

Prof. Dr. Johanna Possinger

VON „NEUEN VÄTERN“ UND „SUPERMÜTTERN“

**Eine Herausforderung für Familien, Politik
und Unternehmen**

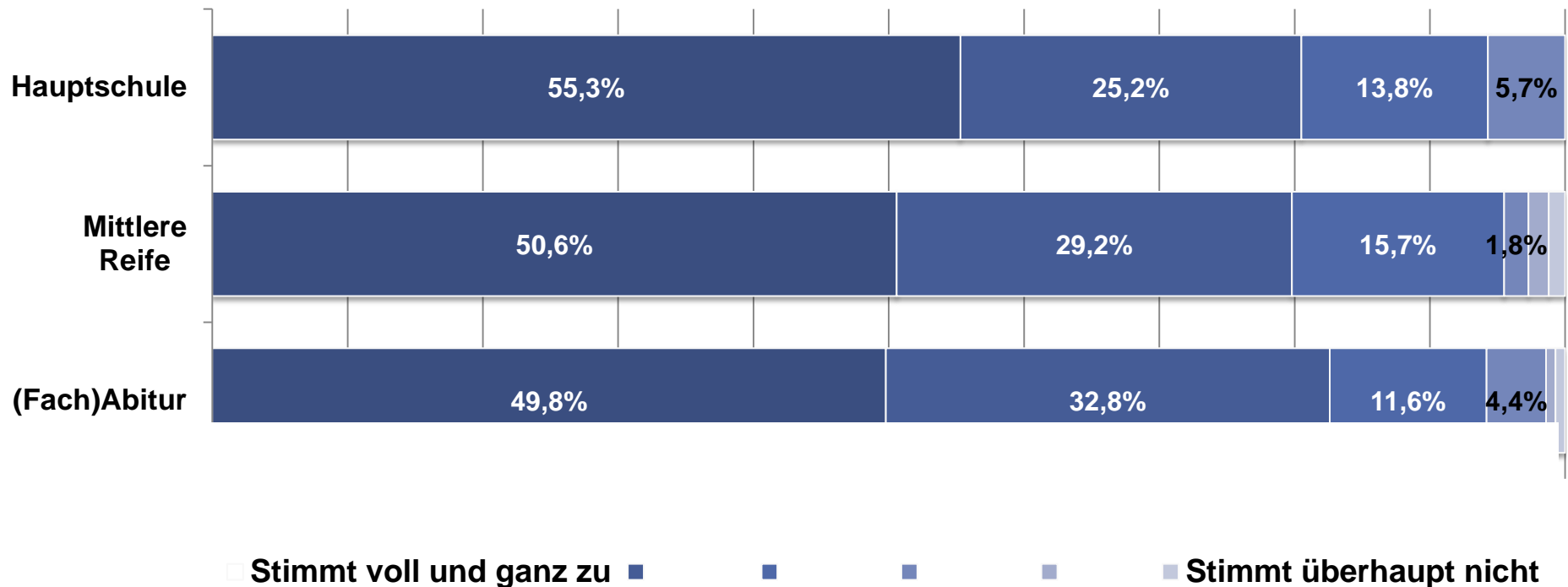
Agenda

- 1. Wünsche von Eltern
und ihre Realität**
- 2. Lücke Wunsch und
Wirklichkeit**
- 3. Konsequenzen für den
Familienalltag**
- 4. Handlungsbedarfe**

- **60% der Eltern** mit Kindern U3 wünschen sich, dass beide Eltern im gleichem Umfang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern (Müller/Neumann/Wrohlich 2013)
- Leitbild „neuer“ aktiver Vaterschaft ist bei **79% der Männer** zwischen 20 und 39 Jahren vorherrschend (BIB 2013)

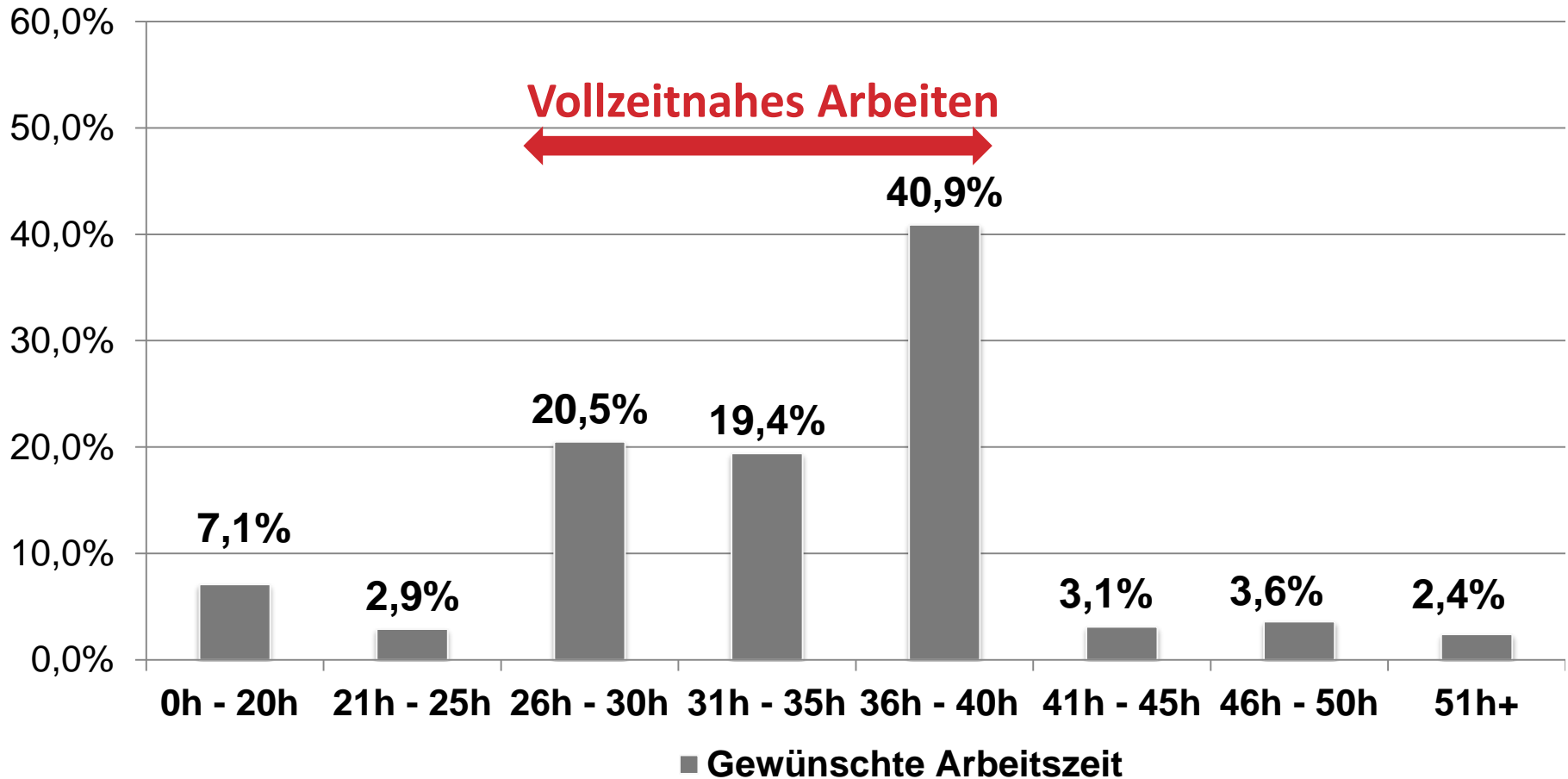
Leitbild „neuer Vater“ nach Bildungsabschluss

Ein Vater sollte genauso stark in die Erziehung und Pflege eines Kindes einbezogen sein, wie eine Mutter (Zustimmungen in %)



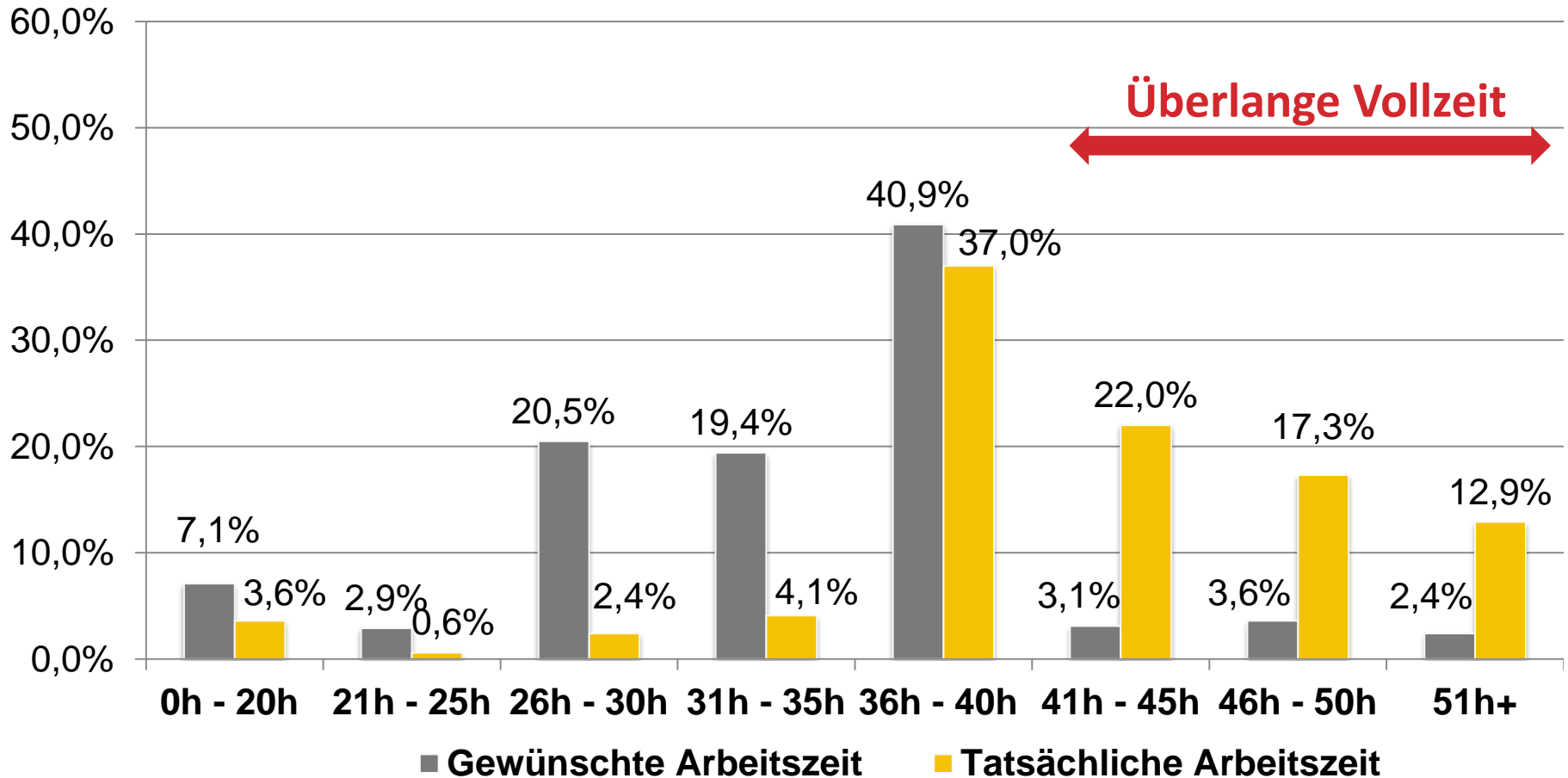
Datenquelle: DJI AID:A-II, Li/Zerle-Elsässer 2015

Arbeitszeitwünsche von Vätern



Quelle: AID:A II in Li/Zerle-Elsässer/
Entleitner-Phleps/ Schier (2015)

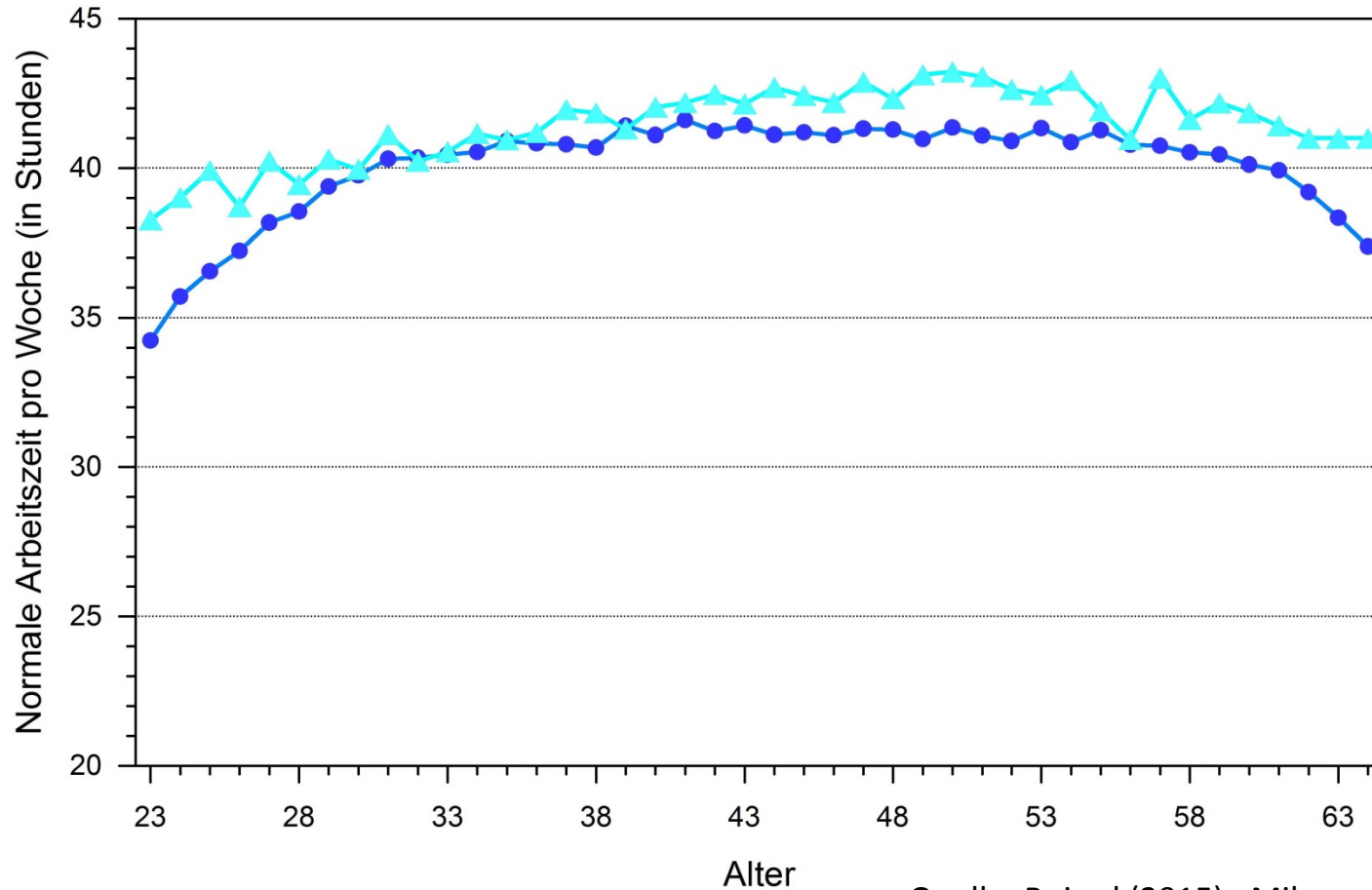
Arbeitszeitrealität von Vätern



Quelle: AID:A II in Li/Zerle-Elsässer/
Entleitner-Phleps/ Schier (2015)

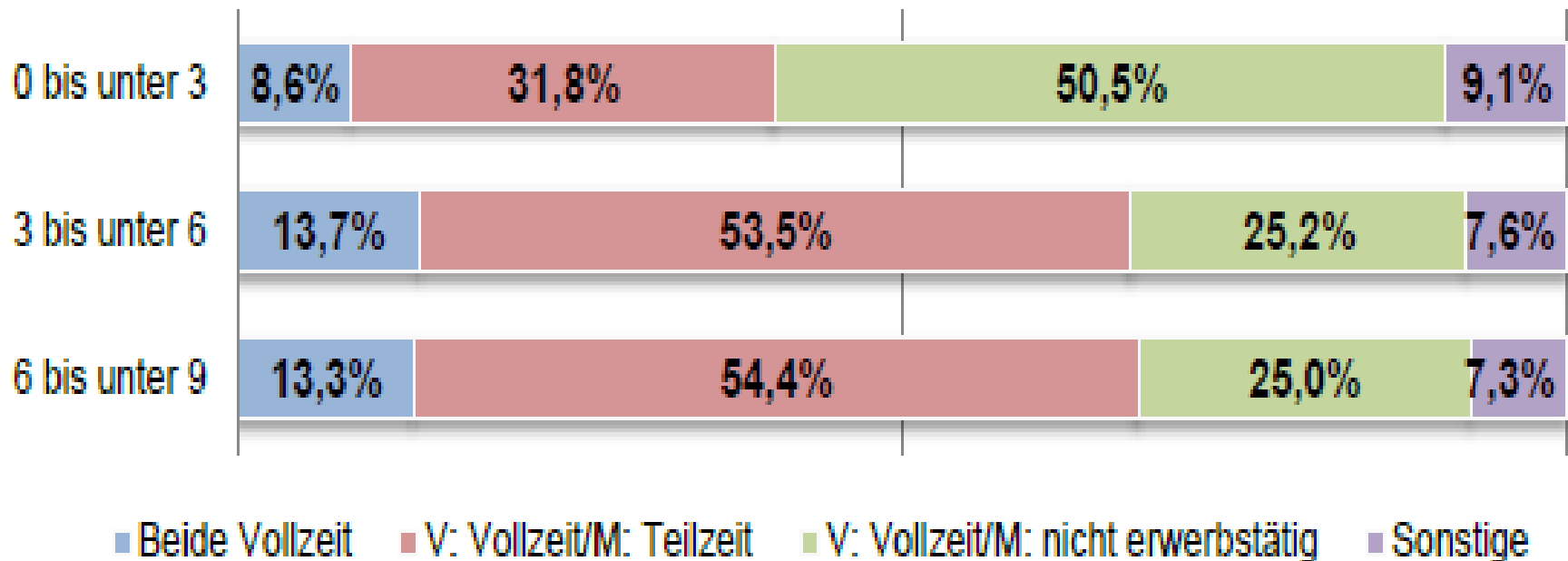
Väter arbeiten mehr als Kinderlose

Wochenarbeitszeit von Männern mit und ohne Kinder



Quelle: Bujard (2015); Mikrozensus

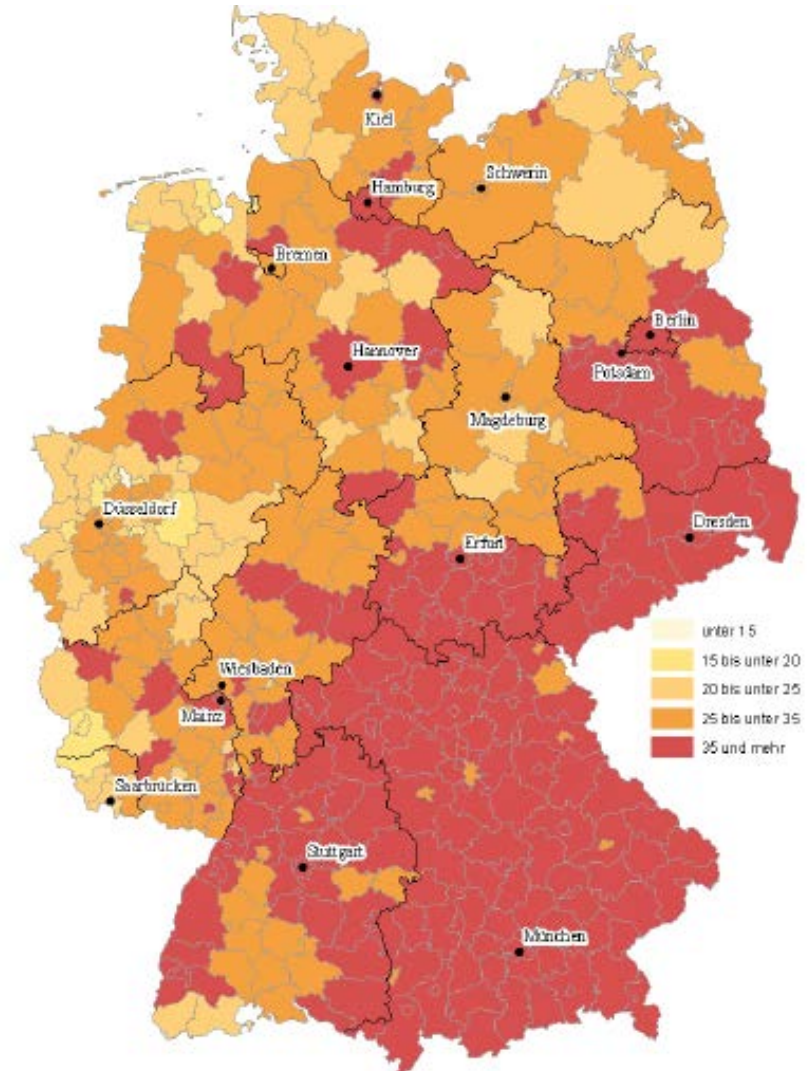
Erwerbsarrangements der Eltern nach Altersgruppen des jüngsten Kindes



Quelle: AID:A II in Li/Zerle-Elsäßer/
Entleitner-Phleps/ Schier (2015)

Nutzung der „Vätermonate“

- 34,2 % der Väter nutzen das Elterngeld (Statistisches Bundesamt 2016)
- Spitzenreiter Bayern und Sachsen
- 80% aber nur für 2 Monate
- 45% sehen Elterngeld als „Karrierekiller“



Quelle: Statistisches Bundesamt 2016

Ökonomische Hürden

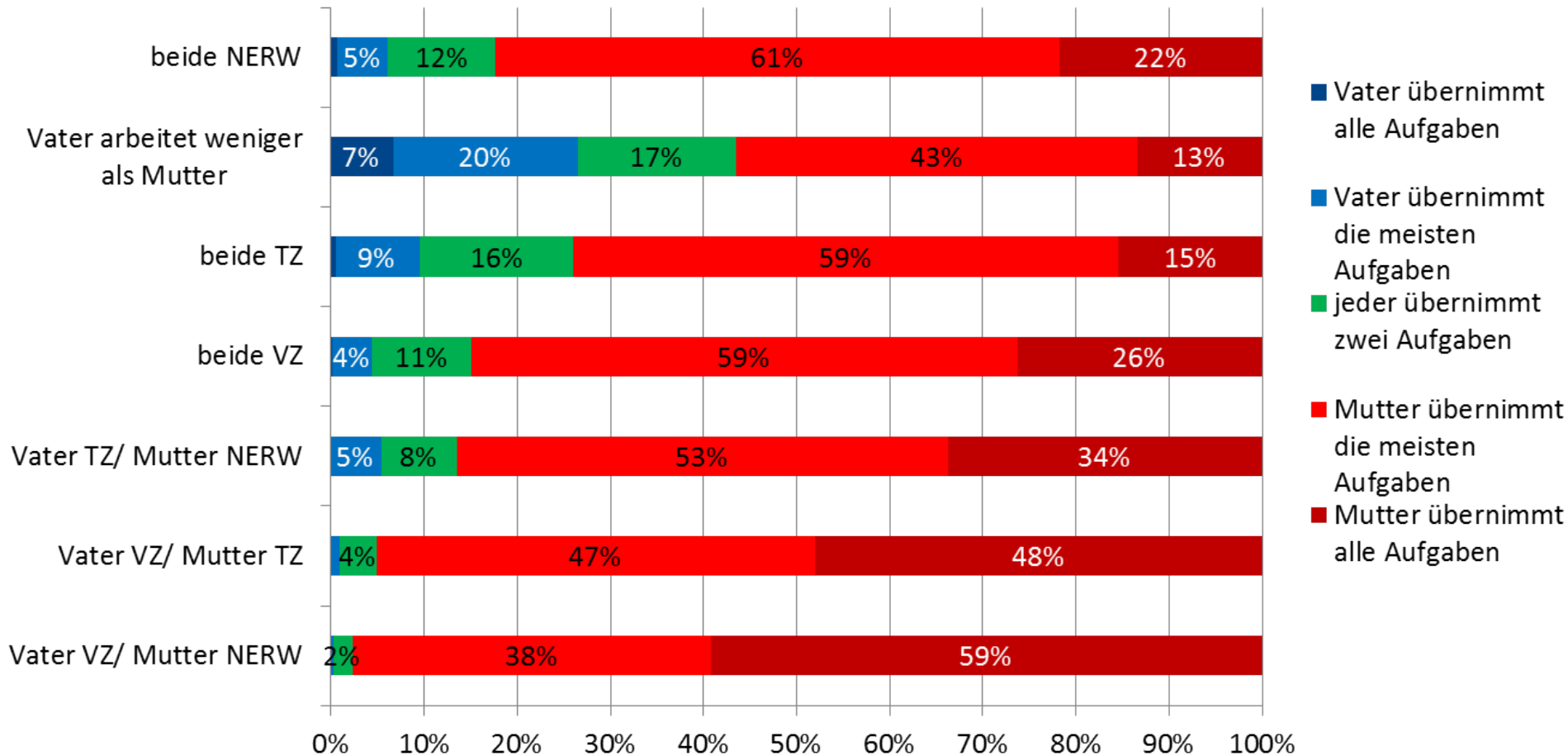
- **Geschlechtliche Einkommensunterschiede schon vor der Geburt**
- **Verschärfen sich durch Teilzeitstelle der Mutter nach Geburt eines Kindes**
- **Steuerliche Anreize für traditionelle Modelle der Arbeitsteilung**

Hindernis Arbeitgeber

- **Steigender Leistungs- und Zeitdruck**
- **Anwesenheitskultur**
- **Verfügbarkeitskult**
- **Entgrenzung von Arbeit**
- **Norm der traditionellen Männlichkeit**

Arbeitsteilung Kinderbetreuung

Erwerbskonstellation und Aufgabenverteilung



Quelle: Gerum/Zerle 2015

Konsequenzen für den Familienalltag

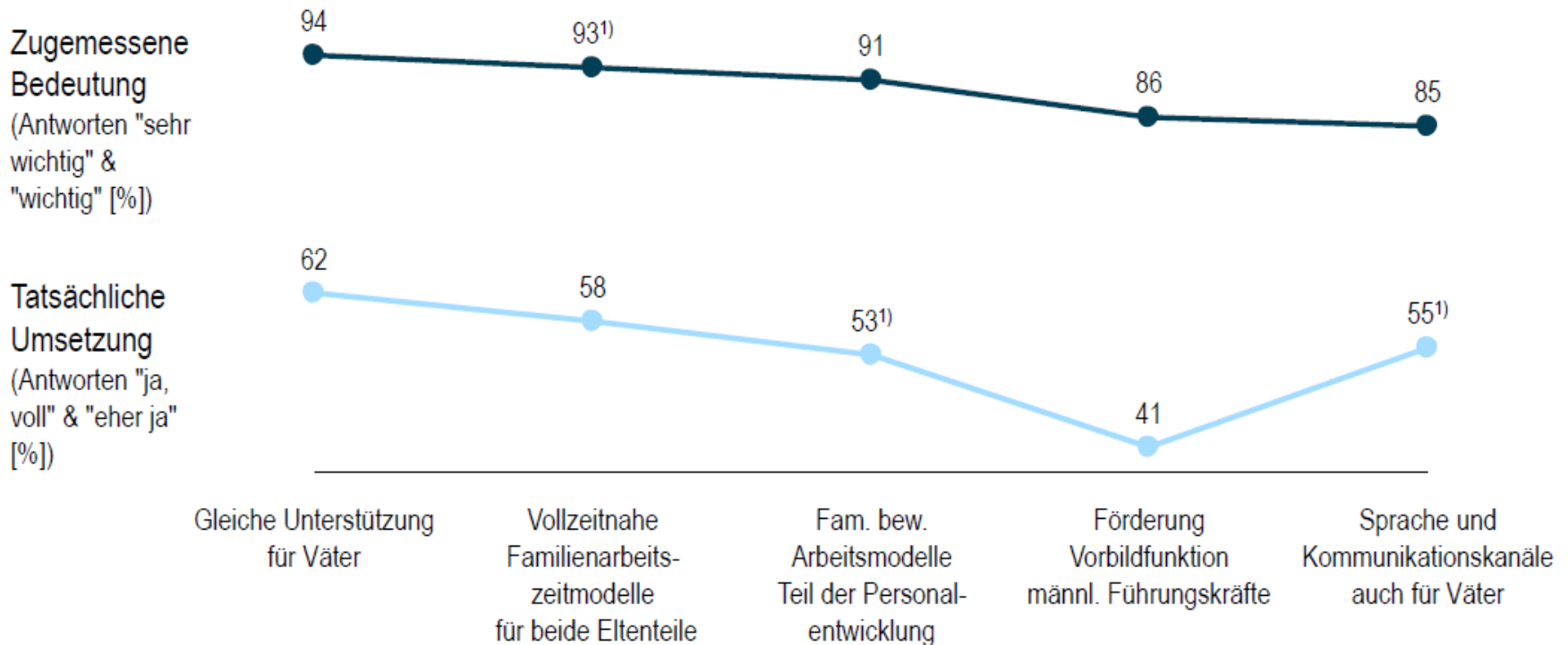
- Dreifachbelastung Mütter
- Schuldgefühle Väter
 - 54% haben zu wenig Zeit für Familie (Forsa 2013)
- Keine Zeit für Partnerschaft
- Keine Zeit für Erholung
- Erschöpfungskrankheiten



Quelle: Danielle Guenther Photography

Väterfreundliche Unternehmen?

Auch hier Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit



Quelle: Erfolgsfaktor Familie: Einschätzungen von Personalverantwortlichen zur Väterorientierung in deutschen Unternehmen, 2014.

Handlungsbedarfe Arbeitgeber

1. Familienbewusste Maßnahmen implementieren

- Am Sorgebedarf orientierte Arbeitszeiten
- Mobiles Arbeiten
- Festgelegte Familienzeiten
- Befristete Teilzeitmodelle
- Mehr „Vollzeit light“ (30-35h)
- Kommunikationsstrategien mit Männern entwickeln

Handlungsbedarfe Arbeitgeber

2. Familienbewusste Kultur leben

- Ergebnis- statt Präsenzkultur
- Anreize für familienbewusste MA-Leitung
z.B. in Führungskräftebeurteilung
- Zahlen, Fakten und Vorbilder kommunizieren
- Kollegiale Beratung von Vätern für Väter
- Hinterfragung starrer Karrierewege:
Karriere auch nach 45

Was kann die Politik tun?

- 1. Steuerliche Anreize für partnerschaftliche Vereinbarkeit**
- 2. Verlängerung Partnermonate im Elterngeld**
- 3. Förderung von Quantität und Qualität der Kindertagesbetreuung im Ganztag**
- 4. Befristete Teilzeitmodelle**
- 5. Familienarbeitszeit 30-32 Stunden und „Familiengeld“**

Ich freue mich auf Ihre Fragen...

Kontakt:

Prof. Dr. Johanna Possinger

Evangelische Hochschule
Ludwigsburg

j.possinger@eh-ludwigsburg.de

