

Väter zwischen Wunsch und Realität

Neue Vereinbarkeitsprobleme von Familie und Beruf bei Männern

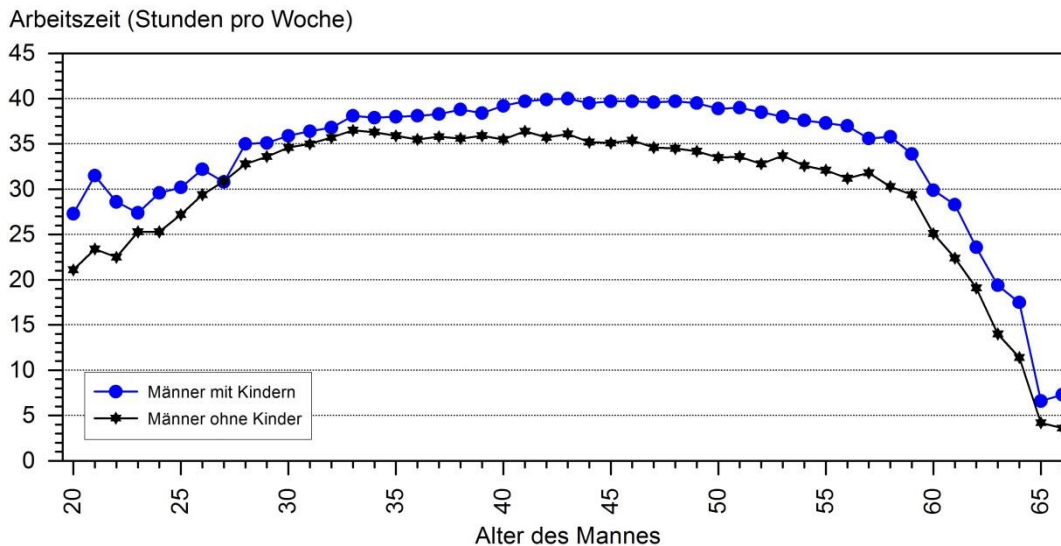
Martin Bujard & Lars Schwebel

9.12.2014

1 Einleitung: Männer in der Rushhour des Lebens

Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird meistens über die Situation von Frauen gesprochen. Doch wie sieht es bei den Vätern aus? Hier lässt sich ein erheblicher Wandel feststellen: Der Wunsch der meisten jungen Väter, sich intensiv in der Fürsorge von Kindern zu beteiligen, hat zugenommen. Heutige Väter möchten nicht nur die Familie durch Erwerbseinkommen versorgen, sondern ihren Kindern vorlesen, mit ihnen spielen und sie im Alltag begleiten. Andererseits arbeiten Väter im Durchschnitt nach wie vor sehr viel; nicht nur weitaus länger als ihre Partnerinnen, sondern auch länger als Männer, die keine Kinder haben. Dieses Phänomen, dass Väter mehr arbeiten als kinderlose Männer, gab es bereits vor vierzig Jahren und hat sich seitdem sogar verstärkt (Schiefer/Bujard 2012). Die Abbildung 1 zeigt, dass Väter sogar über den ganzen Lebenslauf hinweg mehr arbeiten als Männer ohne Kinder.

Abbildung 1: Väter arbeiten länger als Männer ohne Kinder im Haushalt, 2010



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis des Mikrozensus 2010.

Im Alter ab 35 Jahren arbeiten Männer, die mit Kindern im Haushalt leben, durchschnittlich zwei Stunden länger pro Woche im Beruf als ihre kinderlosen Geschlechtsgenossen. Ab Mitte 40 verbringen Väter sogar fünf Stunden mehr am Arbeitsplatz. Dazu kommt, dass Väter mit Kindern unter 14 Jahren zwischen 14 und 20 Stunden pro Woche Hausarbeit machen, weit mehr als die 8 Stunden, die bei Männern anfallen, die (noch) keine Kinder haben. Väter arbeiten also in beiden Sphären mehr: zuhause und im Job. Die Rushhour des Lebens (Bittman/Wajcman 2000) ist keine

Domäne der Frauen, sondern auch immer mehr Bestandteil männlicher Biographien. Diese Rushhour ist besonders intensiv, wenn die Kinder unter 14 Jahre alt sind.

Am zeitlichen Umfang gemessen, steht der männliche Aufwand an Erwerbs- und Hausarbeit dem weiblichen in nichts nach: Zeitbudgetstudien zeigen, dass die Summe von Erwerbs- und Haushaltsarbeit bei Müttern von Kleinkindern bei 56,8 Stunden liegt und bei Vätern sogar minimal höher bei 57,1 Stunden. Dazu kommen nächtliche Schlafunterbrechungen, die öfter die Frauen vom Schlaf abhalten. Mit zunehmendem Alter der Kinder lässt diese enorme zeitliche Arbeitsbelastung nach und liegt nach Auszug der Kinder bei rund 40 Stunden inklusive Hausarbeit (BMFSFJ 2006a: 242). Nicht Frauen sind also per se mehr belastet als Männer, sondern Eltern, die Kindern unter 14 Jahren haben. Während Frauen immer noch den Großteil ihrer Zeit für die Fürsorge des Nachwuchses und dem Instandhalten des Haushalts aufbieten, verbringen Männer den überwiegenden Teil ihrer Zeit mit dem Sichern des Lebensunterhalts. Egalitäre Partnerschaftskonzepte werden in Deutschland nach wie vor nur zögerlich umgesetzt (vgl. Lück 2009).

Dieses Missverhältnis beschreibt eindrücklich das Dilemma vieler Eltern. So gestaltet es sich für Frauen schwierig, den Männern gegenüber gleichwertig ihre beruflichen Potentiale zu verwirklichen. Männer dagegen laufen aufgrund ihrer hohen beruflichen Inanspruchnahme und damit einhergehenden Vereinbarkeitskonflikten nicht selten Gefahr, Statisten des familiären Alltags zu werden. Das Vereinbarkeitsproblem von Männern (vgl. Tölke/Hank 2005; Oberndorfer/Rost 2005; Possinger 2013) wurde bisher bei weitem nicht so beachtet wie das bei den Frauen. Es wurde sogar oft mit dem fehlenden Willen abgetan, überhaupt zugunsten der Familie die Arbeitszeit zu reduzieren. Bekannt ist die These von Ulrich Beck (1986), wonach die verbale Offenheit von einer Verhaltensstarre begleitet wird. Neue Befragungen und auch die unerwartet hohe Beteiligung von Vätern am Elterngeld zeigen deutlich, dass hier ein Wandel stattgefunden hat.

Dass Männer sich überhaupt im Spannungsfeld von Beruf und Familie wiederfinden, ist Folge nachhaltiger gesellschaftlicher Wandlungsprozesse, deren Dynamik jedoch im Netz starrer Strukturen erlahmt ist. Der Wunsch, die bisherige Rolle als Versorger um den Aspekt aktiver Teilhabe am Familienleben zu ergänzen, steht im Kontrast zu den Realitäten am Arbeitsmarkt und in der Politik, aber auch an der Prägkraft früherer Entscheidungen. Welche Veränderungen stattgefunden haben und an welchen Strukturen sie scheitern, wird nachfolgend dargestellt. Zudem sollen mögliche Lösungswege skizziert werden, die das Vereinbarkeitsdilemma der Männer entschärfen könnten.

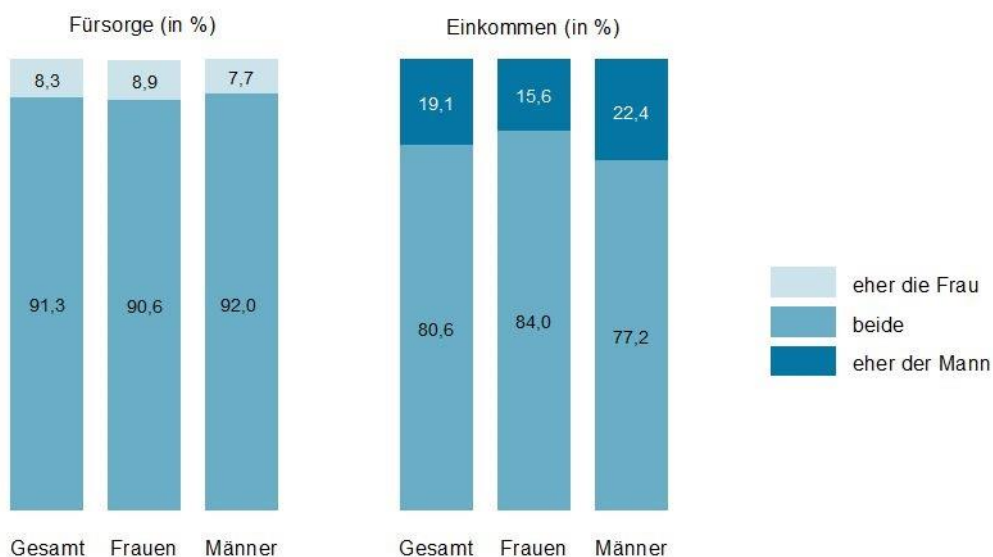
2 Männer und der Wunsch nach mehr Teilhabe am Familienleben

Das Väter sich einem Vereinbarkeitsproblem von Familie und Beruf ausgesetzt sehen, resultiert aus dem Wandel der väterlichen Rolle, der kontinuierlich dem lange Zeit vorherrschenden traditionellen Brotverdienermodell seinen Legitimationsanspruch entzogen hat (vgl. Cyprian 2007). Im Zuge der Gleichberechtigung sind neue Erwartungen an die väterliche Rolle gestellt worden, die „Männer vermehrt mit Anforderungen aus dem noch immer weiblich dominierten Bereich der Reproduktionsarbeit“ (Boeckenhoff et al. 2011: 117) konfrontierten. Statt sich allein der materiellen Absicherung der Familie zu verschreiben und damit ihr Soll an der elterlichen Fürsorgearbeit als erfüllt zu betrachten, haben mehr und mehr Väter ihr Rollenverständnis des Ernährers um die direkte Fürsorgebeteiligung in der Familie erweitert (BMFSFJ 2006b: 36).

Die Ansprüche an den sogenannten „neuen Vater“ (vgl. Oberndorfer/Rost 2005) entspringen bedeutsamen gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, mit denen auch veränderte Anforderungen an das Familienleben einhergegangen sind. Insbesondere die Bildungsexpansion in den 1960er Jahren, welche die Emanzipation der Frau und deren ökonomische Unabhängigkeit vom Mann forciert hat, ist verantwortlich dafür, dass die klassische Ernährerfunktion des Mannes ihre zentrale Bedeutung als definierenden Maßstab der väterlichen Rolle (BMFSFJ 2006b: 12) verloren hat. Männer sahen sich gezwungen, ihr Selbstverständnis und ihre Position innerhalb der Familie neu zu ordnen. Als Produkt normativer Erwartungen, der weiblichen Forderung nach mehr Gleichstellung sowie dem Streben aktiver Bestandteil der eigenen Familie zu sein, wünschen sich viele Männer mittlerweile eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternrollen, in der sich beide Partner gleichgestellt um den Nachwuchs kümmern.

Neueste Befunden belegen dies: die gestiegene Bedeutung der männlichen Fürsorgeteilhabe offenbart sich bei der Betrachtung der „Familienleitbilder“-Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (Gründler et al. 2013) in der 90 Prozent aller Befragten eine egalitäre Aufteilung der elterlichen Pflichten favorisieren. Weniger eindeutig verhält es sich mit der Ablehnung des klassischen Ernährermodells, wenngleich ein beachtlicher Anteil einen gleichgestellten Beitrag zur ökonomischen Absicherung befürwortet (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Wer soll sich um die Kinder kümmern bzw. wer soll für das Einkommen sorgen?



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Familienleitbilder-Studie 2013. Das Alter der Befragten liegt bei 20-39 Jahren.

Der Wunsch von Vätern, weniger zu arbeiten, um mehr Zeit für die Kinder zu haben, belegen die Analysen des Achten Familienberichts (BMFSFJ 2012: 34). Die gewünschte Arbeitszeit ist bei Männern mit Kindern niedriger als die tatsächliche – bei Müttern ist das Gegenteil der Fall. Allerdings wünschen sich nur wenige Väter Teilzeitarbeit, vielmehr 35 bis 45 Stunden pro Woche, während die real häufig anfallende Arbeitsbelastung von über 45 Stunden kaum präferiert wird.

Unterscheidet man die Fürsorgetätigkeiten zwischen Versorgungsaufgaben und Pleasure-Aktivitäten¹, zeigt sich, dass sich viele Väter auf Pleasure-Aktivitäten beschränken (BMFSFJ 2006a: 108f.). Grund hierfür dürfte sein, dass die zeitliche Ungebundenheit von „Pleasure-Aktivitäten“ es Vätern am ehesten ermöglicht, mit ihren Kindern ausreichend Zeit zu verbringen. Gleichwohl darf infrage gestellt werden, ob diese Aufteilung mit der zuvor erwähnten partnerschaftlich angedachten Verteilung der Rollen im Einklang steht. Ergebnisse aus dem Ravensburger Elternsurvey verdeutlichen ebenfalls, dass Väter hinsichtlich der tatsächlich praktizierten Aufgabenverteilung ins Hintertreffen geraten. Zumeist bewältigen sie im Verbund mit ihrer Partnerin die anfallenden Fürsorgeinhalte (Bertram 2011: 34-38).

Doch nach wie vor lösen Väter, die vom klassischen Bild des Ernährers abrücken, Irritationen aus, was darauf hindeuten scheint, dass die veränderten Rollenanforderungen noch nicht als gesellschaftliche Norm internalisiert worden sind. Ansonsten bestünde wohl nicht weiterhin die Notwendigkeit, auf das „Phänomen neue Väter“ in der öffentlichen Diskussion hinweisen zu müssen (vgl. Nave-Herz 2012: 58). Wünsche und Vorstellungen von Männern gegenüber der zeitlichen und inhaltlichen Gestaltung des familiären Alltags erfahren nicht zwangsläufig ihre praktische Anwendung im Alltag. Es stellt sich also die Frage, woran der Transfer des väterlichen Wunsches nach mehr Teilhabe an der Fürsorge scheitert oder gehindert wird.

3 Strukturen, Erwartungen und Dynamiken, die Männer in die Arbeitsrolle drängen

Der Wunsch vieler Väter nach mehr Teilhabe am Familienleben steht im Kontrast zu den vorne gezeigten Arbeitszeitmustern. Er lässt sich in der Realität oft nur schwer umsetzen, denn bis heute haben sich die Rahmenbedingungen nur behäbig dem Wandel der Väterrolle angepasst und sind nach wie vor auf das Einverdienermodell ausgelegt. Warum ist das so? Was sind die ökonomischen, institutionellen und normativen Hindernisse?

3.1 Betriebliche Einschränkungen und traditionelle Unternehmenskultur

Die starren Erwartungen des Arbeitsmarkts an ihre Beschäftigten erschweren die Realisierungschancen von Vereinbarkeitswünschen erheblich – da nach wie vor der Annahme verfallen, dass das klassische Brotverdienermodell uneingeschränkte Gültigkeit besitzt (vgl. Mühling et al. 2006: 38; Possinger 2013). Folglich sehen Männer ihren Wunsch nach aktiver Teilhabe durch unflexible Arbeitszeitmodelle, dem Unverständnis von Kollegen sowie Vorgesetzten und der Furcht vor der „Karriere-Sackgasse“ eingeschränkt. Die Sorge, der eigenen Karriere durch den Vereinbarkeitswunsch zu schaden, ist die dem Arbeitsethos entspringende Norm, dass beruflicher Erfolg sowie Arbeitsplatzsicherheit eng mit physischer Präsenz und überdurchschnittlichen Engagement assoziiert werden (vgl. Possinger 2013: 270-273; Bohr 2014: 51-55).

In deutschen Betrieben herrscht eine Anwesenheitskultur, wonach derjenige, der abends um 18 oder 19 Uhr noch am Schreibtisch sitzt, Karriere macht. Familienpflichten spielen im Verständnis vieler Unternehmen eine untergeordnete Rolle. Völlig anders in Ländern wie Dänemark oder Schweden:

¹ Unter „Pleasure-Aktivitäten“ versteht man Tätigkeiten im Rahmen der kindlichen Fürsorge, die hauptsächlich spaßbetont sind wie zum Beispiel im Garten Fußballspielen. Sie stehen in Kontrast zu reinen Versorgungsaufgaben wie Arztbesuche.

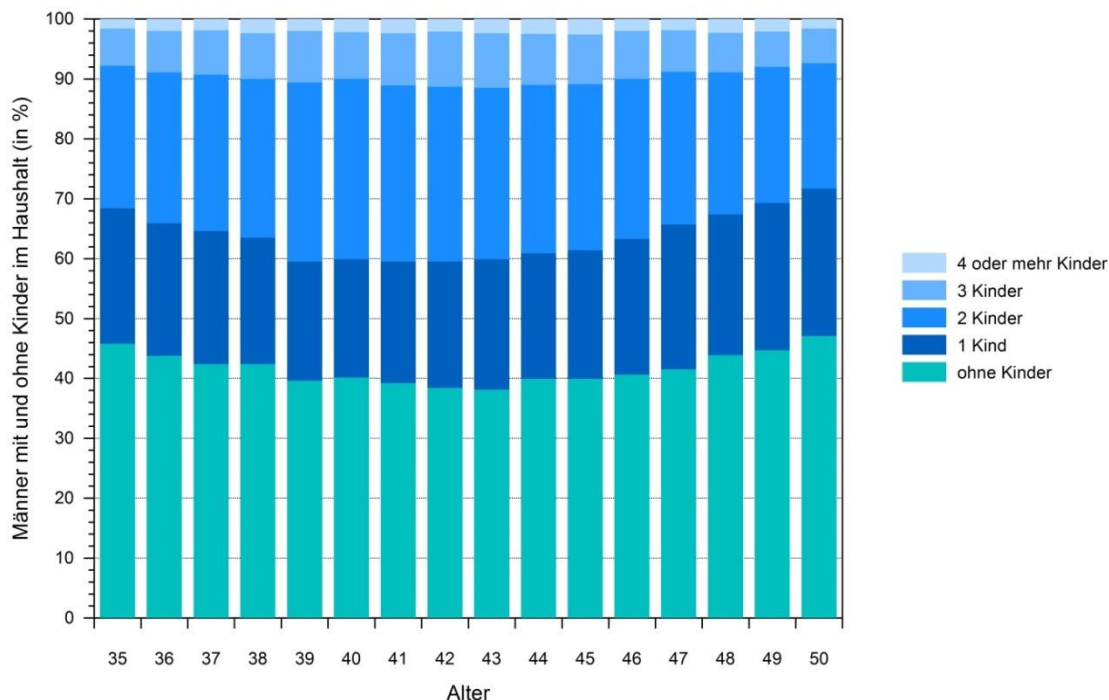
Dort werden Kollegen, die nach 18 Uhr im Büro arbeiten weniger bewundert sondern eher als ineffizient gesehen. Nach dem Motto: „Der hat in der regulären Arbeitszeit sein Pensum nicht geschafft.“ Anwesenheit nach 18 Uhr und spät terminierte Meetings bedeuten für Eltern, dass sie das Abendessen – ein wichtiges Ritual für Familien – nicht mit ihren Kindern verbringen können.

Interessanterweise lehnen viele Väter betriebseigene Angebote ab, die zu einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit beitragen könnten (Possinger 2013: 270-273). Die Allgegenwärtigkeit von traditionell-orientierten Normen in der Arbeitswelt erzeugt ein latentes Unbehagen, dass das Bestreben den Vereinbarkeitswunsch umzusetzen, sich nachteilig auswirken kann und verhindert somit überhaupt erst den praktischen Versuch Vereinbarkeit zu verwirklichen. Dass ein „Verletzen“ der Anwesenheits- und Unternehmensnormen berufliche Konsequenzen nach sich zieht, spiegelt jedoch nicht zwangsläufig die Realität wider, wie u.a. Pfahl und Reuys (2010) beobachten. Die Erwartung vieler Väter ist also noch negativer als die Realität. Die Befürchtung durch Elternzeit oder einer Reduzierung der Arbeitszeit, den beruflichen Anschluss einzubüßen oder gar im schlimmsten Fall die Arbeitsstelle zu verlieren, führt bei Männern nicht selten zu einer Fokussierung der Ernährerrolle (Jurczyk et al. 2009: 185-209).

3.2 Kinderferne Männer als Konkurrenten

Neben dem allgemeinen Konkurrenzkampf des Arbeitsmarkts, dem sich Arbeitnehmer ausgesetzt sehen, spüren die Väter unter ihnen, sofern sie bestrebt sind, Familie und Beruf zu vereinbaren, die Anwesenheit eines zusätzlichen Konkurrenten.

Abbildung 2: Anteil von Männern, die mit Kindern leben



Quelle: Eigene Berechnung, basierend auf Mikrozensus 2011.

Denn wie in Abbildung 2 zu sehen, müssen sich Väter gegen eine beachtliche Gruppe kinderferner Männer² behaupten, deren zeitliche Ungebundenheit und Flexibilität denen der Väter überlegen ist. Da die kinderfernen Männer somit außerhalb des Vereinbarkeitsdilemmas stehen und ihre Arbeitskraft und Zeit kompromisslos dem beruflichen Aufstieg verpflichten können, steigt für Männer mit Kindern im Haushalt der Konkurrenzdruck.

Durch den Vereinbarkeitswunsch gezwungen, müssen Väter ihr berufliches Zeitmanagement besser koordinieren, wenn sie ihre Teilhabe am familiären Alltag erhöhen wollen. Ein striktes Einhalten der wöchentlichen Arbeitszeiten, was sich im Vermeiden von Überstunden und Mehrarbeit äußern würde, dürfte schon zielunterstützend wirken. Doch das pünktliche Verlassen des Büros oder das Nehmen von Elternzeit bedingten Auszeiten werden von der Angst behindert, gegenüber den kinderfernen Konkurrenten beruflich zurückstecken zu müssen.

3.3 Gender-Gap und Opportunitätskosten

Obwohl Frauen im Bildungssystem die Männer eingeholt haben, verdienen sie trotz gleicher Tätigkeit weniger als ihre männlichen Pendanten (vgl. Beblo et al. 2011). Ökonomen sprechen hier von Opportunitätskosten (Mincer 1963), die bei Männern größer sind als bei den Frauen. Dieser Logik nach teilen sich zwei Partner die Erwerbs- und Haus- bzw. Fürsorgearbeit so auf, dass für das Paar im Ergebnis der höchste „Nutzen“ und das höchste Einkommen erreicht werden. Der Einkommensunterschied von Männern und Frauen lag im Jahr 2008 bei 23,2 % (BMFSFJ 2012: 137 ff.). Betrachtet man den durchschnittlichen Stundenlohn in der Privatwirtschaft von 15 € pro Frau und 19,50 € pro Mann, hätte ein Durchschnittsverdienerpaar pro Stunde 4,50 € weniger, wenn der Mann statt der Frau familienbedingt weniger arbeitet. Diese 4,50 € sind Opportunitätskosten, die sich pro Monat auf mehrere hundert € summieren.

Dieses Einkommensgefälle zwischen Partnern führt unweigerlich zu einer Priorisierung ökonomischer Absicherung, die regelmäßig dem Mann obliegt und womit gleichzeitig ein Verzicht oder zumindest eine verminderte Teilhabe am Familienleben zusammenfällt. Allerdings entscheiden Paare nicht nur nach ökonomischen Erwägungen, sondern auch in Hinblick darauf, dass beide Teilhabe an Beruf und Familie haben. Wichtig sind hierbei langfristige Perspektiven für beide Partner in den beiden Sphären Berufs- und Familienarbeit.

3.4 Der Einfluss familienorientierter Politik auf den Vereinbarkeitswunsch

Das in Deutschland vorherrschende Wohlfahrtssystem betrachtet die Familie als primäre Fürsorgeinstanz und schreitet erst nach dessen Ausfall unterstützend ein (vgl. Bohr 2014: 55-57). Diesem Umstand ist es geschuldet, dass die ökonomische Absicherung eine grundlegende Notwendigkeit ist, um die Versorgung der eigenen Familie gewährleisten zu können. Dementsprechend erhält die Rolle des Ernährers eine besondere Stellung für das familiäre Wohlbefinden (vgl. Jurczyk 2005: 109), schafft aber gleichzeitig ein Abhängigkeitsverhältnis, das eine nicht zu unterschätzende Tragweite besitzt.

Entgegen ihrer eigentlichen Bestrebung – nämlich den Menschen Strukturen zu schaffen, die zu mehr „Zeitwohlstand“ (BMFSFJ 2012: 4) führen sollen – konterkariert die Familienpolitik gelegentlich

² Kinderferne Männer leben ohne Kinder im Haushalt, können aber trotzdem auch Väter sein. Jedoch wirkt sich für sie das Vereinbarkeitsproblem zumeist weniger problematisch aus bzw. existiert dieses gar nicht, da der Kontakt zum eigenen Kind durch die Trennung zur Kindesmutter grundsätzlich zeitlich eingeschränkt ist.

selbige Zielabsichten (Beckmann 2007: 387). Dazu gehören unter anderem Transferleistungen und Steuervorteile wie Betreuungsgeld oder Ehegattensplitting (für weitere Bsp. siehe Trappe 2009: 13; Beblo 2012), die im Verruf stehen, traditionelle Geschlechterarrangements zu begünstigen. Das Ehegattensplitting beispielsweise wird bei Wirkungsanalysen familienpolitischer Maßnahmen wiederholt als kontraproduktiv kritisiert (Bach et al. 2004; Prognos 2014). Denn unterscheidet sich der Einkommensunterschied zwischen beiden Ehepartnern gravierend, führt das Splitting nicht selten zu traditionellen Arrangements innerhalb der familiären Arbeitsteilung. Insbesondere eine kinderbedingte Erwerbsunterbrechung – die primär Frauen betrifft – löst nicht selten eine solche Einkommensdifferenz (erst) aus und initiiert somit eine traditionelle Aufteilung der familiären Rollen. Für den Mann bedeutet dies, dass er wieder zurückkehrt in die klassische Ernährerrolle und es sich für ihn schwieriger gestaltet, seinen Anspruch als Fürsorge betreibender Vater zu erfüllen.

Allerdings befindet sich die deutsche Familienpolitik in einem Wandel. Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung seit 2004, der seit 2013 einen Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz ab dem ersten Geburtstag ermöglicht, und die Einführung des Elterngeldes ab 2007 wurde ein Paradigmenwechsel vollzogen. Dabei hatte das Elterngeld das explizite Ziel, die Fürsorgebeteiligung von Vätern zu erhöhen – ein Ziel, das in der medialen Wahrnehmung eine wichtige Rolle spielt (Bujard 2013).

3.5 Die Traditionalisierungsfalle

Betrachtet man die Dynamik der Entscheidungen von Familien im Lebenslauf, zeigt sich ein spannendes Phänomen: Die Traditionalisierungsfalle. Egalitär eingestellte Paare erleben häufig mit der Geburt des ersten Kindes ein Zerschellen der partnerschaftlichen Vorstellungen an den Realitäten des Alltags (vgl. Grunow et al. 2012). Auch als Re-Traditionalisierung (vgl. Rüling 2007; Nave-Herz 2012: 50) bekannt, sorgen der Verdienstaufschlag der Frau unmittelbar nach der Geburt und die daraus resultierende Alleinversorgerrolle des Mannes dafür, dass die Rollen innerhalb der Familie zunächst traditionell verteilt werden. Dies führt zu einer Spezialisierung: Väter verdienen immer mehr und die Opportunitätskosten steigen, während Mütter bei der kindlichen Fürsorge effizienter sind als ihre Partner. Diese Spezialisierung führt häufig dazu, dass diese Verteilung länger so bleibt als geplant.

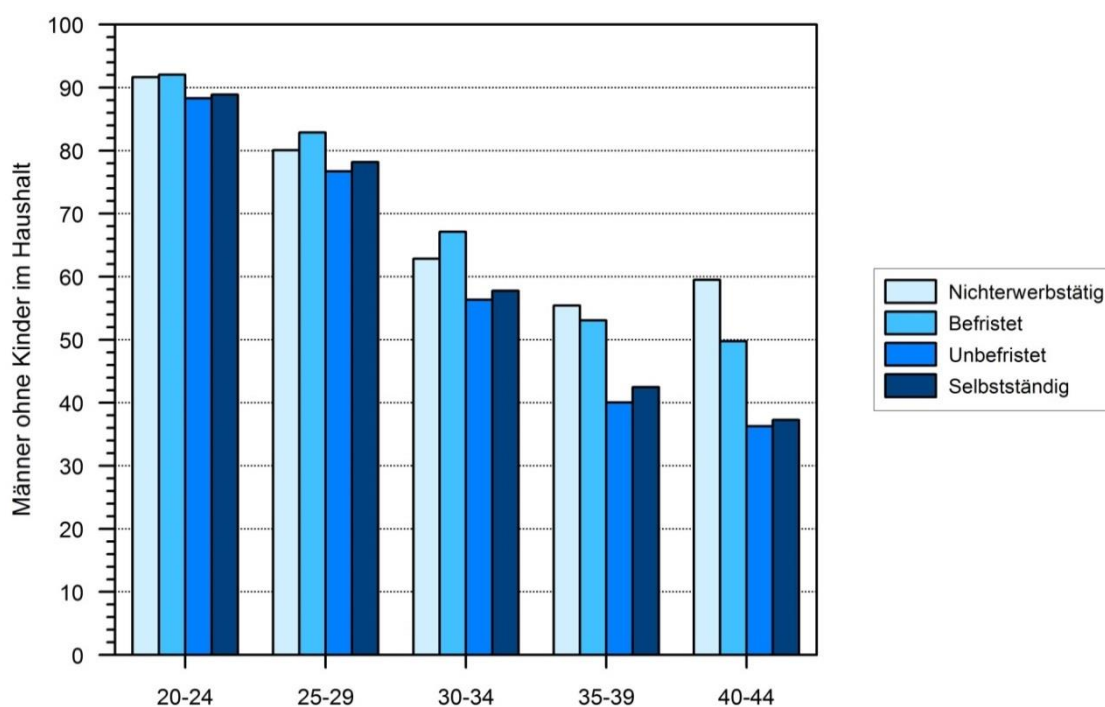
Die Verantwortung als Ernährer erschwert es Vätern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsprechend ihren Wünschen zu gestalten. Väter werden entgegen ihres eigentlichen Bestrebens aus Gründen der ökonomischen Effizienz auf die klassische Ernährerrolle beschränkt. Im Regelfall leidet die aktive Teilhabe am Familienleben darunter, da der Druck, den Hauptteil der finanziellen Absicherung zu gewährleisten, unwiderruflich mit einem Mehr an Arbeitszeit und beruflichen Engagement einhergeht. Um die Traditionalisierungsfalle aufzubrechen bedarf es ein bewusstes Gegensteuern, bei dem kurzfristig die ökonomische Optimierung in den Hintergrund tritt und Väter und Mütter in der Sphäre des jeweils anderen verstärkt Erfahrungen sammeln und effizienter werden. Elternzeit von Vätern und eine frühere Berufsrückkehr von Müttern sind hierbei essentiell.

Ein Produkt der strukturellen Arbeitsmarktbedingungen und individuellem Beharrungsvermögen ist zudem der immanente Erwartungsdruck an die Ernährerrolle. Auch wenn eine Vielzahl von Männern sich für eine stärkere Beteiligung am Familienleben ausspricht, so heißt dies nicht, dass sie damit ihrer Ernährerrolle weniger Bedeutung beimessen. Im Gegenteil, sie versuchen beiden Erwartungen bestmöglich gerecht zu werden und steigern damit ihr Vereinbarkeitsdilemma lediglich (vgl. Jurczyk et al. 2009; Possinger 2013).

3.6 Erwartungsdruck an die Ernährerrolle bei der Familiengründung

Zudem erhält die Ernährerrolle weitere Bedeutung aus ihrer Relevanz für das Absichern einer Familie. Um materielle Sicherheit und damit eine aktive Fürsorgerolle gewährleisten zu können, bedarf es sicherer Arbeitsverhältnisse, die ein geregeltes Einkommen garantieren. Dies setzt zum einen vor der Geburt eines Kindes erhöhtes Engagement voraus, um sich der Einkommenssituation gewiss zu sein. Zum anderen bedarf es auch nach der Geburt eines steten Ausfüllens der Ernährerrolle, um die materielle Absicherung weiterhin aufrecht zu erhalten. Anhand Abbildung 4 wird deutlich, dass zwischen befristeten bzw. unbefristeten Arbeitsverträgen und der durchschnittlichen Kinderzahl im Haushalt bei Männern ein Zusammenhang besteht. Je sicherer die Arbeitsverhältnisse sind, desto eher ist damit zu rechnen, dass sich Kinder im Haushalt befinden.

Abbildung 4: Befristung des Arbeitsvertrages und Kinderlosigkeit bei Männern von 20-44 Jahre 2009



Quelle: Eigene Berechnung, basierend auf Mikrozensus Scientific Use Files 2009.

4 Mögliche Auswege aus dem Vereinbarkeitsdilemma von Vätern

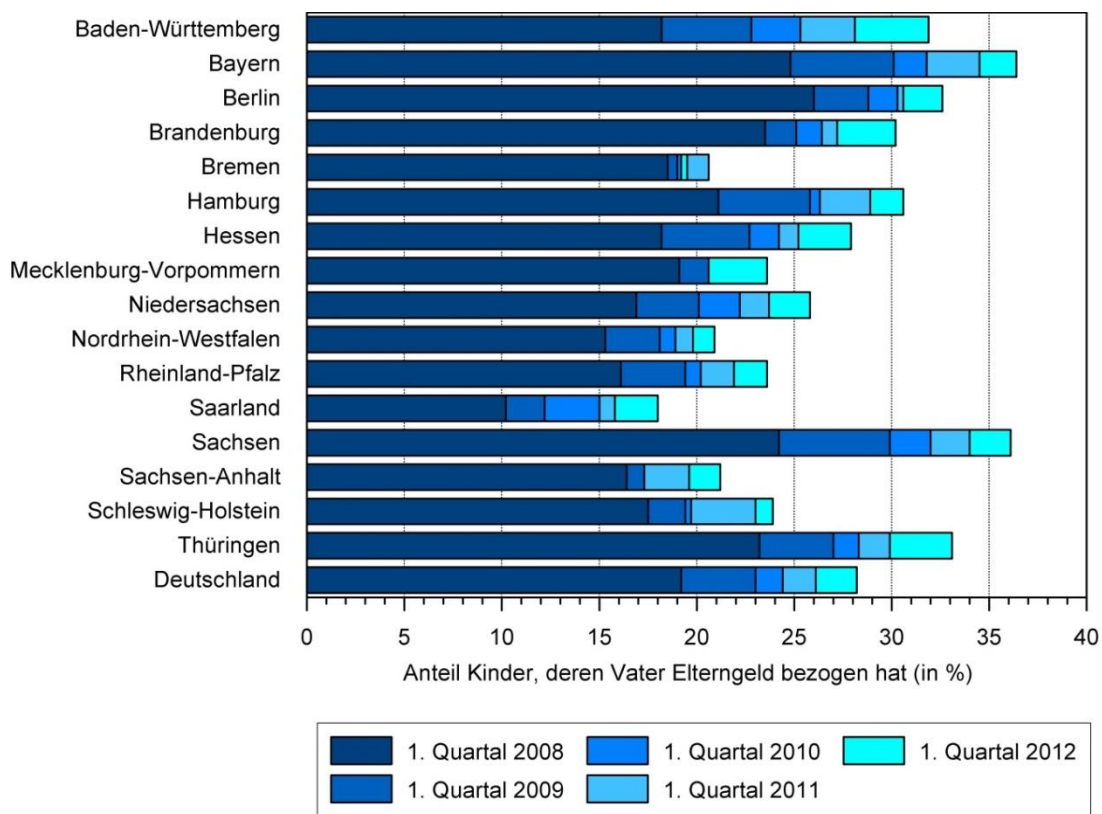
Die gestiegenen Ansprüche an die männliche Rolle als fürsorgender Vater stehen im Kontrast zu Arbeitsmarktstrukturen, gesellschaftlichen Erwartungen und Dynamiken im Lebenslauf, die es Vätern erschweren, Familie und Beruf nach ihren Vorstellungen zu vereinbaren. Doch wie lässt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter verbessern? Wie schaffen es manche Väter, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen?

Die Erwerbsarbeit nimmt als Taktgeber des Alltagslebens entscheidend daran Anteil, ob Vereinbarkeit gelingt oder nicht. Die Ressource Zeit und deren Einteilung spielt dabei eine der zentralen Rollen (Mühling 2006: 153-158; Eichhorst et al. 2007: 104-106). Viele Unternehmen haben bereits erste Schritte wie die Implementierung flexiblerer Arbeitszeitmodelle unternommen, um

familienfeindliche Arbeitsstrukturen aufzubrechen (Eichhorst et al. 2007: 106-108; Possinger 2013; Bohr 2014: 51-55). Telearbeit, Gleitzeit, Langzeitarbeitszeitkonten, temporäre Arbeitszeitreduzierungen, Elternzeit und Abbau von Überstunden sind Beispiele für Instrumente, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter erleichtern. Dennoch steht deren Inanspruchnahme nach wie vor nicht in Einklang mit dem vorherrschenden Arbeitsethos. Diese Maßnahmen widersprechen den normativen Vorgaben des Arbeitsmarktes, als ein leistungsstarker und engagierter Mitarbeiter wahrgenommen zu werden und verwehren folglich Karrierechancen. Solange solche Ressentiments vorherrschen, werden Väter dem Vereinbarkeitsdilemma nicht ohne weiteres entfliehen können. Daher müssen Unternehmen ihre Anwesenheitskultur hinterfragen und auf allen Führungsebenen klar kommunizieren, dass Väter unterstützt werden, Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. Die Unternehmenskultur ist mindestens genauso wichtig wie die Etablierung des genannten Maßnahmenbündels.

Von politischer Seite kann insofern Einfluss genommen werden, dass die männliche Perspektive bei Entscheidungen und Vorhaben ebenfalls Berücksichtigung findet, mit dem Ziel das männliche Fürsorgebestreben zu unterstützen und zu fördern (vgl. Beckmann 2007). Das Elterngeld gibt Vätern die Möglichkeit, unter Absicherung ökonomischer und beruflicher Risiken, bereits in den Anfangsjahren des Familienlebens aktiv Verantwortung und Fürsorge zu übernehmen und dementsprechend Traditionalisierungsfallen zu umgehen. Die Beteiligung an der Elternzeit hat alle Erwartungen übertroffen. Von etwa 4 % im Jahr 2006 ist sie nach Einführung des Elterngeldes auf 19 % für 2008 geborene Kinder angestiegen. Seitdem ist sie kontinuierlich gestiegen und liegt inzwischen bei knapp 30 % – in einigen Bundesländern sogar darüber (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Elterngeldbeteiligung von Vätern nach Bundesländern 2008-2012



Quelle: Eigene Berechnung, basierend auf Elterngeldstatistik.

Allerdings liegt die durchschnittliche Elternzeitdauer bei 3,3 Monaten. Ein Großteil der männlichen Elterngeldbezieher nimmt nur die beiden Partnerschaftsmonate, die sonst verfallen würden. Dies mag die auch im internationalen Vergleich hohe Beteiligung deutscher Väter relativieren. Allerdings machen viele Väter in der Elternzeit Erfahrungen im Alltag mit ihren Kindern und Fertigkeiten in der Babyfürsorge, die ihre Väter so nicht hatten. Mögliche langfristige Verhaltensänderungen sind noch nicht erforscht.

Auch veränderte Normen können die Vereinbarkeit für Väter erleichtern. Da die junge Generation die Beteiligung des Vaters bei der Fürsorge genauso erwartet wie beim Einkommenserwerb, wäre eine Entwicklung möglich, bei der sich die Anerkennung für Väter verändert. Sobald die Gesellschaft, die Partnerin und die (Schweiger-)Eltern väterliche Fürsorge genauso (oder gar mehr) anerkennen wie die Ernährerrolle, ergeben sich neue Anreize für Väter.

Dabei gibt es zwischen gesellschaftlichen Gruppen erhebliche Unterschiede. Es gibt Milieus, in denen traditionelle Väterrollen vorherrschen. Andererseits existiert eine Avantgarde in akademischen Großstadtmilieus, bei denen es für Väter schick ist in Elternzeit zu gehen und ihre Kinder auf dem Spielplatz zu begleiten und auch wickeln. Eigene Mikrozensusauswertungen zeigen, dass sich die Elternzeitbeteiligung von Vätern sich erheblich zwischen Bildungs- und Berufsgruppen und Wohnort unterscheidet. Unter Akademikern in Dienstleistungsberufen, im öffentlichen Dienst und in Großstädten ist die Elternzeitbeteiligung weit überdurchschnittlich. Bei dieser Avantgarde kann es sogar sein, dass nicht derjenige schief angeguckt wird, der Elternzeit nimmt, sondern derjenige, der dies nicht macht. Bei vielen gesellschaftlichen Entwicklungen gab es Vorreiter, solche könnten auch Lösungen der väterlichen Vereinbarkeitsprobleme ausprobieren und verbreiten.

Der typische Weg vieler Väter, den neuen Fürsorgeanspruch wahrzunehmen, liegt in einem weitgehenden Verzicht auf Freizeit. Sie arbeiten mehr als kinderlose Männer (wie frühere Generationen) *und* nehmen sich mehr Zeit für die Kinder und auch partiell für die Beteiligung an der Hausarbeit (anders als frühere Generationen). Diese Doppelbelastung charakterisiert die Rushhour des Lebens bei Männern. Wie bei Frauen lässt sich die Rushhour dadurch entzerren, dass durch Einnahme einer Lebensverlaufsperspektive Arbeitszeit und Familienzeit besser verteilt werden (BMFSFJ 2006a; 2012; Bertram/Bujard 2012).

5 Fazit

Eine große Anzahl Männer befindet sich simultan zu den Frauen in der Rushhour des Lebens bei der Herausforderung Beruf und Familie zu vereinbaren. Ursprung dieses Dilemmas sind neue Anforderungen an die Rolle der Männer, die auf rigide Strukturen und traditionelle Erwartungen treffen. Mittlerweile betrachten Männer ihre Rolle als Väter umfassender und postulieren selbstbewusster ihren Wunsch nach aktiver Teilhabe am Familienleben. Männer wollen – und sollen – sowohl fürsorgender Vater als auch Ernährer sein. Andererseits arbeiten Väter sogar mehr als kinderlose Männer.

Es wurden sechs Gründe identifiziert, warum die meisten Väter trotz der veränderten Fürsorgerolle und des damit verbundenen Zeitbedarfs nach wie vor so viel arbeiten:

- In den meisten Unternehmen und Behörden herrscht eine Anwesenheitskultur, wobei Karrierechancen oft mit Überstunden verbunden sind.

- Väter stehen auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz zu Männern, die ohne Kinder leben und deren Anteil auf über 40 % gestiegen ist.
- Frauen verdienen auch bei gleicher Qualifikation weniger als Männer, wodurch die Opportunitätskosten für Männer höher sind, wenn sie familienbedingt die Arbeitszeit reduzieren.
- Das deutsche Sozial- und Steuersystem subventioniert die klassische Arbeitsteilung von Brotverdiener und Hausfrau durch kostenlose Mitversicherung in der GKV und das Ehegattensplitting.
- Männer und Frauen tappen in die „Traditionalisierungsfalle“, wobei sich eine als temporär geplante Aufteilung nach der Geburt ungewollt verstetigt.
- Der Erwartungsdruck für Männer, weiterhin die Ernährerrolle einzunehmen, ist nach wie vor vorhanden.

Das Spannungsfeld zwischen Wandel und Stagnation verlangt von Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter erschwerten Bedingungen herzustellen. Besondere Bedeutung kommt dabei dem individuellen Zeitmanagement zu, indem es die Taktgeber Arbeit und Familie zu synchronisieren versucht. Restriktionen der Arbeitswelt wie die Konkurrenz kinderferner Männer oder das nach wie vor existente Selbstverständnis die Ernährerrolle auszufüllen, zwingen jedoch Väter häufig dazu, auf Kosten der Selbstsorge (vgl. Jurczyk et al. 2009: 216-220) ihr Engagement am Familienleben zu erhöhen, nicht selten einhergehend mit einer Intensivierung der familiären Aktivitäten am Wochenende bei gleichbleibender oder steigender Arbeitszeit. Possinger (2013: 240-241) beobachtet bei Vätern, die eine solche Vereinbarkeitspolitik betreiben, die Gefahr negativer Auswirkungen, die sich sowohl auf das eigene physische wie psychische Wohlbefinden als auch auf das familiäre Binnenverhältnis erstrecken.

Dies kann weder im Sinne von Betrieben, Vätern noch einer familienorientierten Politik sein, weshalb es Ziel sein muss, Männern Auswege aus der Vereinbarkeitsfalle zu bieten. Denn eine Entschärfung des männlichen Vereinbarkeitsdilemmas bedeutet auch, dass das Gelingen weiblicher Vereinbarkeitswünsche wahrscheinlicher wird. Ein solcher erster Schritt hin zu mehr Vereinbarkeit ist die Einführung des neuen Elterngeldes gewesen. Der enorme Zuspruch, den das Elterngeld im Vergleich zu seinem instrumentellen Vorgänger erfahren hat, kann als Beleg dafür gewertet werden, dass eine Entschärfung des Vereinbarkeitsproblems für Männer die Auflösung der „Beckschen Verhaltensstarre“ leichter gestaltet. Unternehmen, Politik und Gesellschaft müssen ihre Rahmenbedingungen und ihre Erwartungen an Väter fundamental verändern, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter zu verbessern. Gleichstellung und Partnerschaftlichkeit bedeutet im 21. Jahrhundert, dass Frauen und Männer sowohl an der kindlichen Fürsorge als auch an der Erwerbsarbeit über weite Phasen ihres Lebensverlaufs teilhaben.

Literatur

Bach, Stefan; Buslei, Hermann; Svindland, Dagmar; Baumgartner, Hans J.; Flach, Juliane; Teichmann, Dieter (2004): Untersuchungen zu den Wirkungen der gegenwärtigen Ehegattenbesteuerung. DIW, Materialien 27. Berlin.

Beblo, Miriam; Ohlert, Clemens; Wolf, Elke (2011): Logib-D und die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in deutschen Betrieben – Eine Abschätzung des politischen Handlungsfeldes. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44, 43-52.

Beblo, Miriam (2012): Der Einfluss institutioneller Rahmenbedingungen auf die Arbeitsteilung von Paaren. In: Bertram, Hans; Bujard, Martin (Hrsg.): Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik. Soziale Welt, Sonderband 19. Baden-Baden: Nomos-Verlag.

Beckmann, Sabine (2007): Die geteilte Arbeit? Möglichkeiten einer sozialpolitischen Steuerung des Careverhaltens von Männern. In: Zeitschrift für Familienforschung, Heft 3/2007, S. 371-392.

Bertram, Hans (2011): Elterliches Wohlbefinden – Eltern, Familie und Kinder. In: Bertram, Hans; Spieß, Katharina C. (Hrsg.): Fragt die Eltern! Ravensburger Elternsurvey. Elterliches Wohlbefinden in Deutschland. Baden-Baden: Nomos, S. 27-39.

Bertram, Hans; Bujard, Martin (Hrsg.), (2012): Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik. Soziale Welt, Sonderband 19. Baden-Baden: Nomos-Verlag.

Bittman, Michael; Wajcman, Judy (2000): The Rush Hour: The Character of Leisure Time and Gender Equity. In: Social Forces 79 (1), S. 165–189.

Boeckenhoff, Anke; Ehrlich, Ulrike; Vorberger, Stefanie; Walkemeyer, Janina; Wollin, Susanne (2011): Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Vatersicht – Auswirkungen auf das Wohlbefinden. In: Bertram, Hans; Spieß, Katharina C. (Hrsg.): Fragt die Eltern! Ravensburger Elternsurvey. Elterliches Wohlbefinden in Deutschland. Baden-Baden: Nomos, S. 117-151.

Bohr, Jeanette (2014): Realisierungschancen egalitärer Erwerbsmodelle. Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Partnerschaften mit Kindern auf Basis des Mikrozensus. Köln: GESIS.

Bujard, Martin (2013): Die fünf Ziele des Elterngelds im Spannungsfeld von Politik, Medien und Wissenschaft, in: Zeitschrift für Familienforschung 25 (2), 132-153.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend (BMFSFJ), (2006a): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Berlin: Drucksache 16/1360.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2006b): Facetten der Vaterschaft - Perspektiven einer innovativen Väterpolitik. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend (BMFSFJ), (2012): Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht. Berlin: Drucksache 17/9000.

Cyprian, Gudrun (2007): Väterforschung im deutschsprachigen Raum – ein Überblick über Methoden, Ergebnisse und offene Fragen. In: Mühlhling, Tanja; Rost, Harald (Hrsg.): Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich.

Eichhorst, Werner; Kaiser, Lutz C.; Thode, Eric; Tobsch, Verena (2007): Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich. Zwischen Paradigma und Praxis. Gütersloh: Verlag Bertelsmann-Stiftung.

Gründler, Sabine; Dorbritz, Jürgen; Lück, Detlev; Naderi, Robert; Ruckdeschel, Kerstin; Schiefer, Katrin; Schneider, Norbert (2013): Familienleitbilder. Vorstellungen, Meinungen, Erwartungen. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Grunow, Daniela; Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter (2012): What determines change in the division of housework over the course of marriage? In: *International Sociology*, Vol. 27 Issue 3, S. 289-307.

Jurczyk, Karin; Schier, Manuela; Szymenderski, Peggy; Lange, Andreas; Voß, Günter G. (2009): *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: edition sigma.

Jurczyk, Karin (2005): *Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt*. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt am Main: Campus-Verlag, S. 102-123.

Lück, Detlev (2009): *Der zögernde Abschied vom Patriarchat. Der Wandel von Geschlechterrollen im internationalen Vergleich*. Berlin

Mincer, Jacob, 1963: *Market Prices, Opportunity Costs, and Income Effects*, in: Christ, Carl F. et al.: *Measurement in Economics*, Stanford: University Press, 67-82.

Mühling, Tanja (2006): *Wie verbringen Väter ihre Zeit? – Männer zwischen „Zeitnot“ und „Qualitätszeit“*. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hrsg.): *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich.

Mühling, Tanja; Rost, Harald; Rupp, Marina; Schulz, Florian (2006): *Kontinuität trotz Wandel. Die Bedeutung traditioneller Familienleitbilder für die Berufsverläufe von Müttern und Vätern*. Weinheim u.a.: Juventa-Verlag.

Nave-Herz, Rosemarie (2012): *Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung*. 5.Auflage. Darmstadt: WBG-Verlag.

Oberndorfer, Rotraut; Rost, Harald (2005): *Neue Väter – Anspruch und Realität*. In: *Zeitschrift für Familiensoziologie*, Vol. 17 Issue 2, S. 50-65.

Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan (2010): *Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern*. In: Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Klose, Joachim; Macco, Katrin (Hrsg.): *Fehlzeitenreport 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern - Potenziale nutzen*. Berlin u.a.: Springer Verlag, S. 225-233.

Possinger, Johanna (2013): *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer-VS.

Prognos (2014): *Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland*. BMFSFJ: Berlin.

Rüling, Anneli (2007): *Jenseits der Traditionalisierungsfallen: Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt am Main u.a.: Campus-Verlag.

Rüling, Anneli; Kassner, Karsten (2007): *Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Schiefer, Katrin & Bujard, Martin (2012): *„Papa arbeitet viel“: Lange Arbeitszeiten von deutschen Vätern und mögliche Ursachen*, in: *Bevölkerungsforschung Aktuell* 33 (6), 10-16.

Tölke, Angelika; Hank, Karsten (Hrsg.), (2005): *Männer – das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung*. *Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 4*. Wiesbaden: VS-Verlag.

Trappe, Heike (2009): *Kompatibilität oder Konkurrenz? Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitik*. In: *Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 1, 1, S. 9-27.

Wrohlich, Katharina; Berger, Eva; Geyer, Johannes; Haan, Peter; Sengül, Denise; Spieß, Katharina C.; Thiemann, Andreas (2012): *Studie Elterngeld-Monitor. Kurzfassung*. Berlin: BMFSFJ.