ich hätte es mir halt einfach anders gewünscht.

Insgesamt wünschen sich die befragten Väter, im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes möglichst viel Zeit mit ihrer Familie verbringen zu können. Dabei geht es sowohl um den Wunsch, das Kind aufwachsen zu sehen als auch die Partnerin unterstützen zu können. Wenn Väter Elternzeit beanspruchen, dann stehen sie auch vor der Frage, welche Monate im ersten Jahr nach der Geburt sie wählen sollen. Während die Zeit nach der Geburt eher zur Unterstützung für die Partnerin gewählt wird, werden die Monate am Ende des Jahres eher als intensive Zeit mit dem Kind geplant.

So, ich hätte mir gut vorstellen können, am Ende des Jahres noch mal zwei Monate zu machen. Also das hätte ich mir gut vorstellen können. Weil da einfach auch die Entwicklung noch eine andere gewesen wäre und mein Kind dann also einfach weiter in seiner Entwicklung, man viel mehr hätte schon miteinander unternehmen können.

Möglicherweise wäre es hier für die Väter hilfreich, einen Überblick über verschiedene Modelle von Väternzeiten zu haben, um diese für sich damit sowohl besser zeitlich planen und finanziell kalkulieren zu können.



Für viele Väter stellt sich bei der Überlegung, ob sie Elternzeit für sich beanspruchen wollen und für wie lange, auch die Frage, wer ihre Aufgaben übernehmen soll, wenn sie nicht da sind. Zum einen wollen sie ihrer Verantwortung als Arbeitnehmer nachkommen, zum anderen aber auch ihren Vaterpflichten und Vaterwünschen. Einer der Befragten blickt zurück auf die Zeit nach der Geburt des Kindes und stellt fest, dass er gerne aktiv ermutigt worden wäre, sich Eltern-Zeit für seine Familie zu nehmen.

Und da greift dann das, was vielleicht objektiv gar nicht unbedingt gegeben ist, aber was man sich dann in jedem Fall einbildet, dass man denkt, also wenn ich jetzt hier rausgehe, dann bricht das einfach zusammen. [...] Das ist im Grunde dem Problem geschuldet, dass die Erwartungen nicht alle klar formuliert sind. Also auf Seiten der Leitung nicht und auf Seiten der Beschäftigten, und die eigenen eben auch nicht, und dass man da nicht aktiv drüber redet, und dass die Ermunterung nicht da ist. Also wenn ich geglaubt hätte, oder wenn es tatsächlich passiert wäre, dass Signale gekommen wären: Mensch komm, mach das doch mal, ist eine wichtige Sache für deine Familie und dich, dann hätte ich das vielleicht auch anders gesehen. [...] Da müssen auch andere Signale kommen, damit man einfach sagt, jawohl, ich kann das machen, das ist auch ausdrücklich gewünscht und das wird schon weitergehen.

Aus dieser Perspektive erscheint es sinnvoll, der Organisation von Arbeitsbereichen als Kriterium von Familienfreundlichkeit besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Hier werden letztendlich die Weichen dafür gestellt, wie flexibel ein Arbeitnehmer auf familiäre Erfordernisse und Wünsche reagieren kann. Wenn sein Fehlen am Arbeitsplatz vom Team abgefangen werden kann, wird er sich leichter für familiäre Interessen einsetzen können. Einige der befragten Väter arbeiten in solch gut organisierten Teams, die dies ermöglichen.

So, und hier ist es, man hat immer irgendwo noch einen Kollegen im Hinterhalt, der das dann auch machen kann.

Zur guten Organisation eines Arbeitsbereiches gehört auch – das soll an dieser Stelle zusätzlich erwähnt werden - eine realistische Besetzung, mit der eine Überlastung einzelner Mitarbeiter vermieden werden kann. Hierbei ist das Engagement von Unternehmensleitungen gefragt. So sagt auch Stefan Becker, der Geschäftsführer der *berufundfamilie gGmbH*, in der FAZ (04.05.2011) dazu:

„Die Umsetzung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Beschäftigte von mehr Zeit abhängig - Zeit, die sie mit ihrer Familie verbringen können. Ob dies möglich ist, liegt letztlich in der Verantwortung der Unternehmen.“

2. Zusammenfassung

Die bei der Verwaltung der Universität Oldenburg beschäftigten Väter kleiner Kinder schätzen das hohe Engagement ihres Arbeitgebers bezüglich familienfreundlicher Maßnahmen als sehr hoch ein. Besonders die Möglichkeit zur **flexiblen Arbeitseinteilung im Rahmen von Gleitzeit und Zeitkonten** sehen sie als hilfreiche Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Je nach Arbeitsbereich und Arbeitslast kann dieses Angebot jedoch nicht von jedem der befragten Väter in dem Umfang genutzt werden, wie er es gerne tun würde.

Das Recht auf Beanspruchung von **Elternzeit** nimmt nur ein geringer Teil der befragten Väter wahr. Hier spielen zum einen finanzielle Kalküle bezüglich des Familieneinkommens eine Rolle; ein Teil der Väter sieht jedoch auch Schwierigkeiten darin, den Arbeitsplatz zu verlassen, da sie ihre Verantwortung im Team oder auf ihrer Position ohne Einschränkung erfüllen wollen.

Die **Zusammenarbeit** mit Vorgesetzten und innerhalb von Teams wird durchgehend als sehr positiv beschrieben. Dort, wo die Organisation der Teamarbeit besonders gut gelingt, erfahren die Väter ein großes Maß an Flexibilität, wenn es beispielsweise um spontane oder auch geplante Gewährung von Freizeit für Familienangelegenheiten geht.

Kinderbetreuungsangebote wie Ferienbetreuung oder ein Angebot an Krippen- und Kindergartenplätzen ist den Vätern sehr wichtig. Ein Teil der Beschäftigten hat allerdings Schwierigkeiten, dieses Angebot für sich geltend zu machen, entweder aus Kapazitätsgründen oder aufgrund eines Wohnsitzes außerhalb von Oldenburg.

Eine mögliche Weiterentwicklung der Väter- und Familienfreundlichkeit bei der Verwaltung der Universität Oldenburg könnte anhand folgender Fragen untersucht und vorangebracht werden:

- Welche Arbeitszeitmodelle wünschen sich die Väter? Wie kann man diese umsetzen?
- Inwieweit könnte das Angebot von Telearbeitsplätzen Eltern zusätzlich unterstützen? Welche Modelle wären hier denkbar?
- Wie können bei der Verwaltung der Universität beschäftigte Väter leichter an Informationen zu Elternzeit, Elterngeld und vorhandenen Vereinbarkeitsangeboten herankommen?
- Wie kann eine Arbeitsorganisation vorangebracht werden, mit der die Beanspruchung von Elternzeiten - auch von Vätern und unabhängig vom Arbeitsbereich - als weniger schwierig empfunden wird?
- Was können Vorgesetzte und Unternehmensleitung dafür tun, um Väter bei der Beanspruchung von Vätermoaten noch mehr zu unterstützen? Könnten Väter auch noch aktiver dazu ermutigt werden, diese Zeiten für sich zu beanspruchen?
- Was ist nötig, um den Beschäftigten den Zugriff auf vorhandene Betreuungsangebote zu erleichtern?

3. Ausgesuchte Links und Informationen

Familienfreundlichkeit in Unternehmen

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010

Die repräsentative Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln gibt zum dritten Mal nach 2003 und 2006 Auskunft zum Stand der Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen und zeigt die Entwicklung der letzten sechs Jahre auf. Ergebnis: die Wertschätzung des Themas bei Unternehmensleitungen hat trotz der Wirtschaftskrise weiter zugenommen. Insbesondere in den Bereichen Arbeitszeitflexibilisierung und Telearbeit, Angebote für Beschäftigte in Elternzeit sowie Organisation der Pflege von älteren Angehörigen engagieren sich die Unternehmen deutlich stärker als früher.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=134860.html>

Geht doch! So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Magazin von "Erfolgsfaktor Familie"

In spannenden Features, Interviews und Gastbeiträgen von Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft bietet das Magazin des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ einen Überblick, wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben unterstützen können und davon profitieren. In der ersten Ausgabe liegt der Schwerpunkt auf dem Thema innovative Arbeitszeitmodelle.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=197386.html>

Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Broschüre „Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort aussehen kann“ bietet lokalen Akteuren Anregungen für die Entwicklung und den Ausbau von Kooperationen mit Unternehmen beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=126264.html>

Väterfreundlichkeit in Unternehmen

Väterfreundliche Maßnahmen in Unternehmen. Ansatzpunkte - Erfolgsfaktoren - Praxisbeispiele.

Die Studie "Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen Ansatzpunkte - Erfolgsfaktoren - Praxisbeispiele" der Prognos AG (2005), im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt, führt die zentralen Handlungsfelder und beispielhafte Maßnahmen einer familienorientierten Personalpolitik auf. Praxisbeispiele aus acht Unternehmen zeigen, wie Väterfreundlichkeit konkret aussehen

kann. [http://www.prognos.com/Publikationsdatenbank.28+M5a5c49abf24.0.html?&tx_atwpubddb_pi1\[showUid\]=16](http://www.prognos.com/Publikationsdatenbank.28+M5a5c49abf24.0.html?&tx_atwpubddb_pi1[showUid]=16)

Kinderbetreuungseinrichtungen

Unternehmen Kinderbetreuung - Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung

Der Praxisleitfaden bietet Anregungen und Orientierung für Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen wollen: Die verschiedenen Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung werden dargestellt und mit anschaulichen Praxisbeispielen illustriert.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=112468.html>

Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung - Warum sich betriebliche Kinderbetreuung jetzt noch mehr auszahlt

Der Flyer informiert über die wichtigsten Voraussetzungen für eine Teilnahme am Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung und verdeutlicht, warum sich ein betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung für Unternehmen und Beschäftigte rechnet.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=194730.html>



Elterngeld und Elternzeit

Elterngeld und Elternzeit - Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz für Geburten ab 01.01.2013

Die vorliegende Broschüre gilt für Geburten ab 1. Januar 2013 und informiert Sie ausführlich über die gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit. Das Bundeselterngesetz findet sich im Internet unter folgendem Link: <http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/index.html>.
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=194764.html>

Vaterschaft und Elternzeit

Die interdisziplinäre Literaturstudie "Vaterschaft und Elternzeit" widmet sich der Frage, welche Bedeutung die Vater-Kind Beziehung auf eine gedeihliche Entwicklung der Kinder hat. Untersucht wurde die Rolle des Vaters in der frühen Kindheit und die Auswirkungen einer aktiven Vaterschaft auf den Familienzusammenhalt. Zentrale Ergebnisse: Das Engagement wirkt sich positiv auf die emotionale und kognitive Entwicklung der Kinder aus und stärkt gleichermaßen die Beziehung der Eltern.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=184550.html>

Weiteres

So sag ich's meinen Vorgesetzten - Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren

Der Leitfaden unterstützt Beschäftigte dabei, gemeinsam mit der Chefin oder dem Chef gute Lösungen für eine familienbedingte Auszeit oder ein flexibles Arbeitszeitmodell zu finden. Beschäftigte erhalten Tipps, wie sie sich auf das Personalgespräch vorbereiten und welche eigenen Ideen und Vorschläge sie einbringen können, um Elternzeit und Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten. Gute Beispiele zeigen, welche Lösungen andere Eltern mit ihrem Arbeitgeber gefunden haben und was dabei besonders wichtig war. In allen Kapiteln geben Checklisten und Infokästen einen schnellen Überblick, auch zu den wichtigsten Terminen und Fristen zum Wiedereinstieg und zur Elternzeit.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=195718.html>

Familienbewusste Arbeitszeiten - Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen

Der Leitfaden "Familienbewusste Arbeitszeiten" bietet Unternehmensverantwortlichen Hilfestellung bei der Umsetzung einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung, gibt zahlreiche Tipps aus der Praxis und beinhaltet relevante rechtliche Aspekte. Anhand von zehn Unternehmensporträts und Interviews mit Personalverantwortlichen wird aufgezeigt, worauf es bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle ankommt und wie diese bereits erfolgreich in Unternehmen genutzt werden.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=163862.html>

Väter.de/Beruf

Diese Internetseite bietet Informationen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter (Betreiber: Volker Baisch).

<http://www.vaeter.de/beruf/>

Väter & Karriere

Beratungsangebote und Newsletter von Hans-Georg-Nelles.

<http://www.vaeter-und-karriere.de/>

Vaeter-Netz.de

Das Väternetz Niedersachsen ist ein Verbund von Fachkräften der Väterbildung in Niedersachsen, die sich zum Ziel gesetzt haben, Angebote für Väter zu sammeln und zu veröffentlichen. Es fördert die Erziehungs- und Partnerschaftskompetenz von Vätern in der Balance von Beruf, Familie und Freizeit. Weiterhin stärkt es den Austausch unter Vätern und Fachkräften der Väterbildung und Väterberatung. Es vermittelt Fachkräfte und Fachkontakte an regionale Netzwerke und Initiativen.

<http://www.vaeter-netz.de/>





SFB 882 - Teilprojekt B5

Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung

Projektleitung:

Prof. Dr. Mechtild Oechsle

Projektbüro:

Universität Bielefeld
SFB 882 – Teilprojekt B5
Morgenbreite 39
33615 Bielefeld
0521-106-12654

Ansprechpartnerinnen:

Dr. Sandra Beaufäys
sandra.beaufays@uni-bielefeld.de

Thordis Reimer, M.A.
thordis.reimer@uni-bielefeld.de

Annette von Alemann, M.A.
annette.alemann@uni-bielefeld.de