

Väter in Elternzeit – Innenansichten aus Familien und Unternehmen

Gleichstellungserfahrungen in der „Gewinnzone“ – Ergebnisse einer Studie.¹

Dr. Robert Richter

1 Hintergrund, Anlass, Fragen der Untersuchung

1.1 Gesellschaftlicher Hintergrund

Zum 01.01.2007 wurde das bis dahin pauschal gezahlte Erziehungsgeldes durch ein zwölfmonatiges, einkommensbezogenes Elterngeld ersetzt. Mit dem Elterngeld wurden zudem zwei zusätzliche, an die Wahrnehmung von Elternzeit durch beide Elternteile gekoppelte, sogenannte „Partnermonate“ eingeführt, um insbesondere die Väterquote unter der ElternzeitlerInnen erhöhen, die bis Ende 2006 bei rund 3,5% lag (destatis 2007). Bereits mit Beginn der Debatten um den Sinn, den Zweck, die Finanzierbarkeit und die rechtliche Vertretbarkeit des Elterngeldes und der „PartnerInnenmonate“² als gleichstellungspolitischem Instrument, war mir klar, hier präsentiert sich ein Dissertationsthema und damit die Gelegenheit, meine privaten Erfahrung als Vater sowohl ohne als auch mit Elternzeit mit meinen beruflichen Forschungsinteressen zu Vätern zu verbinden.

1.2 Persönlicher Hintergrund

Als Mann, Vater und Diplom-Pädagoge beschäftige ich mich seit 1995 mit Männer-, Väter- & Familienthemen im Bildungs- und –beratungsbereich. Elternzeit von Vätern habe ich immer vehement eingefordert, bis mich die Realität nach der Geburt meiner Tochter 1999 eines besseren belehrt hat. Als seinerzeit Alleinverdiener war ich in der „Ernährerfalle“ (vgl. Richter und Schäfer 2005, 160). Damals war von Elterngeld noch keine Rede. Eine eigene Elternzeit konnte ich mir erst nach der Geburt meines zweiten Kindes „leisten“, als meine Frau und ich es schafften, uns die Familien- und Erwerbsarbeit einigermaßen paritätisch zu teilen und wir uns darauf einließen, trotz gestiegener Kinderzahl zunächst mit zwei halben, satt mit eineinhalb Einkommen auszukommen.

1.3 Forschungsinteresse

Nun ließ die Novellierung des Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetzes (BEEG) zum 01.01.2007 erwarten, dass die überwiegend finanziellen Hinderungsgründe für Väter, Elternzeit wahrzuneh-

¹ Dieser Artikel basiert auf den Ergebnissen der Dissertation: Richter, Robert (2012): Väter in Elternzeit. Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf. Universität Paderborn.

² Die Nutzung des „großen Binnen-I“ und damit des Wortes „PartnerInnenmonate“ soll die verbale Fixierung der Wahrnehmung der zwei Bonus-Monate als immer wieder bezeichnete „Vater-“ oder „Papa-Monate“ durchbrechen und deutlich machen, dass diese bei anderen Verteilungsmustern durchaus auch zu „Mütter-“ oder „Mama-Monate“ werden können.

men, mit der Einführung einer 67%igen Einkommensersatzleistung deutlich an Gewicht verlieren, so dass sich grundlegend neue Voraussetzungen für Aushandlung und Umsetzung von Elternzeit für Väter zwischen Familie Beruf ergeben. Dabei werden die quantitativen Veränderungen der Inanspruchnahme von Elterngeld durch Väter im Rahmen der Elterngeld-Statistik durch das Statistische Bundesamt erfasst. Mein Interesse galt jedoch v.a. den qualitativen Veränderungen in den Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse von Elternzeit durch Väter in der Kontextgebundenheit von Einzelfällen.

1.4 Ansatz und Fragestellungen

Kontextgebundenheit meint, die Ausgestaltung von Vatersein und damit auch die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter in Relationierung zu den sie bedingenden „Umgebungsvariablen“ zu betrachten und zu untersuchen. Unter einer solch systemischen Perspektive gilt es, möglichst viele Variablen im Spannungsfeld der Identität des Vaters und seinen sozialen, familialen, beruflichen, ökonomischen, institutionellen und legislativen Kontexten in die Analyse und Beschreibung der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zur Elternzeit von Vätern mit einzubeziehen (s. Abbildung 1).



Abbildung 1: Kontextvariablen der Ausgestaltung von Vatersein (nach: Richter 2012, 33)

Bisherigen Typisierungen von Männern und Vätern mangelt es in der Analyse individueller Praxen von Vaterschaft jedoch meist an der hinreichenden Berücksichtigung der hier beschriebenen Kontexte (vgl. Cyprian 2007, 35 und ebd., 45).

Um die so oft vorherrschende Beschränkungen auf die alleinige Sicht der Väter oder auf eine atomisierte Addition der Perspektiven von Beteiligengruppen zu verlassen, erhebt die Untersuchung

„Väter in Elternzeit – Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf“ (Richter 2012) den Forschungsgegenstand anhand der Sichtweisen der jeweils an einem Einzelfall der Inanspruchnahme von Elternzeit durch einen Vater beteiligten Personen. Die Erhebung und Verschränkung der Perspektiven des jeweiligen Vaters, seiner Partnerin und eines oder mehrerer Vertreter seines Arbeitgebers erlaubt es, zu (er)klären, „auf welche Weise sich Handlungsmuster aufeinander beziehen und verstärken“ (Döge 2009, 326).

Diese Perspektivverschränkung ermöglicht es, unterschiedliche Sichtweisen auf einen Einzelfall zu vergleichen, gegeneinander abzugrenzen und miteinander zu verbinden und somit in meiner ersten Teil nachzuzeichnen, „wie Väter gemeinsam mit ihren Partnerinnen zu der Entscheidung gelangen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, wie die Beteiligten in Familie und Unternehmen zu Lösungen für die Umsetzung der Elternzeit der Väter kommen, was sich in den Familien und Unternehmen in und mit der Elternzeit der Väter verändert, wie sich berufliche Wiedereinstiegsverläufe der Väter gestalten, welche Auswirkungen die Neuregelung des BEEG auf diese Prozesse hat, und welche Faktoren die Beteiligten als förderlich bzw. hinderlich erleben“ (Richter 2012, 49).

Darüber hinaus zielt der zweite Teil der Untersuchung darauf ab, bisherige, meist normativ-dichotomisierende personenbezogene Typisierungen in der Männer- und Väterforschung auf ihre Anwendbarkeit auf die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter am Einzelfall zu überprüfen und alternative Typisierungsmodelle zu entwickeln. Das Ergebnis ist eine Typisierung nach den mit der Elternzeit des Vaters primär verfolgten Zielen der Paare in Form von „Elternzeitstrategietypen“. Sie erlauben es, der Kontextgebundenheit der Ausgestaltung von Vaterschaft gerecht zu werden und sich von der „quasi ‚aufsteigend‘ zwischen den beiden Punkten ‚traditionell‘ und ‚modern‘“ (Sabla 2009, 45) verlaufenden Polarisierung in „moderne und traditionelle Männer“ (vgl. Wippermann u.a. 2009), „vorsichtige und paritätische Elterngeld-Nutzer“ (vgl. Pfahl und Reuyß 2009) oder „suchende und balancierte Männer“ (vgl. Volz, Zulehner 2009) zu lösen.

Der dritte Teil der Untersuchung zielt auf Empfehlungen zur leichteren Umsetzung von Elternzeiten für Väter in betrieblichen, pädagogischen und familien- und gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern.

2 Zentrale empirische Ergebnisse

Die inhaltsanalytische Auswertung der Paar-, Einzel- und Gruppeninterviews zu vier Einzelfällen ergab ein System von zwölf Kategorien, anhand derer die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeit von Vätern zwischen Familien- und Berufssystem nachgezeichnet wurden. Hier einige zentrale Ergebnisse:

2.1 (Neue) Motive für die Inanspruchnahme von Elternzeit

Die Entscheidungen der Väter und ihrer Partnerinnen für die Elternzeit der Väter verlaufen in einer Gemengelage unterschiedlicher, miteinander verwobener Motivationen, die eng mit den individu-

ellen Lebensentwürfen der Paare zusammenhängen. Die Motive ähneln dabei in weiten Teilen den Ergebnissen anderer Befragungen. Sie lassen sich in familien-, kind-, partnerinnen- und vaterzentrierte Motive unterscheiden. Dabei tauchen jedoch zwei neue Motive auf, die v.a. mit der Einführung des Elterngeldes und der damit erleichterten Möglichkeit der parallelen Inanspruchnahme von Elternzeit verbunden sind. Im Bereich der familienzentrierten Motive steht v.a. der Wunsch im Vordergrund, durch eine parallele Elternzeit gemeinsam Zeit für die Familie zu haben und den Übergang zur (erweiterten) Elternschaft so stressfreier und mit mehr Muße zu gestalten. Neu und im „Motivkanon“ anderer Untersuchungen bisher unerwähnt geblieben sind zudem partnerschaftsorientierte Motive, die die gemeinsame Elternzeit auch als wertvolle Zeit für die Partnerschaft definieren. Inwieweit diese gemeinsame Nutzung von Elternzeit mittel- und langfristig einen Betrag zu einer höheren Partnerschaftszufriedenheit und –stabilität im Übergang zu Elternschaft leisten kann, wäre eine interessante Fragestellung für anschließende Längsschnittstudien.

„Klassisch“ kindzentrierte Motive der Väter, Elternzeit wahrzunehmen, entstehen v.a. aus dem Bedürfnis, eine im Vergleich zur Partnerin möglichst gleichwertige Beziehung zum Kind aufzubauen und / oder die ältere Geschwisterkinder zu betreuen. Primär auf die Partnerin beziehen sich die Motive, sie in Erziehung und Haushalt zu entlasten und ihr ihre Berufstätigkeit zu ermöglichen. Im Hinblick auf die Väter selbst ist die Entscheidung für die Elternzeit v.a. durch Unzufriedenheiten mit der Arbeitssituation geprägt. Sie dient jedoch auch zur Umsetzung eigener Ideale von Gleichberechtigung und Gleichstellung.

2.2 Einflussfaktoren – Elterngeld und PartnerInnenmonate als Türöffner

Die Einflussfaktoren, die dazu beitragen, dass aus Motivationen, Elternzeit wahrzunehmen, Entscheidungen werden, lassen sich in legislative bzw. finanzielle, in betriebliche und in familiale bzw. psychosoziale Faktorenbereiche zusammenfassen.

Sollte es ein „Faktorenranking“ geben, stünde an erster Stelle sicher die Novellierung des BEEG, d.h. die Einführung des Elterngeldes kombiniert mit dem gleichstellungsorientierten Instrument der PartnerInnenmonate. 65% bis 67% des letzten durchschnittlichen Nettoeinkommens (maximal 1800 € monatlich) als zwölfmonatiges Elterngeld und die Kopplung von zwei zusätzlichen „Bonus-Monaten“ Elterngeld an die Elternzeit des zweiten Elternteils erweisen sich klarer Türöffner für Väter in die Elternzeit. Der in früheren Untersuchungen zur Elternzeit von Vätern meist an erster Stelle rangierende Hinderungsgrund, das Einkommensgefälle zu Lasten der Frau (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2005, 6), hat damit deutlich und nachweislich an Bedeutung verloren. Zudem sind die i.d.R. als „Papa-Monate“ verstandenen PartnerInnenmonate v.a. im betrieblichen Umfeld eine zentrale Argumentationshilfe, die eine „Legitimierungsbresche“ durch das Dickicht stereotyper Fürsorgezuschreibungen und normativer Verfügbarkeitsdiktionen schlägt: „Der muss in Elternzeit gehen, die verlieren ja sonst das Geld!“.

Als betriebliche Faktoren, die die Entscheidung der Väter für eine Elternzeit begünstigen und deren Kommunikation im Unternehmen erleichtern, erscheinen eine Unternehmensgröße, die mit differenzierten Verwaltungsstrukturen einhergeht, eine gute, nachgefragte berufliche Qualifikation der Väter selbst, vertrauensvolle Beziehungen zu den Vorgesetzten und ein allgemein familienfreundliches Betriebsklima.

Zudem zeigen sich familiäre und psychosoziale Faktoren, die in bisherigen Forschungen zur Elternzeit bzw. zum Erziehungsurlaub von Vätern kaum in Erscheinung getreten sind, als ebenfalls zentral für die Entscheidungen der Paare, Elternzeit für den Vater in Anspruch zu nehmen. Hier stehen bisherige Erfahrungen der Väter mit ihrem Vatersein, Bestärkungen durch das soziale bzw. familiäre Umfeld und vor allem das eigene Vertrauen und das der Partnerin in die Erziehungs Kompetenzen des Vaters im Zentrum.

2.3 Ankündigung – Vertrauen, Antizipation und verhaltene Vorsicht

Die o.g. vertrauensvollen Beziehungen zu Vorgesetzten sind eine der zentralen Grundvoraussetzungen für alle befragten Väter, ihre Absicht, Elternzeit wahrzunehmen frühzeitig zumindest auf Abteilungsebene zu kommunizieren. Dabei fällt auf, dass drei von vier Vätern die Terminierung ihrer Elternzeit bewusst unternehmensfreundlich planen und ihre potenzielle Vertretung bereits vor der ersten Ankündigung antizipieren, um deren möglichst reibungslosen Ablauf zu sichern und damit die Chancen für die Akzeptanz ihrer Elternzeit zu erhöhen. Entsprechend hoch wird diese Form des Engagements und der Fürsorge für das Unternehmen auch von den Unternehmensvertretern geschätzt.

Trotz potenziell guter betrieblicher Rahmenbedingungen und gutem beruflichen „standing“ zeigen sich jedoch v.a. die Väter mit den höchsten Bildungsabschlüssen und der höchsten betrieblichen (Projekt-)Verantwortung besonders vorsichtig in der Ankündigung ihrer Elternzeit. Obwohl sie für ihre Arbeitgeber kaum zu ersetzen sind, scheint die Angst vor beruflichen Nachteilen mit zunehmender Qualifikation zu steigen. So ist es zwei promovierten, beruflich etablierten Befragten besonders wichtig, außerhalb der von persönlichem Vertrauen geprägten Abteilungsebene die gesetzliche Ankündigungs- und Kündigungschutzfrist innerhalb der achten Woche vor Beginn der geplanten Elternzeit einzuhalten.

Markant ist zudem aus gewerkschaftlicher Perspektive, dass keiner der Väter die Arbeitnehmervertretung für Information oder Beratung bzgl. der Elternzeit in Anspruch genommen hat. „Klimatisch“ wird eine Arbeitnehmervertretung zwar grundsätzlich als stärkend und Sicherheit gebend beschrieben – als Ansprechpartner wird sie jedoch nur im Konfliktfall wahrgenommen.

2.4 Reaktionen auf die Elternzeit – Unverständnis | Erstaunen | Wohlwollen

Die betrieblichen Reaktionen auf die Ankündigung der Väter, Elternzeit wahrnehmen zu wollen, variieren stark nach Arbeitsbereich, durchschnittlichem Qualifikationsniveau und dem Anteil von

Frauen unter den höher qualifizierten MitarbeiterInnen. So herrscht am unteren und oberen hegemonial-männlich strukturierten Qualifikations- bzw. Statusrand weitgehend Unverständnis insbesondere für Elternzeiten, die über das betrieblich akzeptierte „notwendige Maß“ von zwei Monaten hinaus gehen. Insbesondere in diesem Bereich werden klare Unterschiede zwischen „biologisch“ bedingten Elternzeiten von Frauen und „willkürlich gesetzten“ Elternzeiten von Männern gemacht. Prinzipielles Wohlwollen gegenüber den Elternzeiten von Männern, aber faktisches Erstaunen darüber, dass jetzt tatsächlich auch mehr Väter Elternzeiten nehmen, herrscht dagegen im akademisch geprägten Arbeitsfeldern mit einem hohem Frauenanteil, auch wenn damit erhöhte Vertretungsbelastungen für KollegInnen einhergehen.

Im privaten Umfeld unterschieden sich die Reaktionen v.a. nach Milieuzugehörigkeit, wobei mit steigender sozialer Lage und zunehmender Modernisierung von Einstellungen und Werten (vgl. Wippermann u.a. 2009, 36) zum einen eine höhere Akzeptanz der Elternzeiten der Väter einhergeht, zum anderen jedoch auch ein größerer Fürsorge- bzw. Rechtfertigungsdruck bei Männern wahrnehmbar wird. D.h. mit der Relativierung monetärer Elternzeit-Barrieren durch das Elterngeld und die Partnermonate wächst v.a. in modernen Milieus der Druck auf Männer, als Vater „Farbe zu bekennen“ und sich entweder für eine Elternzeit zu entscheiden oder mit einer hinreichend guten Begründung gegen eine Elternzeit aufzuwarten.

2.5 Familiäre und berufliche Aushandlungen der Elternzeit

Die Aushandlungen der Elternzeiten zwischen den Vätern und ihren Partnerinnen verlaufen bei kurzen und langen Elternzeiten, bei niedriger bis mittlerer Qualifikation der Väter, bei einem klarem Einkommensgefälle vom Mann zur Frau und bei einer im Alltag relativ traditionellen Aufgabenverteilung eher unkompliziert.

Konfliktreichere Verläufe zeigen sich dagegen bei mittellangen Elternzeiten, hoher Qualifikation von Vater und Partnerin und bei ähnlich hohem Einkommen. Insbesondere die Gruppe der hoch qualifizierten und gleichstellungsorientierten Väter sieht sich hier im Konflikt zwischen den eigenen Ansprüchen an eine gleichberechtigte, potenziell paritätische Verteilung beruflicher und familialer Aufgaben und Verwirklichungschancen, und der eigenen Angst um Karriere und Status, die sie durch ein Ausbrechen aus traditionell hegemonial männlichen Arbeits-, Aufstiegs- und Verfügungsmustern gefährdet sehen.

Entsprechend zögerlich und vorsichtig sondierend verlaufen in dieser Gruppe die Ankündigungs- und Aushandlungsprozesse der Elternzeiten der Väter im Unternehmen. Wobei auch hier wie in allen anderen Fällen sowohl die kooperative frühe Planung der Elternzeit auf Abteilungsebene als auch der gesamte öffentliche Diskurs um die Partnermonate als „Papamonate“ das Bewusstsein und die Akzeptanz der Elternzeiten von Vätern in den Unternehmen deutlich erhöht haben.

2.6 Umsetzungen und Veränderungen im Familiensystem

Richten bisherige Studien (vgl. Pfahl und Reuyß 2009) ihr Augenmerk primär auf die Veränderungen, die mit der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter auf betrieblicher bzw. beruflicher Ebene einhergehen, eröffnet der Einzelfallbezug der Studie „Väter in Elternzeit“ (Richter 2012) einen umfassenderen Blick auch auf die Umsetzungen und Veränderungen der Elternzeiten der Väter in der Familie. So wird die Elternzeit in allen untersuchten Familien – in denen die Väter ihre Elternzeiten überwiegend parallel zu ihren Partnerinnen die in Anspruch genommen haben – als Zeit für die gesamte Familie erlebt. Bei Ersteltern steht sie als Zeit gemeinsam geteilter Erfahrungen, Belastungen, Fürsorgeverantwortungen und Zeit für die Partnerschaft im Vordergrund. Bei Vätern, die bereits Kinder haben, erscheint sie dagegen v.a. als Zeit für die älteren Geschwisterkinder und als Zeitreserve für die Unwägbarkeiten des Familienalltags, gerade in der ersten Zeit nach der Geburt eines weiteren Kindes.

Grundlegende Veränderungen familialer Aufgabenverteilung zeigen sich nur dort, wo die Väter nicht ausschließlich parallel, sondern auch ergänzend zur Partnerin Elternzeit wahrnehmen. So bleiben Väter in Partnerschaften, die eine traditionelle Aufgabenverteilung leben, sowohl bei der Nutzung der Partnermonate als auch bei einer langen Elternzeit primär Helfer in Erziehung und Haushalt; die häusliche Verantwortung, die „Definitionshoheit“, verbleibt überwiegend bei der Partnerin. Dagegen geht die Nutzung einer mittleren Elternzeitdauer, die zudem auch zeitlich versetzt zur Partnerin und / oder in Form einer weiteren Elternteilzeit stattfindet, mit einer annähernd gleichen Verteilung von Aufgaben und Verantwortungen bzw. mit Wünschen nach einer dauerhaften Veränderung im familialen Zeithaushalt einher. „Paare, die auch außerhalb der Elternzeit im Alltag mit gleich hohen Qualifikationen, gleich starken beruflichen Interessen, gleich hohem Einkommen und egalitären Einstellungen eine reale Gleichberechtigung leben, setzen diese auch in der Elternzeit der Väter, als einer Option ihrer Vereinbarkeitmöglichkeiten, fort.“ (Richter 2012, 274)

Doch auch bei der tendenziellen Fortführung traditioneller Verteilungen von Aufgaben bzw. Verantwortlichkeiten fällt auf, dass mit der Elternzeit des Vaters im Familienalltag neue Aushandlungsprozesse entstehen. Der gemeinsam gelebte Alltag mit Kind(ern) stellt alte Selbstverständlichkeiten in Frage, drängt zur Reflexion der Aufgabenverteilung und führt so zu einem besseren Verständnis für Positionen und Haushalts- und Familienleistungen der Partnerin. Damit bringt die Elternzeit für Väter, Mütter und Kinder Differenzenerfahrungen in der Planung und Ausführung familialer Fürsorgetätigkeiten mit sich und führt zu einer Reflexion bzw. Neuaushandlung von im Alltag häufig primär durch die Partnerin bestimmter und umgesetzter Erziehungsleitlinien.

Über die hohe Bedeutung, die die Eltern selbst dem gemeinsamen Erleben der ersten Wochen mit Kind beimessen, beschreiben Väter wie Mütter v.a. die Intensivierung der Beziehungen der Väter zu den älteren Geschwisterkindern, bei denen das Erleben ihrer Väter im Alltag selbst bei kurzen Elternzeiten Veränderungen von Rollenbildern anstößt, die es in der weiteren Diskussion um die Bedeutung und Ausweitungen der Partnermonate unbedingt zu berücksichtigen gilt. Auf der El-

ternebene „schweißt“ die Elternzeit die Paare sowohl in der Aushandlung als auch in der Umsetzung gewissermaßen zusammen. Die Elternzeit bietet hier auch Zeit und Muße für die Reflexion von Elternschaft und Partnerschaft. So beschreiben Väter wie Mütter eine Zunahme wechselseitigen Verständnisses und gegenseitiger Wertschätzung sowohl für die Leistungen als auch für die Vereinbarkeitsschwierigkeiten des jeweils anderen Elternteils.

Bei den Männern selbst führt die Elternzeit zu einem veränderten Selbstbewusstsein als Vater: Sie nehmen sich selbst und andere Väter im Familien- und Erwerbsalltag stärker wahr, erleben untereinander Solidarität und Austausch im Unternehmen und äußern deutliche Verschiebungen in ihren Priorisierungen familialer und beruflicher Belange.

2.7 Umsetzungen und Veränderungen im Berufssystem

Auffällig und verbindend in allen untersuchten Fällen ist die Schwierigkeit, die Vertretung der Väter während ihrer Elternzeit durch externe Arbeitskräfte zu lösen. Über alle Qualifikationsstufen hinweg, vom ungelerten Maschineneinrichter bis zum promovierten Biologen bzw. Unternehmensberater musste die Vertretung der Väter durch interne Umverteilung gelöst werden – eine Situation die sowohl einem Mangel an adäquaten Fachkräften (auch bei Elternzeiten von bis zu einem Jahr) als auch eine kurzen Elternzeitdauer in Form der PartnerInnenmonate geschuldet ist. Insbesondere kurze Elternzeiten lassen sich meist nur durch interne Vertretung überbrücken, worin v.a. ArbeitgebervertreterInnen die Gefahr von Unzufriedenheiten bei den vertretenden KollegInnen befürchten. Gerade diese Unzufriedenheiten können für die Väter selbst zu Bremse für die Inanspruchnahme von Elternzeit werden, da sie sich scheuen, zusätzlich zu Urlaubevertretungen weitere Vertretungsanlässe zu schaffen. So gilt es in Anbetracht des hohen Anteils der Väter, die sich auf die Inanspruchnahme der PartnerInnenmonate beschränken – zurzeit 79,7 % der Väter, die Anträge auf Elterngeld stellen (destatis 2012, 6) –, dringend alternative Vertretungskonzepte zu entwickeln, um den sich hier abzeichnenden neuen Hinderungsgründen für (längere) Elternzeiten von Vätern entgegenzuwirken.

Zudem verbindend, wenn auch sehr unterschiedlich stark ausgeprägt, ist das Interesse und Informationsbedürfnis der Väter bzgl. ihrer Arbeit in der Elternzeit. Alle hatten unterschiedlich intensive Kontakte zu ihren Arbeitgebern bzw. KollegInnen, teils motiviert aus eigenem Commitment, d.h. aus (Selbst-)Verpflichtungsgefühl gegenüber der von ihnen zurückgelassenen Arbeit, teils aus Angst, in einer längeren Elternzeit personell ersetzt und damit überflüssig werden zu können. Insbesondere durch vorhandene Telearbeitsplätze und das Angebot an Kollegen, „Ruft mich im Notfall an!“, sehen sich die Väter hier in unterschiedlich ausgeprägten Konflikten von Commitment vs. Entgrenzung und in teils immer wiederkehrenden Aushandlungen und Konflikte in der Herstellung von Privatheit, die die Partnerschaft, die Familie und letztlich auch die Väter selbst belasten.

Unabhängig von Elternzeitdauer und Arbeitsbereich war das möglichst friktionsarme Gelingen der betrieblichen Umsetzung der Elternzeiten der Väter v.a. getragen vom wechselseitigen Vertrauen

in die Arbeitsbeziehung und der Bereitschaft zu Kooperation und Fürsorge sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite. Zentral sind dabei für die Arbeitgeber v.a. die frühzeitige Ankündigung der Elternzeit und die kooperative Klärung der Vertretungsfrage. Um früh ankündigen zu können brauchen Arbeitnehmer jedoch v.a. das Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit, bestenfalls garantiert durch einen verbesserten Kündigungsschutz rund um die Elternzeit.

Bei allen Schwierigkeiten hinsichtlich der Vertretung der Väter in Elternzeit nehmen die Befragten jedoch auch positive Effekte der Elternzeit von Vätern auf betrieblicher Ebene v.a. unter Gleichstellungsaspekten wahr. Sie erwarten durch die steigende Zahl von Vätern in Elternzeit eine sukzessive Nivellierung beruflicher Benachteiligungen von Frauen, da familiäre Fürsorgezeiten von Männern nun auch vermehrt zu betrieblichen Ausfallzeiten werden.

2.8 Beruf – Elternzeit – Beruf: Wiederein- bzw. –ausstiegszenarien und Konsequenzen

Während der Übergang vom Beruf in die Elternzeit von allen Vätern als einfach, komplikationslos und schön beschrieben wird, erleben die Väter, die im Anschluss an ihre Vollzeit-Elternzeit nicht eine Teilzeitleistung in Anspruch nehmen, einen krassen und heftigen Wechsel, den sie teilweise bereits in der Elternzeit befürchten. Die Väter erleben den 100%igen beruflichen Wiedereinstieg überwiegend als Belastung und sehen sich mehr denn je einem Vereinbarkeitsdilemma gegenüber. Die Elternzeit hat bei allen befragten Vätern Wünsche nach mittel- und langfristiger Arbeitszeitreduzierung, einer ggf. längeren Elternzeit bei weiteren Kindern und nach Teilzeitarbeit zum langsamen Wiedereinstieg in den Berufsalltag entstehen lassen.

Beim Wiedereinstieg v.a. nach kurzen Elternzeiten und bei routiniertem, leicht vertretbarem Tagesgeschäft haben die Väter keine nachteiligen Auswirkungen auf ihre weitere Berufssituation geäußert. Dagegen zeigen sich jedoch gerade im Bereich des mittleren und oberen Managements mit relativ steilen Aufstiegsmustern Karriereverlangsamungen. Auch wenn diese nicht mit Karriereabbrüchen gleichzusetzen sind, werden sie jedoch klar als „negativer Impact“ (Richter 2012, 204) der Elternzeit für die Väter spürbar.

Im Gegensatz zur betrieblichen Perspektive erscheint der berufliche Wiedereinstieg nach der Elternzeit aus Sicht der Familie empirisch bisher weitgehend unterbelichtet. Für die Familie bedeutet der berufliche Wiedereinstieg des Vaters den Ausstieg aus der Elternzeit und dieser geht mit einer deutlichen Reduzierung seiner Präsenz im familialen Alltag einher. Der Wechsel von der Elternzeit in den Erwerbsalltag macht Vätern wie Müttern einerseits die Gewinne der Elternzeit, andererseits jedoch auch ganz klar ihre Begrenzungen deutlich: 14 Monate Elternzeit mit Elterngeldbezug sind eine sehr „übersichtliche“ Zeit, die gut und wichtig ist, um als Familie zueinander zu finden, Vereinbarkeitsfragen jedoch nur kurzfristig löst. Den Paaren fehlen nach wie vor Anschlussregelungen institutioneller Betreuung, aber auch weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die die Erziehung in der Familie durch Mütter und Väter erleichtern.

Dass Väter schnell ihren Platz als aktiv Erziehende finden und ausfüllen, zeigen v.a. die Reaktionen der älteren Geschwisterkinder, die auch nach kurzen Elternzeiten einen deutlichen Wandel vom „Spiel-“ zum „Alltagspapa“ wahrnehmen und ihre Väter nach deren „Wiedereinstieg“ deutlich vermissen.

2.9 Effekte von Elterngeld und Partnermonaten

Zusammenfassend lassen sich die Effekte von Elterngeld und Partnermonaten auf drei Ebenen beschreiben:

Im *familialer Kontext* relativiert das Elterngeld bisherige Hinderungsgründe für Väter, Elternzeit wahrzunehmen. Insbesondere die Definition von zwei zusätzlichen „Bonusmonaten“ als „Partner-“ bzw. „Papa“-Monate erweist sich als zentraler Türöffner für Väter in die Elternzeit. Sie erhöhen gleichzeitig den Handlungs- bzw. Rechtfertigungsdruck und führen damit zu neuen Aushandlungen innerhalb der Familien.

Im *beruflichen Kontext* sind die Partnermonate die „Legitimationsbresche“ für Väter, die Elternzeit gegenüber Arbeitgeber und Kollegen zu rechtfertigen. Als familien- und gleichstellungspolitisches Instrument leisten sie damit einen wichtigen Beitrag, die Verfügbarkeits- und Anwesenheitskultur männlicher Arbeitskraft ins Wanken zu bringen.

Unter *Gleichstellungs- und Partizipationsaspekten* und in der öffentlichen Wahrnehmung ist die Elternzeit unter Elterngeldbezug ein deutlicher „Appetizer“ für ein erweitertes Fürsorge-Engagement der Väter. Dabei sind lange Elternzeiten jedoch kein hinreichender Indikator für Gleichstellung. Gleichberechtigtes und gleichstellungsorientiertes Aushandeln zeigt sich v.a. bei mittlerer Elternzeitdauer, anschließender Elternteilzeit, einer paritätisch-variablen Aufgabenverteilung in der Elternzeit und bei ähnlichen ökonomischen Voraussetzungen von Vater und Mutter. Gleichstellungspolitisch bedeutsam sind zudem die mit der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter stattfindenden Sozialisationseffekte und die damit verbundene Veränderung in Männer- und Väterleitbildern auf familialer, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene. Die steigende Zahl von Vätern in Elternzeit führt so letztlich zu einer Aufwertung und steigenden Normalität väterlichen Erziehungsengagements auch jenseits der frühen Morgen- bzw. Abendstunden und der Wochenenden.

In diesem Sinne bergen die PartnerInnenmonate viele Chancen. Als „Papa-Monate“ begrenzt laufen sie jedoch auch Gefahr, die den Vätern „zugestandene“ Elternzeit auf zwei Monate zu limitieren.

3 Elternzeitstrategien

Um die Anwendbarkeit bisheriger Typisierungen in der Männer- und Väterforschung zu überprüfen, wurden die Ergebnisse der Einzelfallanalyse mit den „Basis-Typen“ männlicher Identität und

Verhalten von Wippermann u.a. (2009)³ und den Elterngeldnutzer-Typen von Pfahl und Reuyß (2009)⁴ zusammengeführt. Diese jeweils personenbezogenen Typisierungen bilden gemeinsam ein Spektrum, das ein weites Feld der oben benannten Kontextvariablen abdeckt. Ein Vergleich der untersuchten Einzelfälle anhand der Kriterien der beiden Typisierungen macht jedoch deutlich, dass keine von beiden allein hinreichend geeignet ist, die Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse der Elternzeiten der Väter im kontextuellen Spannungsfeld von individuellen, familialen, berufsbezogenen, sozialen und institutionellen Faktoren zu erklären.

3.1 Elternzeit als (Paar-)Strategie zwischen Familie und Beruf

Umfassend systembedingte Entscheidungs-, Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse, wie die der Inanspruchnahme von Elternzeit, lassen sich somit nicht allein auf die Person des Vaters als Typ reduzieren. Ein Zuordnung von Typen zu Einzelpersonen vollzieht eine Zuschreibung verdichteter Phänomene als Persönlichkeitsmerkmalen, die Gefahr läuft, die Kontextgebundenheit der Bewältigung von Lebensaufgaben und damit auch der Ausgestaltung von Vaterschaft nicht gerecht werden zu können. In diesem Zusammenhang fordert Cyprian (2007, 35), „Die Typisierung von ‚Männern/Vätern‘ als scheinbar autonome Einzelpersonen (...) durch paar- bzw. familienbezogene und milieuspezifische Strategietypen“ zu ergänzen.

Wird die Elternzeit des Vaters in diesem Sinne als Strategie des Elternpaares zur Bewältigung von Vereinbarkeitsproblemen im Übergang zur Elternschaft zwischen individuellen Einstellungen und Gelegenheitsstrukturen der beteiligten Systeme betrachtet, rückt die Personenorientierung in den Hintergrund. Damit öffnet sich der Raum zur Prozess- und Handlungsorientierung und zur Analyse der Elternzeit als einer gemeinsam getroffenen Entscheidung der Eltern und ihrer Bedeutung im familialen Lebenszusammenhang.

Statt der Zuschreibung an die Person des Vaters gilt es so, das vom Paar primär mit der Elternzeit verfolgte Ziel als „Elternzeitstrategie“ aus der Gemengelage von Identität und Rahmenbedingungen zu destillieren und dabei Ansätze wie die von Wippermann u.a. (2009) und Pfahl und Reuyß (2009) zu verbinden. Die Formulierung von Elternzeitstrategien bietet hier eine Synthese, die eine differenzierte Analyse ermöglicht, ohne normativ-reduktionistische personenbezogene Zuschreibungen und Polarisierungen in „modern“ vs. „traditionell“ = „erwünscht“ vs. „unerwünscht“ vornehmen zu müssen – Polarisierungen die zwar leicht handhabbar erscheinen, dem Forschungsgegenstand bzw. den beforschten Personen jedoch wenig dienlich sind.

Oder um es mit Gudrun Cyprian zu formulieren: „Ist es weiterführend, Väter als „unsicher“ in ihrer Rollenauffassung zu etikettieren, wenn sie in Befragungen weder extrem traditionellen noch ext-

³ Wippermann u.a. (2009, 36) unterscheiden in: Basis-Typ 1: Starker Haupternährer der Familie, Basis-Typ 2: Lifestyle-Macho, Basis-Typ 3: Moderner „neuer“ Mann, Basis-Typ 4: Postmodern-flexibler Mann

⁴ Pfahl u.a. (2009, 70f) identifizieren unter den von ihnen befragten Vätern fünf Elterngeld-Nutzertypen: vorsichtige,(semi-)paritätische, familienorientierte Nutzer, umgekehrte bzw. familienzentrierte Elterngeldnutzer

rem an Fürsorgeleistungen orientierten Aussagen zustimmen? Ambivalenzen in Einstellungen, Suchstrategien mit wechselnden Handlungsmustern dürften nicht nur wahrscheinliche, sondern der Veränderungssituation angemessene Reaktionen sein.“ (Cyprian 2007, 35)

Ohne das Ob und Wie-lange der Elternzeit von Vätern primär auf die Person bezogen einem bestimmten Typus zuzuordnen, gilt es so auch zu berücksichtigen, dass Handeln und Verhalten innerhalb gesetzter Rahmenbedingungen nicht immer kongruent zu Identität und individuellen, partnerschaftlichen und familienbezogenen Zielen und Visionen verlaufen können oder müssen.

Die Formulierung paar- und familien- bzw. erwerbsbezogener, milieuspezifischer und damit letztlich kontext- und zielbezogener Strategietypen ermöglicht es hier, zu passgenauen Analysen zu gelangen, die sowohl Personen als auch (Lebens-)Situationen gerecht werden können. So kann es gelingen, der seit den 90er Jahren immer wieder öffentlichkeitswirksam beschworenen Diskrepanzen einer „*verbalen Aufgeschlossenheit*“ bei „*weitgehender Verhaltensstarre* der Männer“ (Beck 1986, 169, Hervorhebung im Original) und Väter näher zu kommen, ohne sie allein in der Person liegenden Faktoren zuzuschreiben, sondern sie in ihrer kontextbezogenen, prozessualen Genese zu betrachten. Einer Genese, die auch, aber nicht allein in der Verantwortung von Männern liegt, denn „Die männliche Haupternährerrolle ist keine perfide Geheimverschwörung männlicher Workaholics, sondern ein gemeinsam getroffenes Arrangement zwischen Männern und Frauen.“ (Gesterkamp 2012, 69f)

In einer systemischen Perspektive rückt die Genese der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter und die mit ihr verfolgten Ziele als strategisches Vorgehen der Eltern in den Mittelpunkt. Damit entstehen grundlegende Voraussetzungen einer „Ermöglichungspolitik“, die gesellschaftliche Rahmenbedingungen orientiert an den Zielen von Eltern und den ihren zugänglichen Ressourcen zur gleichberechtigten Bewältigung des Übergangs zur Elternschaft zu verbessern sucht.

3.2 Elternzeitstrategien am Einzelfall – von der Person zum Kontext

Wiederum übertragen auf die (Forschungs-)Praxis der untersuchten Einzelfälle löst dann im Fall von Herrn A. die Elternzeitstrategie „Elternzeit als betriebsfreundlicher Urlaub für die Familie“ (Richter 2012, 282ff.) die personenbezogenen Zuschreibungen des „Starken Haupternährers“ (Wippermann u.a. 2009, 75ff.) bzw. des „Vorsichtigen Elterngeldnutzes“ (Pfahl und Reuyß 2009, 70ff.) ab und beschreibt die Funktion der Elternzeit für den Vater, seine Familie und seinen Arbeitgeber. Im Fall von Herrn B. fungiert die Elternzeit als Strategie zur temporären Überwindung der Retraditionalisierung im Übergang zur Elternschaft (Richter 2012, 291). Im Fall von Herrn C., der nur schwerlich in eines der bisherigen Typisierungsraster einzuordnen ist, offenbart die Analyse des primär mit der Elternzeit verfolgten Ziels die klar zu umreißen- de Elternzeitstrategie der „Legitimen Auszeit und Erholung vom Beruf“ im Schichtbetrieb (ebd., 300). Und im Fall von Herrn D. nutzen seine Frau und er seine Elternzeit als einen selbstverständlichen „Baustein ihrer gleichberechtigten Aufgabenverteilung“ (ebd., 310).

In Abbildung 2 ist die Synthese aus identitätsbezogenen Basistypen nach Wippermann u.a. (2009) und den primär an Rahmenbedingungen orientierten Elterngeld-Nutzertypen nach Pfahl und Reuyß (2009) hin zu Elternzeitstrategie noch einmal grafisch zusammengefasst.

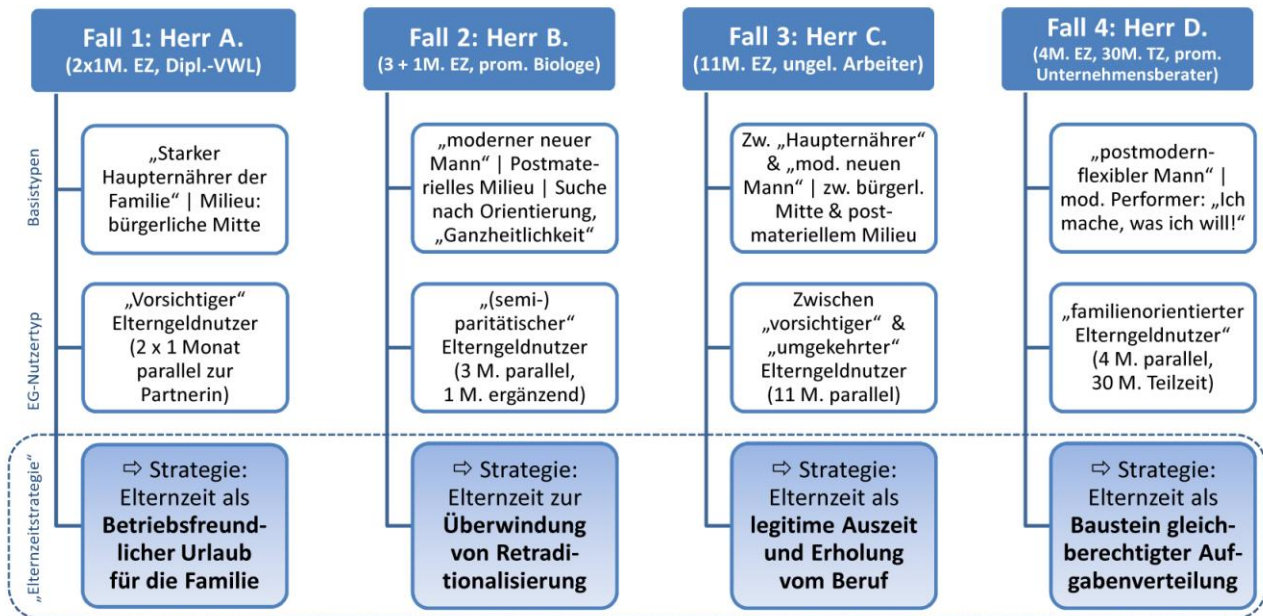


Abbildung 2: Einzelfälle als Elternzeitstrategien (nach: Richter 2012, 279ff.)

4 Handlungsperspektiven

Über die unter 3 dargestellte Ergebnisse hinaus, eröffnet die Untersuchung „Väter in Elternzeit – Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf“ vielfältige Handlungsperspektiven für die weitere Forschung, Konsequenzen für betrieblichen Handlungsfelder, Ansätze für die praktische Arbeit in pädagogischen und beraterischen Feldern und zentrale Desiderate für eine jungen-, männer- und väterbewusste Familien- und Gleichstellungspolitik (ausführlich in Richter 2012, 323ff).

4.1 Perspektiven für die Väter- und Familienforschung

Um den entwickelten systemisch orientierten Ansatz der Elternzeitstrategien in der Väter- und Familienforschung und in auf sie bezogenen Politik- und Praxisfeldern weiter nutzbar zu machen, braucht es zunächst weitere, breit angelegte qualitative Studien, um die strategischen Ziele und Handlungsmuster der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter jenseits normativ-reduktionistischer Zuweisungen an Personen erfassen zu können. Studien mit größeren Fallzahlen sind die Grundlage, um zu Typisierungen im Weberschen Sinne des „Idealtypus“ (Weber 1985, 190) zu gelangen, die die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter in Form von zwischen Identitäten und Gelegenheitsstrukturen verortete Strategietypen abbilden und so für die Praxis der Familien- und Gleichstellungspolitik handhabbar machen ohne zu polarisieren.

Darüber hinaus sind Untersuchungen wünschenswert, die u.a. folgende Themen in den Fokus nehmen:

- mittel- bis langfristigen Sozialisierungseffekte der vermehrten Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter,
- alternative betriebliche Vertretungskonzepte für kurze Elternzeiten,
- familiales und berufliches Schnittstellenmanagement an den Übergängen Erwerbsarbeit – Elternzeit – Erwerbsarbeit,
- Elternzeiten von Vätern mit Migrationshintergrund und intersektionelle Ansätze auch mit Perspektiven auf familienbezogene Bildungsarbeit (vgl. Tunç 2009),
- Elternzeiten von Vätern unter den Vorzeichen fortschreitender Prekarisierung von Arbeit, Entlohnung und Lebensverhältnissen und
- Elternzeiten von Vätern in hoch qualifizierten Arbeitsbereichen und im mittleren und oberen Management.

4.2 Betriebliche Handlungsfelder

In betrieblichen Kontexten gilt es v.a., neue Überbrückungs- und Vertretungsmodelle zu entwickeln, um auf die mit der Novellierung des BEEG vermehrt auftretenden kurzen Elternzeiten angemessen reagieren zu können. Angemessen meint hier, ohne Kolleginnen und Kollegen übermäßig mit Vertretungen und Arbeitsverdichtungen zu belasten und ohne so bei Vätern (und Müttern) als Mitarbeitern „Elternzeitbremsen“ entstehen zu lassen. Eine Entwicklungsaufgabe, die Hand in Hand mit betrieblicher und familialer Organisationsforschung gehen muss.

Zudem gilt es, betriebliche Familienfreundlichkeit auch als Väterfreundlichkeit zu begreifen. Männer als Mitarbeiter kommen als Zielgruppe familienbewusster Unternehmenspolitik in den Köpfen der Akteure noch viel zu selten vor.

Ein wichtiger Teil familienbewusster Personalpolitik wäre zudem, praxistaugliche Konzepte zum Übergangsmanagement in die und aus der Elternzeit zu entwickeln und umzusetzen, um MitarbeiterInnen v.a. den Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit zu erleichtern und den Familien Zeit zur Wiederanpassung an den Erwerbsalltag zu geben. Dazu gehört auch, die Elternzeit nicht als berufliche „Auszeit“ und damit als wertlos für das Unternehmen zu betrachten, sondern sie als betriebliche „Kompetenzzeit“, als Fortbildung in extrafunktionalen Qualifikationen zu nutzen und den Transfer dieser Kompetenzen in den Arbeitsalltag sicher zu stellen, sichtbar zu machen und wertzuschätzen. (vgl. Gerzer-Sass 2004, 2005)

Darüber hinaus wird es dringend Zeit, dass Arbeitnehmervertretungen vor Ort die Elternzeit von Vätern als Thema für sich entdecken, gezielte Beratung und Unterstützung bei der familialen und beruflichen Planung anbieten und sich so aus der alleinigen „Feuerwehrfunktion“ heraus bewegen.

4.3 Pädagogische Handlungsfelder

Männer- und Väterleitbilder sind seit einigen Jahren massiv im Umbruch und ein einziges konsistentes Leitbild ist werde zu erwarten noch wünschenswert – Vielfalt statt Einfalt! Doch Vielfalt kann bekanntlich verunsichern und die Aufgabe, das eigene Junge-, Mann- und / oder Vatersein unter vielfältigen Einflüssen, Anforderungen und eigenen Wünschen selbst auszugestalten ist über den gesamten Lebensverlauf betrachtet oft nicht leicht – auch und v.a. wenn traditionell hegemonial-männliche Lebensentwürfe nach wie vor in weiten Gesellschaftsteilen als Messlatte dienen.

4.3.1 Gendersensible Förderung der Lebensgestaltungskompetenz

Um die Entwicklung von Konzepten alternativer vielfältiger Männlichkeiten (Weiblichkeiten) zu unterstützen, die Elternzeiten von Vätern begünstigen, gilt es Gelegenheiten und Räume hierzu auszubauen und transitionsbezogene Angebote zur Lebensgestaltungskompetenz in allen Bereichen vorschulischer, schulischer, außer- und nachschulischer Bildung zu implementieren. Kern einer solchen biographischen Jungen-, Männer- und Väterarbeit muss ein gendersensibles Übergangsmangement an den Schnittstellen Kindertageseinrichtung, Schule, Ausbildung, Studium, Beruf, Elternschaft und Ruhestand sein. Auch weitere kritische Lebensereignisse wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Tod von Angehörigen gilt es zu berücksichtigen, um die Veränderungs- und Gestaltungspotentiale im Hinblick auf alternative Rollengestaltungen zu stärken und Optionalitäten zu erhöhen.

4.3.2 Väterbewusste Vorbereitung auf Geburt und Elternschaft

Auf die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter fokussiert heißt das, Angebote vor allem an der Schnittstelle des Übergangs zur Vaterschaft zu implementieren, die (werdende) Väter tatsächlich erreichen. Ideal sind hier Geburtsvorbereitungskurse als Angebote, die rd. 40% der werdenden Väter erreichen (Chrzoncz 2004, Petrus 2011). Diese Kurse gilt es, personell um einen Mann als Co-Leiter zu ergänzen, um deutliche Signale zu setzen, dass Schwangerschaft, Geburt und erste Zeit mit Kind durchaus Themen sind, an denen Männer sich aktiv beteiligen, und um gezielt geschlechtsspezifisch auch in homogenen Gruppen mit werdenden Vätern zu arbeiten. Inhaltlich sind diese Angebote um Infos zum BEEG und seinen Umsetzungsmöglichkeiten, um Beispiele der Praxis geteilter Elternschaft und um Gelegenheiten zur Entwicklung realistische Erwartungen an die Elternschaft und zur Stärkung männlicher Care-Kompetenzen zu ergänzen. Um zudem die Zahl der werdenden Väter, die diese Kurse als ihren Einstieg in eine aktiv erziehende Vaterschaft nutzen, zu erhöhen, ist darüber hinaus eine Kostenübernahme durch gesetzliche und private Krankenversicherung sicherzustellen.⁵

⁵ Zum Thema Väter als Zielgruppe in der Geburtsvorbereitung vgl. u.a. Richter (2000, 2002, 2007, 2011, 2012), Richter und Schäfer (2004a, 2004b, 2005)

Derzeit sind die Väter in Geburtsvorbereitungskursen jedoch Selbstzahler – unverständlich gerade am wichtigen Beginn einer Vaterschaft, die nach zunehmendem gesellschaftlichen wie politischen Willen eine möglichst aktive sein soll. Denn gerade hier ließe sich mit wenig finanziellem Aufwand viel erreichen: Männer die sich bereits in der Schwangerschaft als willkommenes und selbstverständliches Mitglied der Familie fühlen sind nachweislich aktivere Väter. Sie gehen häufiger in Elternzeit als Väter, die nicht aktiv in Angebote rund um die Geburt einbezogen wurden (vgl. Burgess und Fisher 2008, Duyvendak u.a. 2004, 112f). In diesem Sinne gilt es nicht nur das wichtige Anliegen zu verfolgen, die Zahl von Männern als Erzieher in Kindertageseinrichtungen zu erhöhen, sondern auch oder v.a. das Erziehungsengagement von Vätern in der eigenen Familie zu stärken und zu steigern.

4.4 Familien- und Gleichstellungspolitische Ansätze

Um die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter weiterhin nachhaltig zu fördern, ergeben sich aus den vorgestellten Forschungsergebnissen einige zentrale familien- und gleichstellungspolitische Forderungen. Um grundsätzlich mehr Männer für Familien- und Gleichstellungsfragen zu erreichen gilt es v.a. eine ressourcenorientierte Gleichstellungspolitik zu entwickeln und zu etablieren, in der für Männer Gewinne deutlich werden und von ihnen nicht allein aufgrund von Angst vor Privileg- und Statusverlust abgelehnt wird.

Dazu gehört u.a.

- eine explizite Männer- und Väterpolitik, an der Männer aktiv beteiligt sind und die neue vielfältige Männer- und Väterleitbilder entwickeln und transportieren hilft,
- Männer im Übergang zur Vaterschaft als eigene Zielgruppe dezidiert anzusprechen und zu fördern,
- einen Kündigungsschutz auch für werdende Väter bzw. Elternschutzfristen für Mütter und Väter zu etablieren,
- eine Flexibilisierung bzw. Ausweitung der PartnerInnen- bzw. Elterngeld-Monate; Richtwert sollte hier – auch im Sinne des Rechtes des Kindes auf beide Eltern – eine paritätische Aufteilung sein,
- die Entwicklung von Anschlusskonzepten, die die Wirkung der Elternzeit als „Türöffner“ in eine aktive Vaterschaft weiter nutzen,
- die Implementierung von Konzepten langfristiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Form von Modellen einer „kurzen Vollzeit für alle“ (vgl. Spitzley 2003), die es erleichtern, die für den Unterhalt einer Familie meist nötigen 1½ Einkommen paritätisch zu erwirtschaften,
- Gleichstellungsaufgaben konsequent und qua Gesetz paritätisch mit Frauen- und Männer zu besetzen, ohne dabei ihre je spezifischen Benachteiligungen und Förderbedarfe aus dem Blick zu verlieren.

Letztlich braucht es umfassende Maßnahmenbündel, um mehr Männer für eine effektive Gleichstellungspolitik ins Boot zu holen. Bezogen auf die Verteilung von Erwerbs- und Fürsorgetätigkeiten in der Familie ist die konsequente Förderung der Inanspruchnahme von Elternzeit als „Gewinnzone“ für Väter ein wichtiger Schritt, die in diesem Bereich gesamtgesellschaftlich nach wie vor vorherrschende „hegemoniale Mütterlichkeit“ (Ehnis 2009, 273) aufzubrechen und Männern einen „Vorgeschmack“ darauf zu geben, welche Gewinne ihnen eine ausgewogenere Verteilung von (Fürsorge-)Arbeit IN der Familie und (Erwerbs-)Arbeit FÜR die Familie (vgl. Behnke und Meuser 2010, 2) eröffnet.

Autor

Dr. phil. Robert Richter, Jg. 1969, ist Diplom-Pädagoge, Systemischer Berater (SG), verheiratet und Vater von zwei Kindern. Er arbeitet zurzeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich Erwachsenenbildung und außerschulische Jugendbildung der Philipps-Universität Marburg im Projekt „Altersbildung im demographischen Wandel“ des KEB-Bildungswerks Frankfurt/M. Freiberuflich ist er seit vielen Jahren als Autor von Fachbüchern, Ratgebern und Fachartikeln, als Fortbildungs- und Vortragsreferent und Berater zu Väter-, Familien- und Genderfragen sowie in der Jugend- und Familienhilfe tätig.

Kontakt:

Dr. Robert Richter
Reesbergstr. 5a, 36093 Künzell
fon 0661.2915836
mail@robert-richter.net, www.robert-richter.net

Literaturverzeichnis

- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2010): Aktive Vaterschaft – Diskurse und alltägliche Praxis. Dokumentation der Tagung „Deutschland sucht den „Super-Papa“. Impulse für eine moderne Väterpolitik.“ des Gunda-Werner-Instituts und Forum Männer am 23./24. April 2010 in der Fachhochschule Köln. Online verfügbar unter www.gwi-boell.de/downloads/2010-04-23_Tagung_Super-Papa_Beitrag_Behnke_Meuser_Vaterschaft.pdf, zuletzt geprüft am 06.01.2013.
- Bund Deutscher Hebammen e.V. (Hg.) (2004): Hebammenkunst – Erfahrung, Wissen, Intuition. Kongressband. X. Hebammenkongress, 17. bis 19. Mai 2004, Kongresszentrum Karlsruhe: Kongressband. Karlsruhe: Bund Deutscher Hebammen.
- Bund Deutscher Hebammen e.V. (Hg.) (2007): Hebammen fördern Gesundheit - von Anfang an. XI. Hebammenkongress, 14. bis 16. Mai 2007, Congress Center Leipzig : Kongressband. Karlsruhe.
- Burgess, Adrienne; Fisher, Duncan (2008): Geburtshilfe und Väter: Ein Überblick über den Stand der Forschung. In: Schäfer, Eberhard; Abou-Dakn, Michael (Hg.): Vater werden ist nicht schwer? Zur neuen Rolle des Vaters rund um die Geburt. Giessen: Psychosozial-Verl., S. 13–48.
- Chrzoncz, Eva (2004): Schätzungen des BDH zu Teilnahmezahlen von Ersteltern an Geburtsvorbereitungskursen. Fulda. Persönliches Gespräch im September 2004.
- Cyprian, Gudrun (2007): Väterforschung im deutschsprachigen Raum. Ein Überblick über Methoden, Ergebnisse und offene Fragen. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg.): Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen: Budrich, S. 23–48.
- destatis (2007): Elterngeld attraktiv für Väter. Pressemitteilung vom 16.05.2007. Online verfügbar unter www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/05/PD07__205__22922.psml, zuletzt geprüft am 10.10.2011.
- destatis (2012): Statistik zum Elterngeld - Gemeldete beantragte Leistungsbezüge - 3. Vierteljahr 2012. Herausgegeben von Statistisches Bundesamt, zuletzt aktualisiert am 22.11.2012, zuletzt geprüft am 29.12.2012.
- Döge, Peter (2009): Alles nur Konstruktion? Männer- und Frauenbilder zwischen Biologie und Kultur. In: Volz, Rainer; Zulehner, Paul M. (Hg.): Männer in Bewegung. 10 Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Ein Forschungsprojekt der Gemeinschaft der katholischen Männer Deutschlands und der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland. 1. Aufl. Berlin (Forschungsreihe), S. 324–341.
- Duyvendak, Jan Willem; Stavenuiter, Monique; Schippers, J.J.; Reijtenbagh, Michelle (2004): Working fathers, caring men. Reconciliation of working life and family life. The Hague, Utrecht: Ministry of Social Affairs and Employment, Department for the Coordination of Emancipation Policy; Verwey-Jonker Institute.
- Ehnis, Patrick (2009): Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie. Univ., Diss. 2008--Marburg, 2008. Sulzbach / Taunus: Helmer.
- Gerzer-Sass, Annemarie (2004): Familienkompetenz als Potenzial einer innovativen Personalpolitik. In: Hungerland, Beatrice; Overwein, Bernd (Hg.): Kompetenzentwicklung im Wandel. Auf dem Weg zu einer informellen Lernkultur? 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 87–110.
- Gerzer-Sass, Annemarie (2005): Familienkompetenzen – ein Baustein für die berufliche Kompetenz. Online verfügbar unter www.ihs.ac.at/pdf/soz/wlb_gerzer3.pdf, zuletzt aktualisiert am 29.11.2005, zuletzt geprüft am 30.09.2011.
- Gesterkamp, Thomas (2012): Jenseits von Feminismus und Antifeminismus. Plädoyer für eine eigenständige Männerpolitik. In: Theunert, Markus (Hg.): Männerpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 59–78.
- Hungerland, Beatrice; Overwein, Bernd (Hg.) (2004): Kompetenzentwicklung im Wandel. Auf dem Weg zu einer informellen Lernkultur? 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2005): Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Online verfügbar unter www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/6697_Junge-Maenner_Elternzeit.pdf, zuletzt aktualisiert am 24.08.2005, zuletzt geprüft am 03.01.2013.
- Mühling, Tanja; Rost, Harald (Hg.) (2007): Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen: Budrich.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen Familie und Gesundheit (Hg.) (2009): Väterarbeit in Niedersachsen - Väter - Räume - Gestalten. Ein Handbuch für Fachkräfte in der Väterarbeit und für an Väterarbeit Interessierte.
- Nittel, Dieter; Völzke, Reinhard (Hg.) (2002): Jongleure der Wissensgesellschaft. Das Berufsfeld der Erwachsenenbildung: Portraits und Fakten. Neuwied, Kriftel: Luchterhand.
- Petrus, Ute (2011): Anzahl der Männer im Geburtsvorbereitungskurs. Persönliche Mitteilung der Bundesfortbildungsbeauftragten des Deutschen Hebammenverbandes, Email vom 27.12.2011 an Robert Richter
- Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen

- von Vätern - eine explorative Studie. Unter Mitarbeit von Katrin Menke. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Richter, Robert (2000): Vom Mann zum Vater In: DIE - Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Familienbezogene Bildungsarbeit mit Vätern. Beitrag im DIE-Themenheft "Männer". In: DIE - Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Jg. 7, H. 4, S. 36–37.
- Richter, Robert (2002): Männer- und Väterbildung – Annäherungen an ein Nischenthema der Erwachsenenbildung. In: Nittel, Dieter; Völzke, Reinhard (Hg.): Jongleure der Wissensgesellschaft. Das Berufsfeld der Erwachsenenbildung: Portraits und Fakten. Neuwied, Kriemel: Luchterhand, S. 212–224.
- Richter, Robert (2007): Väter als Zielgruppe in der Familiengesundheit rund um die Geburt. In: Bund Deutscher Hebammen e.V. (Hg.): Hebammen fördern Gesundheit - von Anfang an. XI. Hebammenkongress, 14. bis 16. Mai 2007, Congress Center Leipzig : Kongressband. Karlsruhe: Bund Deutscher Hebammen, S. 428–432.
- Richter, Robert (2011): Der ideale Dritte. Väter sind nicht besser oder schlechter als Mütter. In: Deutsche Hebammen Zeitschrift, Jg. 63, H. 3, S. 10–13.
- Richter, Robert (2012): Väter in Elternzeit. Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf. Dissertation. Universität Paderborn. Online verfügbar unter nbn:de:hbz:466:2-9359, zuletzt aktualisiert am 31.07.2012, zuletzt geprüft am 03.01.2013.
- Richter, Robert; Schäfer, Eberhard (2004a): Was werden die Väter in der Geburtsvorbereitung wollen. In: Switchboard – Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit, H. 164, S. 18–19.
- Richter, Robert; Schäfer, Eberhard (2004b): Wie werde ich ein guter Vater? Was werdende Väter in der Geburtsvorbereitung brauchen. In: Bund Deutscher Hebammen e.V. (Hg.): Hebammenkunst – Erfahrung, Wissen, Intuition. Kongressband. X. Hebammenkongress, 17. bis 19. Mai 2004, Kongresszentrum Karlsruhe: Kongressband. Karlsruhe. S. 222–225.
- Richter, Robert; Schäfer, Eberhard (2005): Das Papa-Handbuch. Alles, was Sie wissen müssen zu Schwangerschaft, Geburt und dem ersten Jahr zu dritt. 9. Auflage 2012. München: Gräfe und Unzer.
- Schäfer, Eberhard; Abou-Dakn, Michael (Hg.) (2008): Vater werden ist nicht schwer? Zur neuen Rolle des Vaters rund um die Geburt. Giessen: Psychosozial-Verl.
- Spitzley, Helmut (2003): Kurze Vollzeit für alle. Plädoyer für eine andere Arbeitskultur. In: Frankfurter Rundschau, Ausgabe 10.09.2003, 2003, S. 9. Online verfügbar unter www.berliner-arbeitslosenzentrum.de/download/kurzevollzeit.pdf, geprüft am 30.11.2011.
- Theunert, Markus (Hg.) (2012): Männerpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tunç, Michael (2009): Väter mit Migrationshintergrund. Herausforderungen für die Gestaltung von Angeboten. In: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen Familie und Gesundheit (Hg.): Väterarbeit in Niedersachsen - Väter - Räume - Gestalten. Ein Handbuch für Fachkräfte in der Väterarbeit und für an Väterarbeit Interessierte, S. 57–67.
- Volz, Rainer; Zulehner, Paul M. (Hg.) (2009): Männer in Bewegung. 10 Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Ein Forschungsprojekt der Gemeinschaft der katholischen Männer Deutschlands und der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland. 1. Aufl. Berlin (Forschungsreihe).
- Weber, Max (1922): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. 6. Aufl. Tübingen, 1985.
- Wippermann, Carsten; Calmbach, Marc; Wippermann, Katja (2009): Männer. Rolle vorwärts, Rolle rückwärts? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern. Opladen: Budrich.