

Väter zwischen Wunsch und Realität

Neue Vereinbarkeitsprobleme von Familie und Beruf bei Männern

Martin Bujard, Lars Schwebel

Zusammenfassung:

Die junge Vätergeneration wünscht sich eine aktivere Rolle bei der Fürsorge ihrer Kinder. Allerdings arbeiten Väter nach wie vor viel, sogar mehr als kinderlose Männer. Der Beitrag zeigt, welche Arbeitsmarktstrukturen, Erwartungen und Dynamiken Väter in die Ernährerrolle drängen. Neue Wege werden durch das Elterngeld und eine Avantgarde in akademischen Großstadtmilieus eingeschlagen.

1 Einleitung: Männer in der Rushhour des Lebens

Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird meistens über die Situation von Müttern gesprochen. Doch wie sieht es bei den Vätern aus? An der Relevanz dieser Frage lässt sich ein erheblicher Wandel feststellen: Die Zahl der jungen Väter hat zugenommen, die sich intensiv an der Fürsorge für Kinder beteiligen möchten. Heutige Väter möchten nicht nur die Familie durch Erwerbseinkommen materiell versorgen, sondern ihren Kindern vorlesen, mit ihnen spielen und sie im Alltag begleiten. Andererseits arbeiten Väter im Durchschnitt nach wie vor beruflich 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 es hat sich seitdem sogar verstärkt. Die Abbildung 1 zeigt, dass Väter sogar in jedem Lebensalter mehr arbeiten als Männer ohne Kinder.



Dr. rer. pol. Martin Bujard

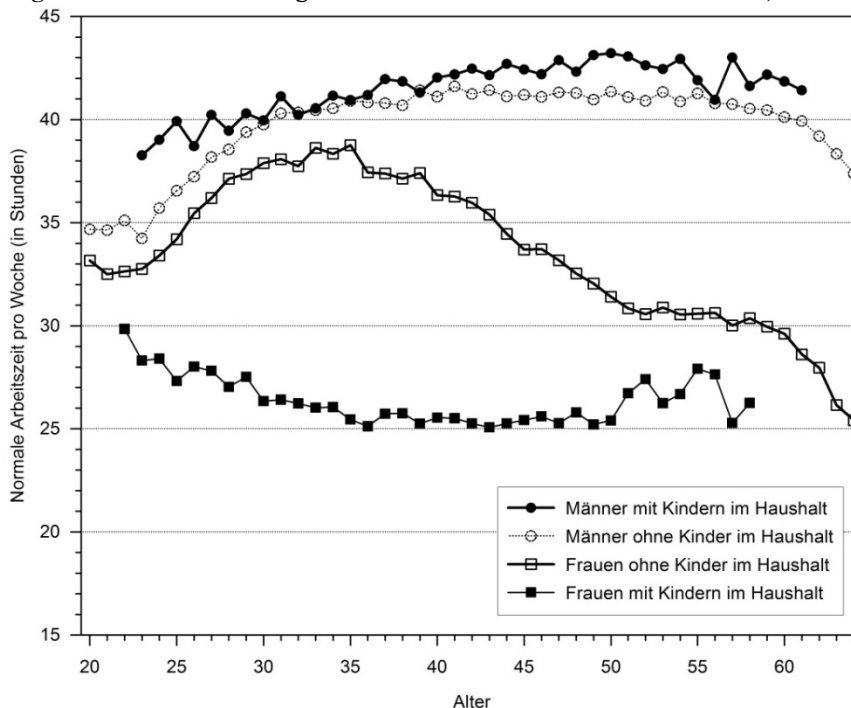
Forschungsdirektor am Bundesinstitut für
Bevölkerungsforschung (BiB)



Lars Schwebel, BA, Master-Student

Johannes-Gutenberg-Universität Mainz

Abbildung 1: Väter arbeiten länger als Männer und Frauen ohne Kinder, 2012



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung auf Basis des Mikrozensus 2012.

Im Alter von 40 Jahren arbeiten Männer, die mit minderjährigen Kindern im Haushalt leben, durchschnittlich eine Stunde länger pro Woche im Beruf als ihre kinderlosen Geschlechtsgenossen. Mit Anfang 50 verbringen Väter sogar zwei Stunden mehr am Arbeitsplatz. Bei den Frauen ist es andersherum: Haben diese Kinder, arbeiten sie deutlich weniger. 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 als kinderlose Männer: zuhause und im Job.

Viele Väter befinden sich daher in der „Rushhour des Lebens“. Diese Metapher beschreibt in der Familienforschung zwei unterschiedliche Phänomene (Bujard/Panova 2014), die jedoch oft vermengt werden. In der einen Variante meint sie eine Ballung von Lebensentscheidungen bezüglich Berufseinstieg, Wohnort, Zusammenziehen mit dem Partner und Geburt von Kindern (vgl. BMFSFJ 2006). Die zweite Variante ist die Rushhour im Familienzyklus, die die Phase mit kleinen Kindern beschreibt, in der die Belastung aus Erwerbs- und Familienarbeit besonders hoch ist (vgl. Bittman/Wajcman 2000). Die Rushhour der Lebensentscheidungen betrifft vor allem Akademikerinnen, deren beruflicher Einstieg so spät im Lebensverlauf erfolgt, dass das Zeitfenster für die Familiengründung kleiner ist. Männer sind von dieser Variante der Rushhour weniger stark betroffen, da ihre biologische Uhr nicht die gleiche Rolle spielt wie bei den Frauen. Anders die Rushhour im Familienzyklus: Sie ist keineswegs nur ein weibliches Phänomen, sondern genauso Bestandteil männlicher Biografien. Die Belastung an beruflicher und familiärer Arbeit 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, welche 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 2006: 242). Nicht allein die Frauen sind also per se mehr belastet als Männer, sondern beide Elternteile mit Kindern. Während Frauen immer noch den Großteil ihrer Zeit für die Fürsorge des Nachwuchses und das Instandhalten des Haushalts aufbieten, verbringen Männer die meiste Zeit mit dem Sichern des Lebensunterhalts. Egalitäre Partnerschaftskonzepte werden in Deutschland nach wie vor nur zögerlich umgesetzt (Lück 2009).

Dieses Missverhältnis beschreibt eindrücklich das Dilemma vieler Eltern. So gestaltet es sich für Frauen schwierig, 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 wurde bisher bei weitem nicht so beachtet wie das der Frauen. Es wurde sogar oft mit dem vermeintlich fehlenden Willen abgetan, überhaupt zugunsten der Familie die Arbeitszeit zu reduzieren. Bekannt ist die These von Ulrich Beck (1986), wonach die verbale Aufgeschlossenheit gegenüber modernen Partnerschaftsmodellen von einer Verhaltensstarre begleitet wird. Neue Befragungen und auch die unerwartet hohe Beteiligung von Vätern an der Elternzeit 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. In der zwischen 1972 und 1992 geborenen Generation existieren zwei Väter-Leitbilder: das des „Familienernährers“ und das des „aktiven Vaters“ (Lück 2015). 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. 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 Väter und deren Wunsch nach mehr Teilhabe am Familienleben

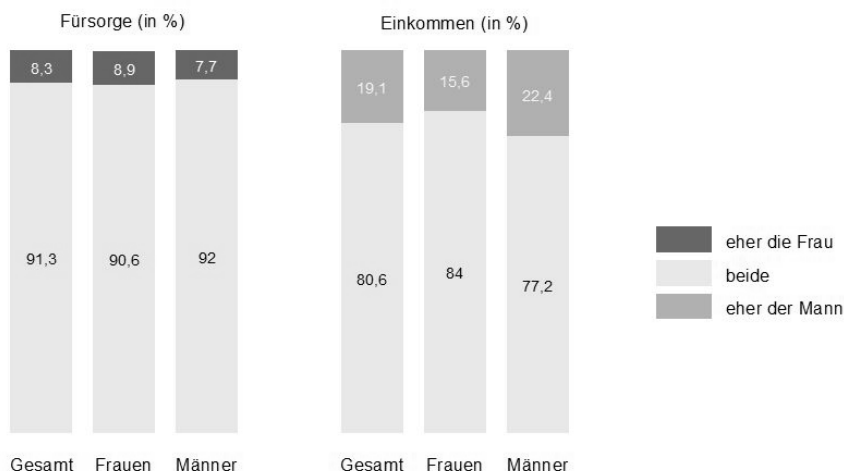
Väter sehen sich einem Vereinbarkeitsproblem von Familie und Beruf ausgesetzt. Dies resultiert aus dem Wandel der väterlichen Rolle, der kontinuierlich dem lange Zeit vorherrschenden traditionellen Brotverdienermodell seinen Legitimationsanspruch entzogen hat. Im Zuge der Gleichberechtigung sind neue Erwartungen an die väterliche Rolle gestellt worden, die Männer mit Anforderungen aus der „Reproduktionsarbeit“ 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.

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 einhergegan-

gen 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 verloren hat. Männer sehen 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 ähnlich intensiv um den Nachwuchs kümmern.

Neueste Befunde verdeutlichen 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% 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: Familienleitbild 2012. Das Alter der Befragten liegt bei 20-39 Jahren.

Den 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, sondern vielmehr 35 bis 40 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 2006: 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. Es existiert eine Ambivalenz aus persönlicher Vorstellung und gesellschaftlicher Akzeptanz (Lück 2015). Da die Einstellungen der jüngeren Kohorten egalitärer sind als die der älteren (bei denen viele Dissonanz bezüglich ihrer eigenen Biografie vermeiden möchten), ist die Ambivalenz zwischen jungen Vätern und der Akzeptanz ihrer Elterngeneration noch verstärkt. Ansonsten bestünde wohl nicht weiterhin die Notwendigkeit, auf das „Phänomen neue Väter“ in der öffentlichen Diskussion hinweisen zu müssen. Wünsche von Männern gegenüber der zeitlichen 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 Ernährerrolle drängen

Der Wunsch vieler Väter nach mehr Teilhabe am Familienleben steht im Kontrast zu den vorn 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? Welches sind die ökonomischen, institutionellen und normativen Hindernisse?

3.1 Betriebliche Einschränkungen und traditionelle Unternehmenskultur

Die starren Erwartungen der Arbeitgeber an ihre Beschäftigten erschweren die Realisierungschancen von Vereinbarkeitswünschen erheblich – da sie nach wie vor der Annahme verfallen, dass das klassische Brotverdienermodell uneingeschränkte Gültigkeit besitzt. Folglich sehen Männer ihren Wunsch nach aktiver Teilhabe durch unflexible Arbeitszeitmodelle, das Unverständnis von Kollegen sowie Vorgesetzten und die Furcht vor der „Karriere-Sackgasse“ eingeschränkt. Die Sorge, der eigenen Karriere durch den Vereinbarkeitswunsch zu schaden, entsteht durch die dem Arbeitsethos entspringende Norm, wonach beruflicher Erfolg sowie Arbeitsplatzsicherheit eng mit physischer Präsenz und überdurchschnittlichem zeitlichen Engagement assoziiert werden.

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 sieht es in Ländern wie Dänemark oder Schweden aus: 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,

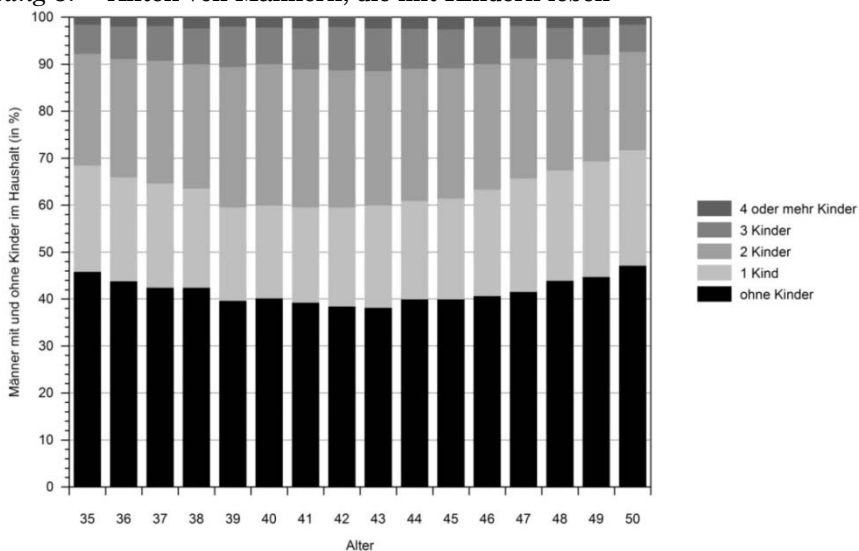
dass sie das Abendessen – ein wichtiges Ritual für Familien – nicht mit ihren Kindern verbringen können.

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 Reuyß (2010) beobachten. Die Erwartung vieler Väter ist also noch negativer als die Realität. Die Befürchtung, durch Elternzeit oder eine Reduzierung der Arbeitszeit den beruflichen Anschluss einzubüßen oder gar im schlimmsten Fall die Arbeitsstelle zu verlieren, führt bei Männern nicht selten zu einer Fokussierung auf die Ernährerrolle (Jurczyk et al. 2009).

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 Konkurrenten, der mehr Zeitressourcen hat. Denn wie in Abbildung 3 zu sehen, müssen sich Väter gegen eine beachtliche Gruppe „kinderferner Männer“² behaupten, deren zeitliche Ungebundenheit und Flexibilität ihnen einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Da die „kinderfernen Männer“ somit außerhalb des Vereinbarkeitsdilemmas stehen und ihre Arbeitskraft und Zeit kompromisslos dem beruflichen Aufstieg widmen können, steigt für Männer mit Kindern im Haushalt der Konkurrenzdruck.

Abbildung 3: Anteil von Männern, die mit Kindern leben



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung, basierend auf Mikrozensus SUF 2009.

Um die Vereinbarkeit zu realisieren, müssen Väter ihr berufliches Zeitmanagement besser koordinieren, wenn sie ihre Teilhabe am familiären Alltag erhöhen wollen. Ein Vermeiden von Überstunden und abendliche Arbeitszeiten wäre ein wichtiger Schritt. Doch das pünktliche Verlassen des Büros oder das Beantragen von Elternzeit werden häufig von der Angst behindert, gegenüber kinderfernen Konkurrenten beruflich zurückstecken zu müssen.

3.3 Gender-Gap und Opportunitätskosten

Obwohl Frauen im Bildungssystem die Männer eingeholt haben, verdienen sie bei gleicher Tätigkeit weniger als ihre männlichen Pendants (vgl. Beblo et al. 2011). Das höhere Erwerbseinkommen der Männer impliziert für diese höhere Opportunitätskosten bei einer Reduzierung der Arbeitszeit. 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. Durch die schlechtere Bezahlung von Frauen erscheint es so für die meisten Paare rational, dass der Vater weiter Vollzeit arbeitet und die unbezahlte Arbeit seiner Partnerin überlässt. Der Einkommensunterschied von Männern und Frauen lag im Jahr 2008 bei 23,2% (BMFSFJ 2012: 137 ff.). Diese Differenz ist auch auf die vermehrte Nutzung von Teilzeitarbeit durch die Frauen und ihre beruflichen Auszeiten zurückzuführen. Betrachtet man den durchschnittlichen Stundenlohn in der Privatwirtschaft von 15 € pro Frau und 19,50 € pro Mann, hätte ein Durchschnittsverdienerpaa pro Stunde 4,50 € weniger, wenn in dieser Zeit der Mann statt der Frau familienbedingt auf Erwerbsarbeit verzichtet. Diese 4,50 € sind Opportunitätskosten, die sich pro Monat auf mehrere hundert Euro summieren.

Dieses Einkommensgefälle zwischen den 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 beiden Partnern die Teilhabe an Beruf und Familie möglich ist. Wichtig ist hierbei, dass beide Partner langfristige Perspektiven in *beiden* Sphären – Berufs- und Familienarbeit – haben.

Würde ein Anstieg der Arbeitszeit von Frauen zu einer Reduzierung bei ihren Partnern führen? Eigene Mikrozensus-Analysen auf der Paarebene zeigen, dass die Länge der Arbeitszeit zwischen Mann und Frau signifikant positiv zusammenhängt. Je mehr demnach die Partnerin arbeitet, desto höher ist die durchschnittliche Arbeitszeit der Männer. Die Unterschiede bei Partnern von Frauen, die nicht erwerbstätig sind, Teilzeit oder Vollzeit bis zu 40 Stunden arbeiten, sind minimal. Wenn die Partnerin allerdings über 41 Stunden arbeitet, liegt die durchschnittliche Arbeitszeit der Männer weit über dem Durchschnitt – bei knapp 47 Stunden. Dieses Phänomen existiert bei Vätern ebenso wie bei kinderlosen Männern. Es zeigt sich bisher also eher das Muster von arbeitsintensiven Paaren als das einer Kompensation der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern.

3.4 Der Einfluss familienorientierter Politik auf die Vereinbarkeit

Das in Deutschland vorherrschende Wohlfahrtssystem betrachtet die Familie als primäre Fürsorgeinstanz und schreitet erst nach deren Ausfall unterstützend ein. 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, 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“ führen sollen – konterkariert die Familienpolitik gelegentlich diese Zielabsichten. Dazu gehören unter anderem Transferleistungen und Steuervorteile wie Betreuungsgeld oder Ehegattensplitting (vgl. Trappe 2009), die dafür kritisiert werden, traditionelle Geschlechterarrangements zu begünstigen. Das Ehegattensplitting beispielsweise wird bei Wirkungsanalysen familienpolitischer Maßnahmen wiederholt als kontraproduktiv kritisiert. Denn unterscheidet sich das Einkommen 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 mit der Einführung des Elterngeldes ab 2007 mit expliziten Partnerschaftsmonaten 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) bekannt, sorgen der Verdienstausschlag der Frau unmittelbar nach der Geburt und die daraus resultierende Alleinversorgerrolle des Mannes dafür, dass die Aufgaben innerhalb der Familie zunächst traditionell verteilt werden. Dies führt zu einer Spezialisierung beider Partner: 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 gelebt wird 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

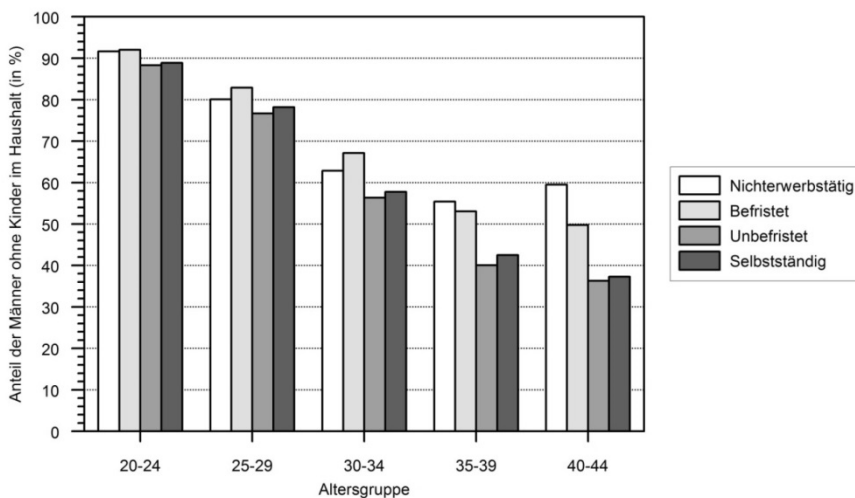
darunter, da der Druck, den Hauptteil der finanziellen Absicherung zu gewährleisten, unwiderruflich mit einem Mehr an Arbeitszeit und beruflichem Engagement einhergeht. Um die Traditionalisierungsfalle aufzubrechen, bedarf es eines bewussten Gegensteuerns, bei dem kurzfristig das ökonomische Optimum 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 aus 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.

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. Abbildung 4 weist darauf hin, dass zwischen befristeten bzw. unbefristeten Arbeitsverträgen und der Wahrscheinlichkeit einer Vaterschaft 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 Jahren



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung, basierend auf Mikrozensus SUF 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?

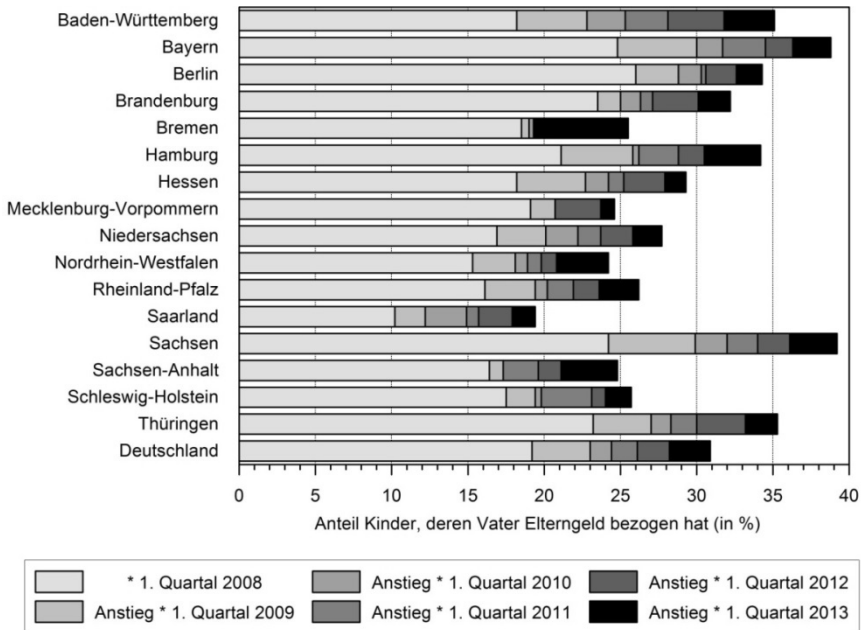
Die Erwerbsarbeit nimmt als Taktgeber des Alltagslebens entscheidend daran Anteil, ob Vereinbarkeit gelingt oder nicht. Die Ressource Zeit und deren Einteilung spielt dabei eine der zentralen Rollen (Mühling 2006: 153-158). Viele Unternehmen haben bereits erste Schritte wie die Implementierung flexiblerer Arbeitszeitmodelle unternommen, um familienfeindliche Arbeitsstrukturen aufzubrechen (Possinger 2013). Telearbeit, Gleitzeit, Langzeitarbeitskonten, 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 das männliche Fürsorgebestreben unterstützt werden. Z. B. gibt das Elterngeld Vätern die Möglichkeit, unter Absicherung ökonomischer und beruflicher Risiken bereits in den Anfangsjahren des Familienlebens aktiv Verantwortung und Fürsorge zu übernehmen. 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 über 30% – in einigen Bundesländern wie Bayern oder Sachsen sogar fast bei 40% (siehe Abbildung 5).

Allerdings liegt die durchschnittliche Elternzeitdauer bei 3,1 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. Nichtsdestotrotz 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 gesellschaftliche 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 (Schwieger-)Eltern väterliche Fürsorge genauso (oder gar mehr) anerkennen wie die Ernährerrolle, ergeben sich neue Anreize für Väter.

Abbildung 5: Elterngeldbeteiligung von Vätern nach Bundesländern für 2008-2013 geborene Kinder



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung, Basis: Elterngeldstatistik des Statistischen Bundesamtes 2015.

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 zu wickeln. Eigene Mikrozensusauswertungen zeigen, dass sich die Elternzeitbeteiligung von Vätern 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 im Lebensverlauf Arbeitszeit und Familienzeit besser verteilt werden.

5 Fazit

Eine große Anzahl von Vätern befindet sich – ebenso wie viele Mütter – in der Rush-hour 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, die flexibler sind 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.
- Väter und Mütter tapen in die „Traditionalisierungsfalle“, wobei sich eine als temporär geplante Aufteilung nach der Geburt ungewollt verstetigt.
- Der Erwartungsdruck für Väter, 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 ihr Engagement am Familienleben zu erhöhen, nicht selten einhergehend mit einer Intensivierung der familiären Aktivitäten am Wochenende bei gleichbleibender oder steigender Arbeitszeit.

Dies kann weder im Sinne von Betrieben, noch im Sinne von Vätern oder im Sinne einer familienorientierten Politik sein. Eine Entschärfung des männlichen Vereinbarkeitsdilemmas, die Vätern mehr Zeit für Fürsorge ermöglicht, hilft auch ihren Partnerinnen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. 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 „Beck’schen Verhaltensstarre“ leichter gestaltet. Zentral ist dabei, dass sich in Unternehmen die Anwesenheitskultur ändert und Väter in ihrer Rolle als fürsorgender Vater explizit unterstützt werden.

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. Es geht nicht um die exakt gleiche Zeitverteilung zwischen den Geschlechtern, sondern um die gleichberechtigte Teilhabe an Berufs- und Familienarbeit. Gleichstellung und Partnerschaftlichkeit bedeuten im 21. Jahrhundert, dass Frauen und Männer jeweils sowohl an der kindlichen Fürsorge als auch an der Erwerbsarbeit über weite Phasen ihres Lebensverlaufs teilhaben.

Anmerkungen

- 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 Arztbesuchen.
- 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.

Literatur

- Beblo, Miriam/Ohlert, Clemens/Wolf, Elke (2011): Logib-D und die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in deutschen Betrieben. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44, S. 43-52.
- Bertram, Hans (2011): Elterliches Wohlbefinden – Eltern, Familie und Kinder. In: Bertram, Hans/Spieß, Katharina C. (Hrsg.): Fragt die Eltern! Baden-Baden: Nomos, S. 27-39.
- Bittman, Michael/Wajcman, Judy (2000): The Rush Hour: The Character of Leisure Time and Gender Equity. In: Social Forces 79 (1), S. 165-189.
- Bujard, Martin (2013): Die fünf Ziele des Elterngelds im Spannungsfeld von Politik, Medien und Wissenschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung 25 (2), S. 132-153.
- Bujard, Martin/Panova, Ralina (2014): Rushhour des Lebens. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Familienpolitik. Online: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/197927/rushhour-des-lebens>
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Siebter Familienbericht. Berlin: Drucksache 16/1360.
- BMFSFJ (2012): Zeit für Familie. Achter Familienbericht. Berlin: Drucksache 17/9000.
- 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 27 (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.
- Lück, Detlev (2009): Der zögernde Abschied vom Patriarchat. Der Wandel von Geschlechterrollen im internationalen Vergleich. Berlin.
- Lück, Detlev (2015): Vaterleitbilder: Ernährer und Erzieher? In: Schneider, Norbert F./Diabaté, Sabine/Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, Band 48. Opladen: Barbara Budrich, S. 227-246.
- 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: Barbara Budrich, S. 115-160.
- Oberndorfer, Rotraut/Rost, Harald (2005): Neue Väter – Anspruch und Realität. In: Zeitschrift für Familiensoziologie 17 (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. Berlin: Springer, S. 225-233.
- Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur. Wiesbaden: Springer-VS.
- Rüling, Anneli (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen: Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt am Main: Campus.
- Trappe, Heike (2009): Kompatibilität oder Konkurrenz? Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitik. In: Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 1, S. 9-27.