



# WIRTSCHAFT

## Sondertreffen zur Rettung Zyperns Euro-Gruppe verhandelt Freitag

Die Bemühungen für ein Zypern-Hilfspaket scheinen in eine entscheidende Runde zu gehen. Euro-Gruppen-Chef Jeroen Dijsselbloem hat für Freitagmorgen ein Treffen der 17 Finanzminister der Euro-Zone anberaunt, um über Hilfsmaßnahmen für das schuldengeplagte Zypern zu beraten. Zypern verhandelt seit mehr als acht Monaten mit der Troika aus EU, Internationaler Währungsfonds (IWF) und Europäischer Zentralbank (EZB) über ein Rettungspaket. Die erwarteten Hilfen von 17 Milliarden Euro entsprechen etwa der jährlichen Wirtschaftsleistung Zyperns. Spätestens im Frühsommer könnte das Land in Zahlungsschwierigkeiten geraten. Finanzminister Wolfgang Schäuble und sein französischer Kollege Pierre Moscovici hatten angekündigt, bis Ende März eine Einigung über das Rettungspaket erzielen zu wollen.

Allerdings sei die Situation vor dem Euro-Gruppen-Treffen verfahren, erfährt die „Welt“ in Verhandlungskreisen. Besonders die Vermögenssteuer sei derzeit eine der offenen Fragen. In der EU gibt es Überlegungen, reiche Bürger Zyperns mit einer Vermögenssteuer an der Rettung zu beteiligen. Vor allem die EZB solle dafür sein. Die Bundesregierung plädiert stattdessen dafür, Bankguthaben heranzuziehen. Dagegen sträuben sich die zypriische Regierung und die EZB. Letztere fürchtet Turbulenzen auf den Finanzmärkten. „Die Einbeziehung der Bankguthaben ist noch nicht vom Tisch, alles ist im Fluss“, ist aus Verhandlungskreisen zu hören. „Es wird auf jeden Fall eine lange Nacht“, heißt es aus einer anderen Quelle.

Was auch immer am Ende herauskommt: Die Troika hofft, über Sonderabgaben des Inselstaates das Rettungspaket verkleinern zu können. Statt von 15 bis 17 Milliarden Euro werde nun von einem Bedarf von zehn bis 13 Milliarden Euro ausgegangen, heißt es. Hinter der Kalkulation stünden unter anderem die Überlegungen über eine Steuer auf Bankeinlagen, aber auch eine Erhöhung der Unternehmenssteuer und eine Finanztransaktionssteuer sowie Privatisierungserlöse. Zypern soll bereit sein, seine Unternehmenssteuer von zehn Prozent auf 12,5 Prozent zu erhöhen. Auch die Erhebung einer Finanztransaktionssteuer lehnt Nikosia nicht mehr ab.

Sollten die Finanzminister grünes Licht für Hilfen geben, könnte sich auch der Bundestag bald mit dem Thema befassen. „Die Bundesregierung erwartet, dass die Troika eine Bewertung der Situation vorlegt, auf deren Grundlage sich die Bundesregierung dann eine Meinung bilden wird“, hieß es aus Regierungskreisen. Schnell wird das nicht gehen, könnte man daraus schließen. Allerdings steht die Politik unter Zeitdruck. So fließt seit Monaten Kapital aus Zypern ab. Je mehr Geld von den Konten zypriischer Banken abgehoben wird, desto weniger können die Einlagen von Privatlegern herangezogen werden.

FDP-Fraktionschef Rainer Brüderle schloss eine Abstimmung zu Zypern in der kommenden Woche im Bundestag nicht aus. Auch eine Sondersitzung des Parlaments in der Osterpause sei denkbar. [ams/fo/jos/mgr](#)

Volker Baisch ist Geschäftsführer der einzigen Unternehmensberatungsfirma in Deutschland, die sich ausschließlich mit Väterthemen beschäftigt. Der 47-Jährige ist Soziologe und Vater von zwei Töchtern. In seiner eigenen Elternzeit gründete er in Hamburg den Verein Väter e.V., der zum Grundstein für die spätere Beratungsfirma wurde.

**DIE WELT: Herr Baisch, Sie nennen sich Väterberater. Wieso braucht es Ihre Beratung, Väter gibt es schließlich so lange wie die Menschheit?**  
**VOLKER BAISCH:** Es geht uns darum, Stereotypen aufzulösen. Bei Frauen reden alle von der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei Männern dagegen ist das noch immer kein Thema. Die Arbeitgeber fangen erst allmählich an, wahrzunehmen, dass ihre männlichen Mitarbeiter auch Väter sind.

**„Vater werden, Mann bleiben“ habe ich auf einer Internetseite für Väter gelesen. Vater und Mann – sind das widerstreitende Rollen?**  
Es ist vor allem eine vorbildlose Generation, die jetzt Vater wird. Laut einer ForSa-Studie von 2011 sagen 90 Prozent der befragten Väter, ihr eigener Vater sei ihnen kein Vorbild gewesen. Männer stehen da am Anfang eines historisch neuen Prozesses. Viele der neuen Väter wollen sich mehr Zeit für ihr Kind nehmen, haben aber große Schwierigkeiten, wie sie das mit ihrem Beruf arrangieren können.

**Über ein Viertel der Väter nutzt die Elternzeit. Ist das viel oder wenig?**

Nur sechs Jahre nach Einführung des Elternzeitgesetzes ist das eine enorme Steigerung: von fünf Prozent im Jahr 2007 auf jetzt knapp 30 Prozent. Vor allem aber hat die Elternzeit eine gesellschaftliche Diskussion ausgelöst, die uns bestimmt 20 Jahre weiter gebracht hat. Heute würde es kein Politiker mehr wagen, sich abfällig über Männer zu äußern, die sich mit ihren Frauen die Betreuung ihrer Kinder teilen. Und auch in den Unternehmen erkennt man allmählich: Der Kollege ist nicht nur Mitarbeiter, der ist ja auch Vater. Das war vorher überhaupt kein Thema.

**Trotzdem haben wir immer noch eine der niedrigsten Geburtenquoten in Europa.**  
Die Elternzeit ist ein Instrument, um eine partnerschaftlichere Aufgabenverteilung zu fördern.

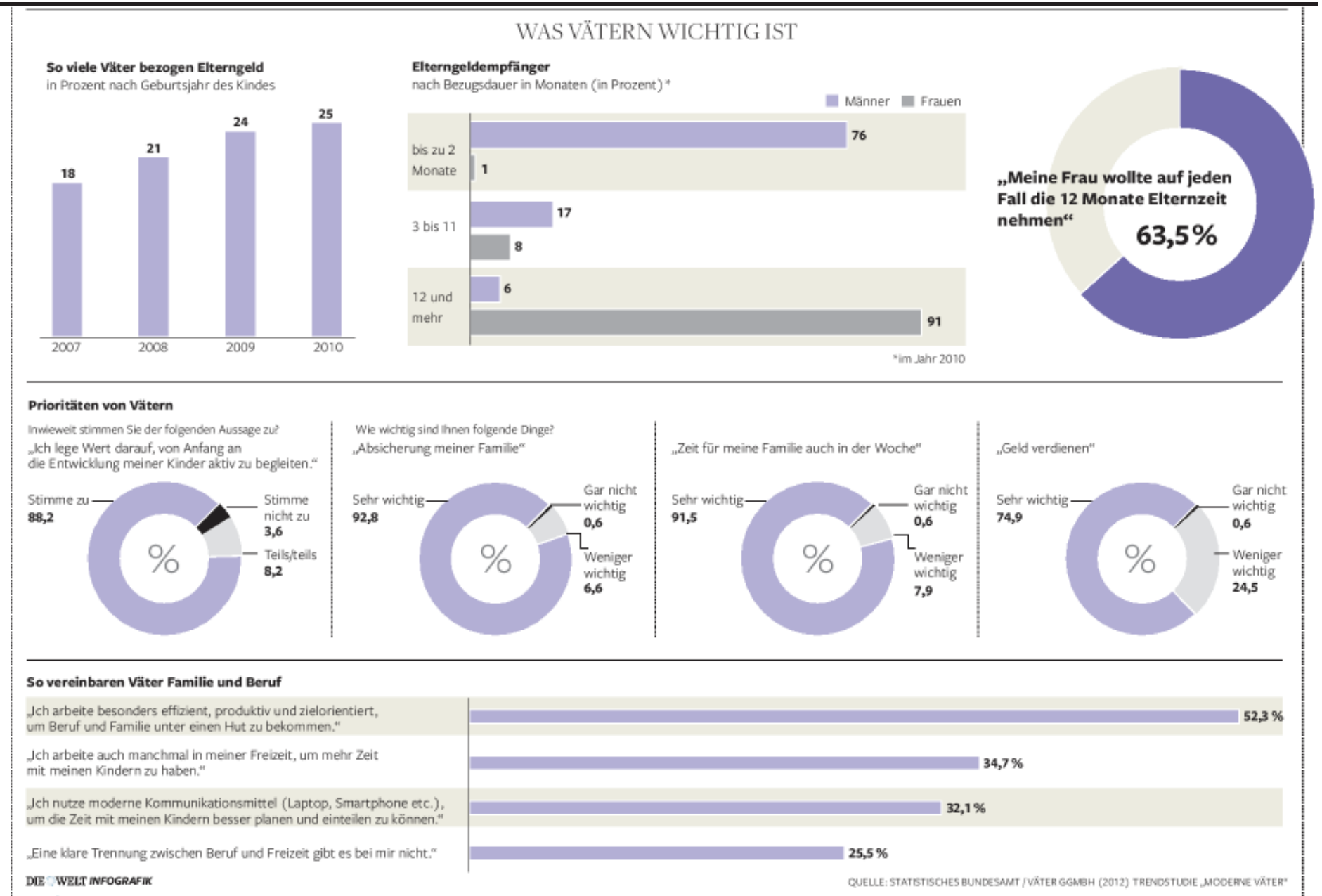
**Zur Steigerung der Geburtenquoten taugt sie also nicht?**

Wenn die Politik sich davon mehr versprochen hat, hätte sie die Kinderbetreuung mehr ausbauen oder berufliche Perspektiven und Sicherheiten für die Eltern schaffen müssen, so dass die Leute in den Staat und seine Familienpolitik mehr Vertrauen haben können. Aber für die jungen Familien hat das Elternzeitgesetz viel gebracht. Die Väter heute sind viel mehr in Betreuungsaufgaben eingebunden. So ist es heute nicht mehr ungewöhnlich, dass Väter die Eingewöhnung des Kindes in die Kita übernehmen.

**Aber drei Viertel der Väter bleiben nur zwei Monate zu Hause. Und jeder Dritte Vater dachte gar, dass ihm mehr Zeit nicht zusteht.**

Ja, dieses Ergebnis unserer Studie hat mich auch erstaunt, man hätte mittlerweile doch erwartet, dass sich das besser rumgesprochen hat.

**Vielleicht ist das nur eine Ausrede?**  
Das glaube ich nicht. Viele Väter haben uns gesagt, dass sie nach den zwei Monaten gern noch länger daheim geblieben wären. Dass sie es dann nicht getan haben,



# „Ach, der Kollege ist ja auch Vater“

Alle reden über Frauen, sagt Volker Baisch. Aber auch Männer könnten Beruf und Familie oft schwer vereinbaren. Seit Jahren hilft er Firmen dabei, Vätern das Leben zu erleichtern

hat unterschiedliche Gründe wie etwa die finanzielle Situation oder das Unverständnis der Arbeitgeber. Aber auch die Frauen spielen dabei eine Rolle. So sagen zwei Drittel aller Frauen: „Ich möchte die zwölf Monate.“ Was völlig verständlich ist aufgrund des Stillens, der Körper muss sich erholen, das ist ja eine enorme Umstellung. Andererseits möchte die Frau zu meist auch eine egalitäre Partnerschaft.

dahin geahnt, wie wichtig ich für mein Kind bin, dann hätte ich das anders arrangiert, dann hätte ich alles dran gesetzt, um Teilzeit zu arbeiten, oder eine längere Auszeit zu nehmen.“



rück. Deshalb bin ich für eine andere Regelung: Ein Vater sollte in den ersten drei Jahren nach Geburt seines Kindes die Möglichkeit haben, seine Arbeit zu reduzieren. Und jederzeit wieder auf Vollzeit zurückgehen können.

**Und die verspielt sie, wenn sie zu lange daheim bleibt?**

Wenn sie zwölf Monate nimmt und er zwei, dann stellt das Weichen für die spätere Arbeitsteilung. Deshalb ermuntern wir Frauen, sich zu überlegen, ob sie wenigstens für ein, zwei Tage pro Woche wieder einsteigen, das ist ja machbar auch in den ersten zwölf Monaten. Die Vereinbarkeit wird in der Partnerschaft entschieden und zwar vor der Geburt des Kindes. Wenn da nichts abgesprochen wird, dann ist es schwierig, noch nachzujustieren.

**Warum tun sie es dann nicht?**  
Weil sie eben so in die alten Strukturen reingerutscht sind. Die Mehrheit der Paare redet vor der Geburt des Kindes nicht über Arrangements. Das muss man sich einmal vorstellen! Die Elternzeit kann auch da verändernd wirken: Ich fände es zum Beispiel gut, wenn bei Paaren, wo die Mutter, die nach zwölf Monaten in den Beruf einsteigt, der Vater vier Monate Elternzeit bekäme.

Volker Baisch ist selbst zweifacher Vater. Die Geschäftsidee kam in der Elternzeit

**Das ist die Retraditionalisierung der Beziehung, die Sie in Ihrer Studie bei vielen Paaren festgestellt haben?**

Ja. Schlimm ist es, wenn sie sich hinter den Rücken der Paare einschleicht. Es ist ja etwas anderes, wenn Frauen bewusst sagen, „Ich bleibe zu Hause, ich mach vielleicht mal einen 400-Euro-Job, und du machst Karriere.“ Es gibt durchaus Paare, die entschieden und gerne in der traditionellen Aufgabenverteilung leben – dagegen ist dann auch nichts zu sagen. Ein Viertel aller Männer mit Kindern findet heute, die Frau soll zu Hause bleiben und sich um die Kinder kümmern.

**Also eine Verlängerung der Elternzeit auf 16 Monate?**

Für das Kind und den Vater würde das schon einen enormen Unterschied machen. Am meisten bin ich aber von einer gemeinsamen Teilzeitregelung in den ersten Jahren überzeugt: Beide hätten so Zeit für das Kind und könnten dennoch ihre berufliche Karriere weiter verfolgen.

„Die Aufteilung entscheidet sich vor der Geburt“  
Volker Baisch

### BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Die Zahl der Firmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch ihren männlichen Mitarbeitern erleichtern möchten, wächst. **Bosch** will die starre Präsenzkultur aufbrechen und bietet seinen Mitarbeitern mehr als 100 Arbeitszeitmodelle, inklusive Teilzeit, Homeoffice und Jobsharing. Um die Führungskräfte zu sensibilisieren, haben einige selbst Modelle flexibler Zeit- und Ortswahl getestet – mit dem Ergebnis, dass 80 Prozent dieser Führungskräfte dauerhaft auf ein flexibles Modell umgestiegen sind. Zudem kann Mitarbeitern bei Bosch eine für die Familie genommene Auszeit als Karrierebaustein angerechnet werden. Beim IT-Unternehmen **DATEV** werden Seminare angeboten, die Erziehungsschwierigkeiten oder Probleme der Doppelbelastung ansprechen. Männer, die Vater werden, sollen zudem ermutigt werden, ihre Elternzeit zu planen. Wer in Teilzeit gehen will, hat die Garantie, zur vollen Stundenzahl zurückkehren zu können. Die **Axel Springer AG** („Bild“, „Welt“) hat gemeinsam mit der **Commerzbank** ein „Väternetzwerk“ gegründet, das den Erfahrungsaustausch beleben und mit Seminare und Workshops zu einer „aktiven Vaterschaft“ ermuntern will. Die bayerische Firma **Anton Schönberger Stahlbau und Metalltechnik** gibt ihren männlichen Mitarbeitern frei, damit sie ihre Partnerinnen zu den medizinischen Untersuchungen in der Schwangerschaft begleiten können.

**Ich habe oft den Eindruck, dass Männer und Frauen mit unterschiedlichen Einstellungen in die Elternzeit gehen. Frauen sind sehr auf das Kind konzentriert. Männer scheinen die Elternzeit zu Unternehmen noch ganz anderer Art zu inspirieren.**  
Aha, jetzt kommt das Elchargument!

**Weniger Arbeit bedeutet weniger Gehalt. Das ist für Männer nicht nur ein finanzieller Verlust, sondern oft, mehr als bei Frauen, auch ein Identitätsverlust.**

Natürlich, schließlich wird ihnen die Rolle des Ernährers der Familie zugeschrieben. Und im Beruf definiert sich für viele Männer die Ranghöhe über ihr Gehalt. Dieses Problem ist nur zu lösen, indem in den Betrieben das Vatersein aufgewertet wird. Wir brauchen Väter am Arbeitsplatz ja auch, weil ihre Erfahrung als Vater eine Qualität ist.

**Die Firma kann helfen, dass Männer die Versorger- mit der Vaterrolle in Einklang bringen?**  
Sie kann viel dafür tun. So eingefleischte Rollenbilder verändern sich nur, wenn sich die Kultur in den Unternehmen verändert. Es müsste eigentlich kein Problem sein, dass ein Vater sagt, ich reduziere auf 30 Stunden, damit meine Frau leichter einsteigen kann.

**Es sind gerade mal sechs Prozent der männlichen Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten. Der Wille zur Teilzeit scheint nicht sehr ausgeprägt.**  
Das ist der Haken in Deutschland: Wenn man einmal Teilzeit ist, ist man es immer. Davor schrecken die Männer zu-

**„Väterliche Fähigkeiten“ - was hat ein Unternehmen davon?**  
Verantwortung, Fürsorge, Teilnahme, Vorbild sein – diese väterlichen Qualitäten das sind ganz wichtige Fähigkeiten für Führungspositionen. Außerdem geht es vielen Firmen darum, ihre Fachkräfte an das Unternehmen zu binden. Das geht aber nur, wenn die sie da wohl fühlen und in den wichtigen Belangen ihres Lebens ernst genommen fühlen. Und: Es nützt auch der Frauenförderung. Früher haben wir gesagt: Ein karriereorientierter Mann braucht eine Frau, die ihm den Rücken frei hält. Ich sage heute: Eine Frau, die in Führungsposition möchte, braucht einen familienorientierten Mann, der flexibel auf diese Bedürfnisse einght. Das ist ein echter Kulturwandel.

**Der aber sehr träge in die Gänge kommt?**  
Ich kenne Unternehmen, da wird ein Vater, der keine Elternzeit nimmt, fast schon schräg angeekelt. Aber in der Regel ist es schon noch eher so in den Büros, dass ein Vater, der zum Abendessen mit seiner Familie will, sich nicht zu gehen traut, weil der Chef noch da sitzt. Deshalb wenden wir uns mit unserem Trainingsprogramm auch an die Führungskräfte. Denn die müssten eigentlich das Signal setzen. Und einem Mann, dessen Frau ein Kind bekommen hat, sagen: „Ach, Sie sind Vater geworden – wann wollen Sie in Elternzeit gehen?“ Das müsste normal werden.

**Wie groß ist das Interesse der Firmen an Ihren Väter-Programmen?**  
Es wächst stetig, und das seit zwölf Jahren. Vorher gab es ja für Väter keine Angebote. Immer nur Frauenmaßnahmen. Eine Unternehmenskultur wird sich nur ändern, wenn beide, Männer und Frauen, sich in ihren jeweiligen Belangen erkannt fühlen. Wo es aber immer nur um die Frauenquote geht, müssen sich die Männer ausgeschlossen fühlen.

**Was für die Frau Quote ist also für den Mann das Vatersein?**  
Ja, genau. Es ist wichtig, beide anzuspiegeln. Nur so kommt etwas ins Gleichgewicht.

Das Gespräch führte Annette Proisinger.

ANZEIGE

Tief bewegt nehmen wir Abschied von unserer langjährigen Mitarbeiterin und Kollegin  
**Irene Heffner**  
\* 4. September 1957 † 7. März 2013  
Irene Heffner war mehr als zwei Jahrzehnte für unser Haus tätig, zuletzt als Leiterin Ad Operations innerhalb des Bereiches Axel Springer Media Impact.  
Leidenschaft, Herz und Temperament zeichneten Irene Heffner aus. Mit Einsatz und Fachwissen hat sie sich ihren verantwortungsvollen Aufgaben gewidmet. Sie war eine liebenswürdige Kollegin, deren Loyalität und Integrität prägend wirkten.  
Ihr plötzlicher Tod macht uns sehr traurig.  
Unser Mitgefühl gilt in diesen schweren Stunden ihrer Familie.  
Wir werden Irene Heffner stets ein ehrendes Andenken bewahren.  
Axel Springer AG