
Mehr Zeit für Familie auch für Väter

Einflussfaktoren, lebensphasenorientierte Handlungsansätze und Beispiele guter Praxis

Jutta Rump und Silke Eilers

Zusammenfassung

Lebensphasenorientierung für Väter

Die Lebensphasenorientierung in der Personalarbeit bezieht sich auf Frauen und Männer. In der betrieblichen Praxis und auch in anderen Projekten und Initiativen mit ähnlicher Zielsetzung jedoch zeigt sich, dass sie immer noch verstärkt auf Frauen bezogen wird. Angesichts des sich wandelnden Rollenverständnisses, in dem beide Partner sich zunehmend gleichberechtigt berufliche und private bzw. familiäre Aufgaben teilen möchten, ist es unerlässlich, den Fokus verstärkt auch auf Männer und insbesondere Väter zu richten. Dazu reicht es jedoch nicht aus, ein „Männerförder-Programm“ sowie eine Veranstaltungsreihe zur Sensibilisierung von Führungskräften (und Kollegen) zu konzipieren und umzusetzen. Es bedarf vielmehr des Aufbrechens von Stereotypen, Vorurteilen und Rollenmustern.

1 Einführung

Das letzte Jahrzehnt war gekennzeichnet durch die Erleichterung des Zugangs von Frauen/Müttern in die Erwerbsarbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Berücksichtigung deren Lebensphasen und -situationen. Die Lebensphasenorientierung in der Personalarbeit bezieht sich allerdings auf Frauen und Männer. In der betrieblichen

J. Rump (✉)
Institut für Beschäftigung und Employability (IBE),
Ludwigshafen, Deutschland
E-Mail: jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

S. Eilers
Institut für Beschäftigung und Employability (IBE),
Ludwigshafen, Deutschland

Praxis und auch in anderen Projekten und Initiativen jedoch zeigt sich, dass sie immer noch verstärkt auf Frauen bezogen wird. Zwar ist bereits ein gewisser Trend hin zu einer stärkeren Teilhabe der Väter an Erziehungsaufgaben, nicht zuletzt durch Wahrnehmung (eines Teils) der Elternzeit, zu erkennen. Aufholpotenziale bestehen dennoch in erheblichem Umfang. Denn auch im Jahr 2010 stellte sich das Erwerbsleben von Vätern weitgehend unabhängig vom Alter der Kinder dar, während bei Müttern eher das Gegenteil der Fall ist (vgl. Eichhorst und Thode 2010, S. 12 f.) An dieser Stelle sei angemerkt, dass diese Thematik in engem Verhältnis zur Diskussion „Frauen in Führungspositionen“ steht (vgl. Kapitel „Weibliche Talente gewinnen, fördern und binden“). Eine Veränderung im Rollenverständnis und die beidseitige Chancengleichheit fördert die Berücksichtigung von qualifizierten Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen, denn es erfolgt ein Aufbrechen von Stereotypen, ein veränderter Umgang mit Macht und Machtpositionen sowie ein Überdenken von Karrieren und Karriereverläufen.

Um sich dem Kontext zu nähern, in dem mehr Zeit für Familie für Väter stattfinden kann und soll, werden in einem ersten Schritt die Stereotype, Rollenverständnisse und Handlungsmuster der Väter selbst, aber auch in ihrem Umfeld untersucht. Gerade die Handlungsmuster wiederum sind nicht zuletzt auf bestimmte Einflussfaktoren im betrieblichen wie gesellschaftlichen und politischen Kontext zurückzuführen, auf die im zweiten Teil der Betrachtung näher eingegangen werden soll. Daraus ergeben sich bereits erste Ansätze für Handlungsempfehlungen, die schließlich im dritten Teil ausgeführt sind.

2 Einflussfaktoren auf väterliches Engagement

Die Forschung zur Väterthematik gewinnt zwar seit einigen Jahren an Bedeutung und ist inzwischen vergleichsweise umfangreich, doch verfolgen die vorhandenen Studien in der Regel unterschiedliche Ansätze mit jeweils spezifischen theoretischen Fragestellungen, während eine umfassende Theorie derzeit noch fehlt.

Fest steht, dass individuelle, personenbezogene Faktoren, d. h. die Merkmale des Vaters, der Mutter, ihrer Paarbeziehung und des Kindes bzw. der Kinder ebenso eine Rolle spielen wie in der Gesellschaft verankerte Väterbilder und weitere Kontextfaktoren, unter denen vor allem (steuer)rechtliche, infrastrukturelle und betriebliche Rahmenbedingungen zu fassen sind. All diese Faktoren stehen in Wechselwirkung zueinander. Darüber hinaus ist zu bemerken, dass nicht nur eine Beeinflussung des väterlichen Engagements durch diese Faktoren erfolgt, sondern auch umgekehrt das tatsächlich gelebte Engagement Auswirkungen auf die Faktoren nimmt, z. B. indem die aktive Ausgestaltung der Vaterrolle mehrerer Männer in einem Unternehmen auch zu einem Umdenken auf Arbeitgeberseite führen kann (vgl. BMFSFJ 2006, S. 163 f.). Fest steht auch, dass sich unter den Einflussfaktoren sowohl förderliche als auch hemmende bzw. hinderliche Aspekte finden.

Nachfolgend werden zunächst personenbezogene und gesellschaftliche Faktoren betrachtet. Dabei wird bewusst eine gemeinsame Darstellung gewählt, da in Bezug auf die vorhandenen Stereotype, das Rollenverständnis und die daraus resultierenden Handlungsmuster nicht trennscharf voneinander abzugrenzen ist, inwieweit diese aus der Person

selbst, ihrer Sozialisation etc. resultieren oder ein Spiegelbild gesellschaftlicher Wertvorstellungen sind. Die Betrachtung greift auch generationstypische, sozioökonomische sowie milieubezogene Spezifika auf.

Im Anschluss daran stehen die Kontextfaktoren auf (steuer)rechtlicher, infrastruktureller und betrieblicher Ebene im Fokus. Aufgrund der Schwerpunktsetzung dieses Kapitels, das insbesondere darauf abzielt, die Voraussetzungen für eine stärkere Integration der Väterperspektive in die Lebensphasenorientierte Personalpolitik zu identifizieren, werden insbesondere die betrieblichen Kontextfaktoren und entsprechenden Verbesserungspotenziale näher untersucht.

2.1 Personenbezogene und gesellschaftliche Einflussfaktoren

Die gesellschaftlich vorherrschenden Stereotype, das Rollenverständnis sowie die gängigen Handlungsmuster prägen in hohem Maße die Art und Weise, wie die Lebensphase der Vaterschaft von jedem Einzelnen, aber auch von der Gesellschaft als Ganzes wahrgenommen und gelebt wird. Dabei zeigt sich, dass das Rollenverständnis sich nicht automatisch auch in entsprechend „passenden“ Handlungsmustern niederschlägt.

2.1.1 Stereotype und Rollenverständnis

Es finden sich Gesellschaft einerseits bestimmte stereotype Zuschreibungen bestimmter Eigenschaften zu den Geschlechtern, andererseits lassen sich bestimmte Entwicklungspfade in Bezug auf das Rollenverständnis aufzeigen.

Geschlechterstereotype

Es zeigt sich, dass sich das Männerbild in den vergangenen Jahrzehnten verändert hat. Zunehmend wird der Mann zum „Partner auf gleicher Augenhöhe“. So hat das Set „klassisch-männlicher“ Eigenschaften für einen Großteil der Männer seinen Leitbildcharakter verloren: Attribute wie Härte oder Überlegenheit werden lediglich von einer Minderheit als sympathisch eingestuft, während eher feminine Attribute wie Verständnis für die Gefühle anderer, Zärtlichkeit und das Zeigen von Gefühlen an Attraktivität gewinnen. Allerdings ist einschränkend festzustellen, dass solche Attribute, die sich in Richtung der Hausarbeit bzw. der Rolle als Hausmann orientieren, wiederum eine eher geringe Zustimmung erhalten (vgl. Wippermann et al. 2009, S. 1 f.).

Aber: Vollzeit-Erwerbstätigkeit, Streben nach Karriere und wenig Familienorientierung gelten weiterhin als männliche Eigenschaften und werden für einen beruflichen Aufstieg und gesellschaftliche Anerkennung vorausgesetzt. In der Folge gehen Männer, die der Familie zuliebe weniger arbeiten, nach wie vor das Risiko ein, von ihrer Umgebung als „weiblich“ wahrgenommen zu werden (vgl. Ihlen et al. 2004, S. 19).

Im Umgang mit Vaterschaft seitens Ämtern, Behörden und medizinischen Versorgungseinrichtungen ist festzustellen, dass die Rolle des aktiven Vaters in der Regel noch keine Berücksichtigung findet. So richten sich Informationen und Angebote in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Öffentlichkeit derzeit noch überwiegend

an Frauen, beispielsweise durch entsprechende Broschüren in Frauenarztpraxen oder bei Hebammen (vgl. Dittmann et al. 2009, S. 43 ff.). Auch sind werdende Mütter dazu angehalten und werden auch mit unterschiedlichsten Angeboten darauf hingeführt, sich intensiv mit ihrer bevorstehenden Rolle auseinanderzusetzen. Für werdende Väter hingegen sind solche Initiativen rar und auch nicht im gesellschaftlichen Bewusstsein verankert (vgl. BMFSFJ 2006, S. 126). Dies ist durchaus als Hemmschwelle in Bezug auf ein stärkeres Engagement von Vätern anzusehen.

Auch das Bildungssystem manifestiert in gewisser Weise bestehende Geschlechterrollen. Durch die überwiegend weiblichen Bezugspersonen in Kindertagesstätten, Schulen und Freizeiteinrichtungen erhalten Jungen und junge Männer nur begrenzt die Möglichkeit, sich mit modernen Rollenbildern auseinanderzusetzen und entsprechende Vorbilder zu identifizieren. Gerade in jungen Jahren ist es jedoch wichtig, unterschiedliche Lebensentwürfe außerhalb des eigenen familiären Rahmens kennenzulernen, um eine eigene Vorstellung auszubilden, so z. B. durch Väter, die erwerbstätig sind und sich im Sportverein engagieren oder männliche Erzieher und Lehrer in Teilzeit, die bewusst zu ihren familiären Verpflichtungen stehen (vgl. Zerle 2008, S. 12).

Hintergründe des sich wandelnden Rollenverständnisses

Es lassen sich unterschiedliche Entwicklungen identifizieren, die in den vergangenen Jahren bzw. Jahrzehnten zu einer Veränderung im Rollenverständnis der Geschlechter geführt haben (vgl. Becker et al. 2008, S. 6 f.; BMFSFJ 2006, S. 31):

- Die Gleichstellung von Mann und Frau ist heute (in der Theorie) gesellschaftliche Norm – sowohl im Bildungssystem und Berufsleben als auch in der Balance der Partnerschaft.
- Die Erwerbschancen beim Berufseinstieg qualifizierter Frauen haben sich an die der Männer angeglichen.
- Familien sind zunehmend finanziell auf eine doppelte Erwerbstätigkeit angewiesen.
- Auch hoch qualifizierte Arbeitskräfte müssen mit einem Verlust des Arbeitsplatzes rechnen.
- Die Bedeutung individueller Zukunftschancen nimmt zu, wodurch Scheidungen zur akzeptierten Norm werden.
- Entscheidungen für Kinder werden bewusster als in der Vergangenheit von beiden Elternteilen getroffen.
- Ein partnerschaftliches Modell wird immer stärker auch zum gesellschaftspolitischen Ziel.
- Die ökonomische Unabhängigkeit der Frauen von den Männern steigt.

Generell ist festzustellen, dass die Zustimmung zum klassischen Ernährermodell in ganz Europa seit den 1980er Jahren abnimmt. Es ist somit davon auszugehen, dass die heutige jüngere Generation bereits in diesem Verständnis sozialisiert wurde und eine gleichberechtigte Aufteilung von Familien-/Haus- und Erwerbsarbeit für sie sehr viel selbstverständlicher ist als noch für die Generationen davor (vgl. Zerle 2008, S. 10). Hinzu kommt

Tab. 1 Entwicklung bestimmter Rollentypen bei Männern und Frauen zwischen 1998 und 2008

	Teiltraditionell (%)	Balancierend (%)	Suchend (%)	Modern (%)
Männer 1998	30	23	29	17
Männer 2008	27	24	30	19
Frauen 1998	25	30	17	27
Frauen 2008	14	34	19	32

das Bewusstsein, dass es ohne einen privaten Ausgleich unter den heutigen Arbeitsbedingungen mit viel Stress, hohen Flexibilitäts- und Mobilitätsansprüchen sowie häufigerem Arbeitgeberwechsel nicht mehr möglich ist, 45 Jahre bis zur Verrentung im Zuge eines verlängerten Erwerbslebens „unbeschadet“ durchzuhalten (vgl. Rump 2008, S. 1). Dies lässt sich auch unter der Begrifflichkeit der Nachhaltigkeit subsummieren. Es handelt sich hierbei um eine intrapersonelle Nachhaltigkeit im Sinne der langfristigen Work-Life-Balance. Heute haben Männer/Väter mehr und mehr das Ziel, sowohl im Beruf als auch in der Familie und anderen Lebensphasen erfolgreich zu sein. Sie sehen im Gegensatz zu früher die Arbeit selbst nur noch als „halbes Leben an“ (vgl. Nelles 2007, S. 2 f.).

Allerdings ist auch festzustellen, dass der Wandel im Rollenverständnis bei Frauen deutlich stärker ausgefallen ist als bei Männern, wie auch Tab. 1 aufzeigt, die in „teiltraditionelle“, „balancierende“, „suchende“ und „moderne“ Rollenbilder in den Jahren 1998 und 2008 differenziert (vgl. BMFSFJ 2009a, S. 34).¹

Ebenfalls eine Bedeutung bei der Ausprägung der Geschlechterrollen nehmen Bildung und Migrationshintergrund ein, wie die Abbildungen 1 und 2 verdeutlichen (vgl. BMFSFJ 2009a, S. 38 f.; Abb. 1 und 2):

Den Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Migrationshintergrund sowie den entsprechenden Rollenvorstellungen zeigt auch eine Studie des BMFSFJ auf (vgl. BMFSFJ 2007, S. 8 ff.):

- Männer mit höherer Bildung sehen sich Spannungsfeldern gegenüber. Einerseits sind sie von den Grundsätzen der Gleichberechtigung überzeugt und wünschen sich eine moderne Partnerschaft mit einer intelligenten und selbstständigen Frau. Andererseits fehlen ihnen die Rollenvorbilder zum Umgang mit dem neuen Selbstbewusstsein und Selbstverständnis einer gleichberechtigten Aufteilung aller Lebensbereiche mit ihren

¹ Dabei werden als „teiltraditionell“ solche Männer und Frauen charakterisiert, die sich überwiegend an traditionellen Rollenmustern orientieren; „balancierend“ sind diejenigen, die auf pragmatische Weise je nach Fragestellung moderne und traditionelle Elemente miteinander verknüpfen; bei den „suchenden“ Personen handelt es sich um Männer und Frauen, die sich weder mit traditionellen noch mit modernen Rollenbildern identifizieren können und sich dazwischen etwas „verloren“ fühlen; „moderne“ Menschen hingegen bevorzugen klar moderne Rollenbilder und lehnen traditionelle ab. (BMFSFJ 2009a, S. 34)

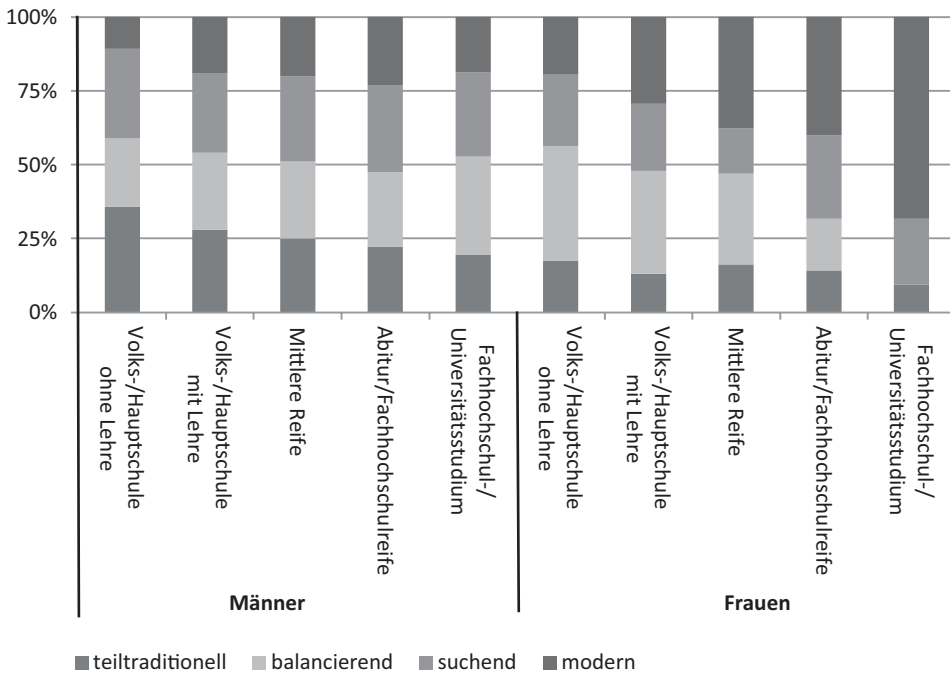


Abb. 1 Rollentypen bei Männern und Frauen nach Bildungsabschluss

Partnerinnen, denn sie wurden überwiegend in einem männlichen Allein- oder Hauptverdienermodell sozialisiert.

- Männer mit mittlerer, vor allem aber auch mit geringer Bildung glauben, das Ziel der Gleichstellung sei längst erreicht bzw. einige Bemühungen gingen über das Ziel hinaus, seien überflüssig oder sinnlos. Bei ihnen sind Unsicherheiten gegenüber gleichaltrigen Frauen deutlich ausgeprägt, da sie die traditionelle Rollenverteilung priorisieren, diese aber gerade bei Frauen höherer Bildung als nicht akzeptabel erleben. Ihre Unsicherheit bezieht sich allerdings überwiegend auf die Phase der Partnerfindung und -bindung, da sie darauf vertrauen, dass sich letztlich doch ein klassisches Rollenverhältnis einstellen wird, in dem die Frau „moderat modern und selbstständig“ ist und möglichst auch etwas zum Einkommen beiträgt, aber dennoch gerne Erziehung und Haushalt übernimmt. Gerade im technischen Bereich können sie sich eine berufliche Gleichstellung von Frauen kaum vorstellen, z. B. als Schweißerinnen oder Dachdeckerinnen.
- Bei jungen Männern mit Migrationshintergrund spielen nicht selten Informationsdefizite eine Rolle: 67,3 % wissen beispielsweise nicht, was Elternzeit ist.

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass die stärkere Befürwortung einer aktiven Vaterrolle in der Gesellschaft zum einen eine Folge der zunehmenden Erwerbsbindung der Frau ist, die eine Aufteilung der Aufgaben in Bezug auf Erziehung und Haushalt erforderlich macht. Zum anderen jedoch ist sie auch veränderten Lebensentwürfen von Män-

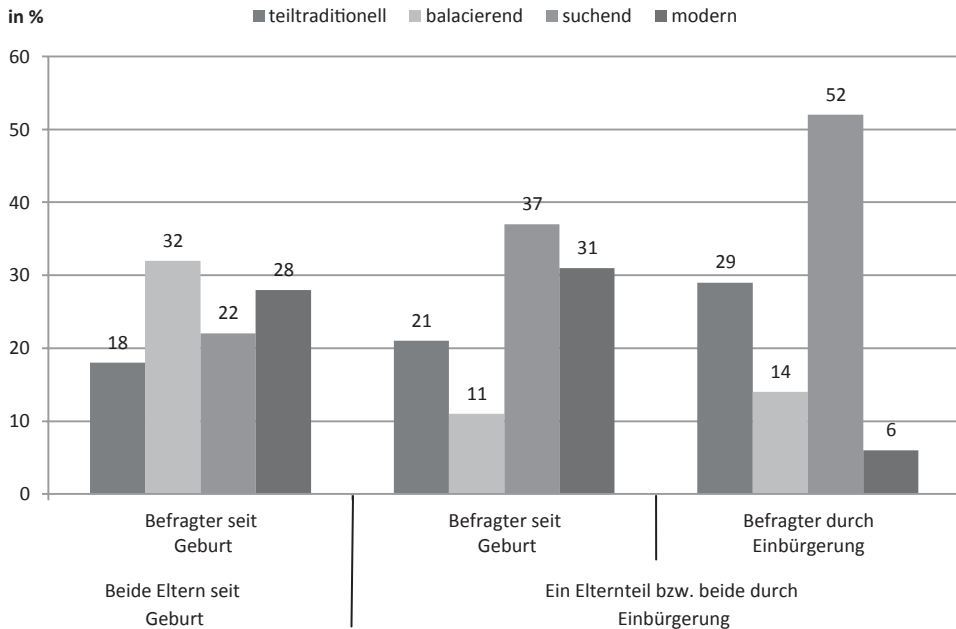


Abb. 2 Rollentypen von Männern und Frauen nach Migrationshintergrund

nern geschuldet, die andere Erwartungen an das Familienleben haben und sich zur Elternschaft nicht zuletzt aus dem Motiv der Selbstverwirklichung heraus entscheiden. Dabei zeigen sich Männer und Frauen mit höherer Bildung – wie in Bezug auf die Männerbilder in der Gesellschaft bereits festgestellt – deutlich „moderner“ als bildungsferne Schichten. Ebenso ist in Migrantenfamilien noch ein vergleichsweise geringer Anteil an Vertretern eines modernen Rollenbildes zu finden (vgl. Jürgens und Voß 2007, S. 6). Allgemein ist zu konstatieren, dass sich die normativen Vorstellungen darüber, wo die Verantwortlichkeiten und Charakteristiken von Vätern bzw. Müttern liegen, langsamer verändern als das allgemeine Bewusstsein von der Gleichstellung als gesellschaftliche Norm (vgl. BMFSFJ 2006, S. 31). Anders ausgedrückt: „Trotz sichtlich wachsender Akzeptanz von Diversität in den Mustern familiärer Aufgabenteilung stellt es weiterhin einen radikalen Bruch in den gültigen kulturellen Normen und Einstellungen dar, wenn der Vater die primäre Rolle in der Betreuung der Kinder übernimmt,...“ (BMFSFJ 2006, S. 69).

Selbst- und Fremdbild von Vätern

Die obigen Ausführungen zum Rollenbild von Männern und Vätern stellen sich in gewisser Weise widersprüchlich dar. Denn zum einen betonen gerade junge Männer ihren Wunsch nach mehr aktiver Teilhabe am Familienleben. So halten im Rahmen von Befragungen immer weniger Männer und Frauen die „traditionelle Arbeitsteilung“, bei der der Mann für Beruf und finanzielle Versorgung zuständig ist, für attraktiv. Nach Ergebnissen des Familienreport 2010 finden immerhin 67 % der Frauen und 58 % der Männer,

dass beide Partner zum Haushaltseinkommen beitragen sollten, 42 % der Frauen und ein Drittel der Männer sprechen sich für eine gleichberechtigte Arbeitsteilung aus. Allerdings zeigt sich, dass die favorisierten Modelle tendenziell eher auf eine Zuverdienerfunktion der Partnerin ausgerichtet sind, während an der Vollzeitwerbstätigkeit von Vätern kaum „gerüttelt wird“. Gerade in den alten Bundesländern finden sich noch immer zahlreiche Paare und hier wiederum doppelt so viele Männer wie Frauen, für die eine Arbeitsteilung, bei der ein Elternteil in der Kleinkindphase „berufliche Ansprüche reduziert“ eine gelungene Form der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt. Dabei zeigt sich insbesondere bei der jüngeren Generation eine hohe Divergenz in den Aussagen junger Männer und Frauen: 41 % der befragten unter 19-jährigen Frauen, aber nur 13 % der gleichaltrigen Männer plädieren im Rahmen einer Studie aus dem Jahr 2009 für eine gleichberechtigte Arbeitsteilung und Berufstätigkeit der Frau (vgl. BMFSFJ 2010, S. 43 ff., 2006, S. 31 ff.). Für diese unklaren Rollenzuschreibungen im Selbst- und Fremdbild von Vätern kommen mehrere Ursachenstränge in Frage.

Zum einen gilt es festzuhalten, dass sich Männer in der Lebensphase der Vaterschaft heute mit konkurrierenden und teils widersprüchlichen Erwartungshaltungen auseinandersetzen müssen. Denn in Bezug auf die Wahrnehmung der Vaterrolle wird einerseits nach den Erkenntnissen aus mehreren unabhängigen Untersuchungen nach wie vor die Sicherung des Familieneinkommens primär als Aufgabe des Mannes gesehen. So formulieren auch jüngere Männer nach wie vor als eine ihrer zentralen Aufgaben, „eine Familie ernähren zu können“. Neben diese Versorgerfunktion treten jedoch immer mehr weitere Funktionen. Zu nennen sind die soziale Funktion, die sich darauf bezieht, dem Kind Werte zu vermitteln, seine soziale Entwicklung zu fördern und ihm ein Beziehungspartner zu sein, die instrumentelle Funktion, bei der es insbesondere um die Förderung der Interessen und der Bildungslaufbahn des Kindes, um die Vermittlung von Wissen sowie um die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen geht, aber auch die Mitverantwortung für die Betreuung und Erziehung, sozusagen die „Familienarbeit“ (vgl. Henry-Huthmacher und Schmitz 2010, S. 11 ff.; BMFSFJ 2006, S. 31 ff.; Zerle 2008, S. 10 f.). Festzustellen ist in Bezug auf die aufgeführten Funktionen allerdings, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen eine implizite Unterscheidung zwischen qualitativen und quantitativen Funktionen innerhalb der Vaterrolle stattfindet. D. h. während die Versorgerfunktion und nahezu gleichgestellt die soziale und instrumentelle Funktion durchaus in hohem Maße bei den Vätern gesehen werden, sollte nach Ansicht der meisten Männer und Frauen die primäre Zuständigkeit für Betreuung und Erziehung letztlich doch bei den Müttern liegen, und dies auch, wenn Kinder bereits dem „Kleinkindalter“ entwachsen sind (vgl. BMFSFJ 2006, S. 31 ff.).

Das väterliche Rollenverständnis hängt neben der grundsätzlichen Einstellung zur eigenen Vaterschaft (d. h. beispielsweise, ob diese erwünscht war oder nicht) auch vom Vaterschaftskonzept des Einzelnen ab, „...also seine[n] Vorstellungen davon, welche Tätigkeiten und Aufgaben in den Verantwortungsbereich eines Vaters fallen sollten.“ (BMFSFJ 2006, S. 164). Hinzu kommt die Einschätzung über die eigene Kompetenz in Bezug auf die Erbringung dieser als notwendig erachteten Tätigkeiten und Aufgaben (vgl. BMFSFJ

2006, S. 164 f.). Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt dabei auch die Einstellung der Partnerin zur Vaterrolle. Erstaunlicherweise stehen Frauen nicht selten aktiven Vätern in der Theorie sehr positiv, in der Praxis allerdings auch skeptisch gegenüber. Mit Bezug zur Haus- und Familienarbeit melden sie Zweifel dahingehend an, inwieweit Männer in der Lage sind, ihren Ansprüchen an Sauberkeit und Erziehung gerecht werden zu können. Hinzu kommt eine noch immer stark ausgeprägte Vorstellung von der Mutter-Kind-Beziehung, die suggeriert, dass auch aktive Väter diese niemals vollständig ersetzen können. In der Folge ist es für viele Frauen selbstverständlich, dass sie Elternzeit beanspruchen oder für die Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduzieren, da sie glauben, nur selbst allen Anforderungen gewachsen zu sein. Werden Männer bzw. Väter mit solchen Vorbehalten konfrontiert, schrecken sie nicht selten vor einem stärkeren Engagement zurück. Wenn also beispielsweise eine Mutter den Vater bewusst dazu auffordert, sich mit seinem Kind zu beschäftigen und ihn in seinem Verhalten positiv bestärkt, wird sich dies förderlich auf die Übernahme von Verantwortung auswirken, während eine Mutter, die den Vater vor allem als ‚Spielkameraden‘ des Kindes begreift und von der Pflege und Fürsorge weitgehend ausgrenzt, eher eine gegenteilige Wirkung erzielen (vgl. Döge 2006, S. 25; Dittmann et al. 2009, S. 12, 15, 48; Geisler und Kreyenfeld 2009, S. 15; BMFSFJ 2006, S. 165 f.).

Auch die Qualität der Partnerschaft und der Charakter des Kindes bzw. der Kinder sind Faktoren, die Einfluss auf den Umfang und die Gestaltung des väterlichen Engagements nehmen, jedoch an dieser Stelle nicht näher ausgeführt werden sollen (vgl. BMFSFJ 2006, S. 166 f.).

Neben dieser Vielfalt von Rollen und den familieninternen Einflussfaktoren ist ein weiterer Grund für die inneren Widersprüche von Vätern darin zu sehen, dass sie sich noch immer stärker als Frauen an ihren beruflichen Erfolgen messen – und wiederum auch von der Gesellschaft und der Arbeitswelt noch deutlich stärker daran gemessen werden. Gleichzeitig wird laut Umfrageergebnissen aber auch erwartet, dass sie ihr familiäres Engagement nicht zugunsten des beruflichen Engagements zurückstellen und konstatiert, dass vielfach das Familienleben unter einer zu starken Konzentration von Vätern auf die Arbeit leidet. Erstaunlicherweise legt eine der wenigen Studien, die sich bislang dezidiert mit der Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter beschäftigt haben, den Schluss nahe, dass das Maß, in dem Väter Konflikte zwischen beruflicher und privater Sphäre erleben, von der Erwerbstätigkeit bzw. dem Erwerbsumfang der Partnerin unabhängig ist. D. h. in Familien, in denen die Mütter nicht oder nur in geringem Umfang erwerbstätig sind, empfinden Väter ebenso den Konflikt zwischen Beruf und Familie wie in „Doppelverdiener-Familien“. Hieraus lässt sich ableiten, dass dieser Konflikt insbesondere auf ein verändertes Rollenverständnis zurückzuführen ist und auch Männer, deren Partnerinnen nicht erwerbstätig sind, zunehmend ein aktiver Beziehungspartner für ihre Kinder werden möchten – zusätzlich zu den hohen beruflichen Anforderungen (vgl. BMFSFJ 2006, S. 186 f.).

Anders als bei Müttern findet der Konflikt zwischen Beruf und Familie bei Männern in der Lebensphase der Vaterschaft auch vielfach keine oder nur geringe Berücksichtigung, er ist sozusagen ein „unsichtbares Dilemma“. Hierfür lassen sich unterschiedliche Gründe

identifizieren. Zunächst einmal stehen in vielen Familien weiterhin tradierte Geschlechterrollen, die nicht infrage gestellt werden, einer offenen Diskussion über diesen väterlichen Konflikt im Wege. Sich in einer konfliktären Situation im Hinblick auf familiäre Belange zu befinden, passt zudem für viele Väter noch nicht in ihr Männerbild. Aber auch die Reaktionen auf betrieblicher Seite prägen das Verhalten von Vätern – wenn sie Missbilligung erfahren, sobald sie in bestimmten Situationen den privaten Vorrang vor den beruflichen Belangen einräumen, z. B. wenn sie auf dem pünktlichen Ende einer Sitzung bestehen, um ihr Kind aus der Betreuung abholen zu können, werden sie künftig bemüht sein, ihr Familienleben möglichst aus dem beruflichen Alltag herauszuhalten. Dies wiederum bringt allerdings Konflikte mit der Partnerin ebenso wie mit sich selbst betreffend des Wunsches nach mehr aktiver Beteiligung mit sich. Eine Rolle darin, dass das Vereinbarkeitsproblem von Vätern eher ein „Randthema“ ist, haben auch die Medien, die jahrelang insbesondere die Verdienste und Belastungen berufstätiger Mütter thematisierten und auch heute insbesondere prominente und erfolgreiche „aktive Väter“ präsentieren. Der „Durchschnittsvater“ findet sich darin nicht wieder und sucht vergeblich nach Vorbildern (vgl. BMFSFJ 2006, S. 187 f., 2009a, S. 367).

2.1.2 Handlungsmuster

Auch wenn sich das Rollenverständnis allmählich wandelt – es zeigt sich noch immer eine erhebliche Kluft zwischen den mentalen Geschlechtsidentitäten der Männer, d. h. auch ihren Wünschen nach aktiver Vaterschaft und ihrem tatsächlich praktizierten Verhalten (vgl. Wippermann et al. 2009, S. 1 f.; Zerle 2008, S. 11). Dazu sollen als zwei Indikatoren die Aufteilung von Familien-/Hausarbeit zwischen den Geschlechtern sowie die Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Elterngeld durch Väter herangezogen werden. Als dritter Indikator bietet sich der zeitliche Umfang der Erwerbstätigkeit an, der jedoch im Rahmen der betrieblichen Kontextfaktoren näher beleuchtet werden soll.

Aufteilung von Familien-/Hausarbeit zwischen den Geschlechtern

Solange Paare keine Kinder haben, üben in der Regel beide Partner eine (Vollzeit-)Berufstätigkeit aus, die Aufgaben in Bezug auf die Hausarbeit sind weitgehend gleichberechtigt verteilt, wenngleich auch bei kinderlosen Paaren noch immer eine vergleichsweise traditionelle Aufteilung der Aufgaben in „Hausfrauenarbeiten“ wie Waschen, Kochen, Bügeln, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, sowie „Männerarbeiten“ wie Reparaturen im Haushalt oder Instandhaltung des Autos, die primär den Männern obliegen, vorzufinden ist. Für eine Reihe von Tätigkeiten wie Putzen, Einkaufen oder administrative Aufgaben gilt eine weitgehende Gleichverteilung. Unabhängig von den Vorstellungen, die viele kinderlose Männer äußern, verändern sich mit der Geburt eines Kindes die Muster sowohl in Bezug auf die Verteilung der Erwerbstätigkeit als auch der Haus-/Familienarbeit in Richtung auf ein traditionelles Modell. So wird überwiegend die Erwerbstätigkeit der Mutter reduziert oder gänzlich aufgegeben, die Erwerbstätigkeit des Vaters hingegen in gleichem Umfang beibehalten oder gar ausgeweitet. Aus den „Hausfrauenarbeiten“ ziehen sich die Männer noch stärker zurück und vor allem die zuvor „geschlechtsneutralen“

Lebensphasenorientierte Personalpolitik
Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur
Fachkräftesicherung

Rump, J.; Eilers, S. (Hrsg.)

2014, VI, 286 S. 72 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-642-41664-4