



***Männer zwischen  
Beruf und Familie***



Vereinbarkeit von Beruf und Familie – da erscheinen zunächst Mütter mit kleinen Kindern vor dem geistigen Auge. Warum eigentlich? Immerhin wünschen sich mehr und mehr Männer eine aktivere Rolle in der Familie. Ob in der Kindererziehung, der Pflege von Angehörigen oder beim Ehrenamt – Work-Life-Balance hat auch für Männer wachsende Bedeutung.

Frauen wollen zunehmend früher wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, Männer sind nicht mehr die traditionellen Ernährer der Familie. Hierin liegt gerade für Männer großes Konfliktpotenzial, weil sie sich neu definieren müssen – entgegen den tradierten Rollenvorstellungen in der Gesellschaft. Zudem ist die wirtschaftliche Belastung von Familien inzwischen angestiegen, sodass die Erwerbstätigkeit beider Partner von vornherein unverzichtbar ist. Nie zuvor stand die Rollenverteilung in den Partnerschaften in einem so starken Umbruch.

Noch längst nicht ist es selbstverständlich, dass sich auch Männer längere Familienzeiten oder Teilzeitarbeit wünschen. Deswegen sind gerade die Betriebe aufgerufen, ihre Beschäftigten bei der Gestaltung von Beruf und Familie zu unterstützen und Männern bei der Suche nach Lösungen und Rollenmodellen zu helfen.

Intensive und kontinuierliche Information und Kommunikation im Unternehmen sind erste Schritte. Über Intranet oder Firmenzeitschriften können Betriebe auf Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufmerksam machen – und dabei gezielt Männer ansprechen. Sie können sie sensibilisieren und gleichzeitig ermutigen, sich mehr in der Familie zu engagieren.

So wie beispielsweise die Männer in den nachfolgenden Interviews. Männer in unterschiedlichen Lebensbereichen, die mit Unterstützung ihres Arbeitgebers ihren Weg für eine verantwortungsbewusste Balance zwischen Arbeit, Familie und ehrenamtlichem Engagement gefunden haben.

### **Peter W., 27 Jahre, keine Kinder – flexible Arbeitszeiten**

»Als ich eine Stelle als Chemie-Ingenieur suchte, war klar, dass ich flexible Arbeitszeiten brauche. Ich habe zwar keine Kinder, aber meine Freundin studiert 600 Kilometer entfernt in Hamburg und will dort auch promovieren. Wenn wir uns sehen, geht das nur am Wochenende – für einen Tag fährt man solche langen Strecken nicht. Bereits im Vorstellungsgespräch habe ich meine persönliche Situation deutlich gemacht und mich nach Vertrauensarbeitszeit erkundigt. Ich hatte Glück, dass mein Chef Verständnis für die Situation hatte. Hinzu kam, dass Chemie-Ingenieure heute schwer zu finden sind. So haben wir vereinbart, dass ich meine Arbeitszeit so einteilen kann, dass ich entweder Montag oder Freitag freinehmen kann. Das ist ein Pluspunkt für das Unternehmen und motiviert mich sehr für die Arbeit. Meine freien Wochenenden brauche ich für die Fernbeziehung – oder aber für mein Ehrenamt, denn ich trainiere auch noch eine Jugendmannschaft im Fußball. Und wenn ich später mal Kinder habe oder meine Eltern pflegebedürftig sind, weiß ich, dass ich auf meinen Arbeitgeber zählen kann.«

### **Markus P., 32 Jahre, zwei Kinder, mittlere Führungsebene – flexible Arbeitsorganisation**

»Ich will meine Kinder aufwachsen sehen. Doch als Controller und Personalverantwortlicher erschweren mir viele Auslandsreisen und ständiger Termindruck, meine Frau zu unterstützen. Da sie auch berufstätig ist, würde ich gern die Kinder von der Schule abholen oder zum Elternabend gehen. Das war lange ein Problem, bis ich das Thema bei meiner Geschäftsleitung vorbrachte. Erst als ich erklärt habe, warum ich Planungssicherheit und mehr zeitlichen Freiraum brauche, hat sich die Situation verbessert. Das hat auch mich selbst sensibler für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemacht. Jetzt frage ich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch einmal gezielt nach ihrer familiären Situation. So konnten wir einer jungen Mutter die frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen, weil wir die Arbeitszeit verändert haben. Bei einem anderen Mitarbeiter konnte die schwierige häusliche Pflegesituation abgemildert werden. Für mich bedeutet diese Lebensphase mit Schwerpunkt auf der Familie keinen Karriereknick. Ein guter Freund von mir hingegen in der gleichen Situation ist auf weniger Verständnis in seinem Unternehmen gestoßen.«

### **Sven O., 35, Vater – Elternzeit**

»Als meine Tochter zur Welt kam, stand für mich fest, dass ich sechs Monate Elternzeit nehmen möchte. Doch ich hatte zunächst Bedenken, mit meinem Arbeitgeber zu reden und wie ich es meinen Kollegen beibringen sollte. Als Systementwickler bin ich allein, niemand kann mich vertreten. Nach einer Zeit des Zögerns habe ich meinem Team meinen Wunsch mitgeteilt. Mit vereinten Kräften haben alle eine Lösung erarbeitet, wir haben Aufgaben innerbetrieblich verschoben, eine Spezialkraft befristet eingestellt. Für ganz schwierige Probleme konnte ich vom Telearbeitsplatz aushelfen. Das hat prima geklappt und ich bin ohne Bruch aus der Elternzeit zurückgekehrt, denn ich hatte regelmäßigen Kontakt zur Firma. Inzwischen arbeite ich zwei Tage in der Woche zu Hause, so konnte meine Frau einen Teilzeitjob annehmen, obwohl unsere Tochter erst eineinhalb Jahre alt ist. Dieses halbe Jahr Elternzeit möchte ich einfach nicht missen. Wann sonst hat man je wieder so viel Zeit für seine Kinder?«

### **Werner S., 57, Chemikant – betriebliche Gesundheitsförderung**

»Als Chemikant arbeite ich seit über 30 Jahren in Wechselschicht. In der Leitwarte, wo ich die Produktionsprozesse überwache, muss ich viel sitzen. Jetzt habe ich ständig Probleme mit dem Rücken. Letztes Jahr hatte ich einen Bandscheibenvorfall. Er macht das lange Sitzen oftmals zur Qual. Mein Arzt riet mir, mehr Sport zu treiben, aber dazu ist mein Schichtplan einfach zu unregelmäßig. Zum Glück aber gibt es in meinem Betrieb ein neues Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Besonders Schichtarbeiter stehen hier im Mittelpunkt. Darüber habe ich mir sofort einen Termin beim Werksarzt geben lassen. Der hat nach einem ausführlichen Gespräch meinen Arbeitsplatz und meine gesundheitlichen Belastungen analysiert. Daraufhin hat das Unternehmen ein eigenes ›Gesundheitsprogramm‹ für mich entwickelt – unter anderem mit einer Rückenschule, die gemeinsam mit der Betriebskrankenkasse (BKK) stattfindet. Daran kann ich endlich auch teilnehmen, weil diese Kurse in der Woche zu unterschiedlichen Uhrzeiten angeboten werden. Als Nächstes soll mein Arbeitsplatz ergonomischer gestaltet werden. Zudem wurde ich umfassend über gesunde Ernährung informiert. Ich habe mich jetzt zu einem Kochkurs speziell für Männer angemeldet, um auch zu Hause nicht nur auf Fertigprodukte oder Fast Food zurückgreifen zu müssen.«

### **Wolfgang S., 50, Sachbearbeiter – Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege**

»Vor einem halben Jahr haben sie bei meiner Frau Krebs im fortgeschrittenen Stadium diagnostiziert. Meine Frau wurde von einem auf den anderen Tag bettlägerig. Wir brauchten schnell eine umfassende Pflege. Da es nun das Pflegezeitgesetz gibt, konnte ich kurzzeitig für fünf Arbeitstage freimachen. Zum Glück haben wir zudem ein sehr flexibles Arbeitszeitmodell in unserer Firma, so konnte ich die teilweise sehr intensive Betreuung meiner Frau mit meinem Beruf vereinbaren. Außerdem habe ich mit meinem Vorgesetzten vereinbart, dass ich nach Bedarf und vorheriger kurzfristiger Anmeldung tageweise von zu Hause arbeiten kann. Inzwischen hat sich der Zustand meiner Frau gravierend verschlechtert. Derzeit befinde ich mich in der sechsmonatigen teilweisen Freistellung zur Pflege, die ich laut Pflegezeitgesetz nehmen kann. Es ist mir wichtig, meine Frau in dieser letzten Phase intensiv begleiten zu können. Aber ich brauche auch meinen Beruf, die Kollegen, deswegen war es wichtig, dass ich meine Arbeitszeit halbieren konnte. Ich kann auch auf das Gehalt nicht verzichten.«



## Ralf M., 21 Jahre, arbeitet in einem typischen »Frauenberuf«

»Schon in der Schule waren meine Lieblingsfächer nicht Mathe und Chemie, sondern Englisch und Französisch. Um mein Englisch zu verbessern, habe ich nach der 10. Klasse ein Highschool-Jahr in den USA absolviert. Irgendwie war klar, dass ich etwas mit Sprachen machen wollte. Aber auch Kaufmännisches interessierte mich, deswegen bin ich auf den Beruf des Fremdsprachenkorrespondenten gekommen. Doch bereits bei den Vorstellungsgesprächen wurde klar, dass Männer hier die Ausnahme sind. Denn eigentlich endet der Beruf auf -in: Fremdsprachenkorrespondentin. Wer kennt schon einen Fremdsprachenkorrespondenten? Auch meine Vorgesetzten taten sich schwer, mich Dienstreisen organisieren oder Besprechungen übersetzen zu lassen. Letztendlich habe ich meine Chefs doch überzeugt. Auch wenn sich der eine oder andere in den ersten Tagen mit einem männlichen ›Assistenten‹ schwertat. Meine Vorgesetzten haben gesehen, dass ich etwas kann und mich gezielt gefördert. Heute bin ich im Büro der Geschäftsleitung und bilde dort selbst aus. Fremdsprachenkorrespondenten und -korrespondentinnen natürlich – denn wir haben auch einen Mann unter den Azubis.«

Jedes einzelne dieser Beispiele zeigt: Es ist wichtig, dass Unternehmen auch die Belange ihrer männlichen Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen und ihre Planungen darauf ausrichten. Umfassende Information und der Abbau von Tabus sind wichtige Bausteine dabei. Welche Maßnahmen konkret geeignet sind, hängt von den betrieblichen Realitäten und der jeweiligen Situation des Mitarbeiters ab. Die Beispiele zeigen auch, dass familienbewusste



Maßnahmen für beide Geschlechter gleichermaßen geeignet sein müssen, auch wenn sie in der betrieblichen Praxis aktuell noch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden.

Die Sozialpartner der chemischen Industrie, BAVC und IG BCE, unterstützen und begleiten die Betriebsparteien bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik, die gleichermaßen die Interessen und Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt, mit Beratung, Handlungshilfen und Praxisbeispielen und organisieren den Erfahrungsaustausch. Mehr und mehr Unternehmen haben inzwischen erkannt, dass die während der Familienphase, bei der Übernahme von Pflegeverantwortung oder während eines ehrenamtlichen Engagements erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten wie Sozialkompetenz, Organisationstalent, Zeitmanagement oder Belastungsfähigkeit dem Betrieb nur Gewinn bringen können.

Weitergehende Informationen sind erhältlich:

[www.igbce.de](http://www.igbce.de)  
[www.bavc.de](http://www.bavc.de)  
[www.chemie-sozialpartner.de](http://www.chemie-sozialpartner.de)  
[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)  
[www.erfolgsmotor-familie.de](http://www.erfolgsmotor-familie.de)  
[www.hessenstiftung.de](http://www.hessenstiftung.de)  
[www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de)  
[www.vaeter.de](http://www.vaeter.de)

Unterstützung und Hilfestellung geben jeweils die Betriebsräte und die Personalabteilung.

Herausgeber/-in:

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, [www.bavc.de](http://www.bavc.de) und  
IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hannover, [www.igbce.de](http://www.igbce.de)  
Stand: Februar 2016 · Gesamtherstellung: BWH GmbH  
Titelfoto: Kzenon/Fotolia, Fotos: Fotolia (2), Project-Photos/MEV (2)



# »10 Schritte ...

## ... zur Umsetzung familienbewusster Maßnahmen für Männer und Frauen in die betriebliche Praxis«

befindet sich in der Mappe zur Umsetzung der Sozialpartnervereinbarung und kann bei Bedarf auch von der Internetseite [www.chemie-Sozialpartner.de/vereinbarungen/chancengleichheit/familienbewusste-personalpolitik](http://www.chemie-Sozialpartner.de/vereinbarungen/chancengleichheit/familienbewusste-personalpolitik) heruntergeladen werden.

### 1. Schritt:

- Betriebliche Handlungsfelder definieren

---

---

### 2. Schritt:

- Sensibilisierung der betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

---

---

### 3. Schritt:

- Informationsbeschaffung über die Aktivitäten anderer

---

---

### 4. Schritt:

- Analyse der betrieblichen Ausgangslage

---

---

### 5. Schritt:

- Verbindliche Verabredungen auf betrieblicher Ebene treffen

---

---

### 6. Schritt:

- Workshops mit Führungskräften und Beschäftigten

---

---

### 7. Schritt:

- Information von Führungskräften und Beschäftigten

---

---

### 8. Schritt:

- Aufbereitung der betrieblichen Informationen

---

---

### 9. Schritt:

- Umsetzung der definierten Handlungsfelder

---

---

### 10. Schritt:

- Präsentation der Ergebnisse im Betrieb

---

---