



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Väter und der Wiedereinstieg der Partnerin

Ergebnisse qualitativer Interviews

## Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage.....	2
2. Zielsetzung der Studie.....	4
3. Design der Untersuchung.....	5
4. Zusammenfassung der Ergebnisse .....	6
5. Auswertung der Interviews .....	7
5.1 Aufgabenteilung vor der Elternschaft .....	7
5.2 Veränderungen durch die Vaterschaft .....	8
5.3 Aufteilen der Elternzeit .....	10
5.4 Gründe für die Elternzeit.....	11
5.5 Vorbereitung auf die eigene Elternzeit.....	12
5.6 Erfahrungen mit dem Arbeitgeber .....	13
5.7 Erleben der eigenen Elternzeit .....	14
5.8 Erfahrungen bei der Rückkehr in den Beruf.....	16
5.9 Eine Frage der Anerkennung .....	17
5.10 Veränderungen bei der Aufgabenteilung .....	18
5.11 Elternzeit der Partnerin .....	19
5.12 Wiedereinstieg der Partnerin .....	20
5.13 Bereitschaft zur Unterstützung des Wiedereinstiegs.....	22
6. Fazit und Konsequenzen .....	26
7. Vorschläge für politische Maßnahmen .....	27
7.1 Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Elternzeit .....	27
7.2 Die Partnerzeit .....	27
7.3 Gesetzliche Arbeitszeitregelungen .....	28
7.4 Wiedereinstiegsprogramme und -projekte .....	28
7.5 Gesellschaftliche Rollenbilder und -muster.....	28
7.6 Förderung einer Anerkennungskultur .....	28
7.7 Rahmenbedingungen und Kinderbetreuung.....	29
8. Literaturverzeichnis.....	30
Anlage: Checkliste für Mütter und Väter .....	31

## 1. Ausgangslage

Die Notwendigkeit, sich intensiver mit dem Thema des beruflichen Wiedereinstiegs zu befassen, ist schon alleine vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung augenscheinlich. Zusätzliche Bedeutung gewinnt dieses Thema aber im Hinblick auf das gleichstellungspolitische Ziel einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.

Die seit gut vier Jahren bestehenden und von Vätern zunehmend genutzten Partnermonate im Rahmen des „Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“<sup>1</sup> haben gezeigt, dass durch passende politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen eine Annäherung an den von Männern schon lange geäußerten Wunsch, mehr Zeit in Familie verbringen zu wollen, möglich ist. Die Partnermonate entfalten in Beziehungen eine Interaktions- und Entscheidungsdynamik in der Frage, wer wann zu Hause bleibt und wer in welchem Umfang wann wieder erwerbstätig werden kann.

Diese Dynamik gilt es auch in den Partnerschaften in Gang zu setzen, die Entscheidungen über die Erwerbstätigkeit (des Mannes) und die Familienphase (der Frau) schon vor zwölf, fünfzehn oder mehr Jahren gefällt haben und in denen die Mütter jetzt den Wunsch nach einem beruflichen Wiedereinstieg haben.

„Wenn der Partner nicht mitspielt, wird der Wiedereinstieg schwer.“<sup>2</sup> Diese Überschrift eines Beitrags auf der Website „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesfamilienministeriums und der Bundesagentur für Arbeit verweist auf einen inzwischen zwar benannten, aber dennoch weithin vernachlässigten Aspekt: Das familiäre Engagement und die Haltung bzw. Einstellung von Vätern haben einen wesentlichen Einfluss auf den Zeitpunkt und das Gelingen des beruflichen Wiedereinstiegs der Partnerin.

Was kann also dazu beitragen, dass ein Mann den beruflichen Wiedereinstieg seiner Partnerin als Bereicherung des eigenen Lebens und der Partnerschaft und nicht als Einschnitt in die eigene „Komfortzone“ erlebt, dem er notgedrungen zustimmt, wenn sie die übrigen Aufgaben im Haushalt und in der Familie weiterhin so erledigt wie bislang?

Die bisherigen Studien zu diesem Thema geben dazu kaum Antworten, zeigen aber den Handlungsbedarf an dieser Stelle auf. So beschreibt die 2008 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Sinus Sociovision vorgelegte Studie „Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung“<sup>3</sup> den beruflichen Einstieg der Mutter nach der Elternzeit als Umbruchphase für das gesamte System Familie, hebt dann aber den „Hindernislauf der Frau“ hervor.

Die Hürden seitens des Partners werden zwar kurz benannt: „beruflich stark eingespannt“ und „wenig oder kein Verständnis für die Wiedereinstiegsbemühungen“<sup>4</sup>, die Erklärungen bleiben aber im Allgemeinen aus und heben auf die befürchteten beruflichen Nachteile bei eigener Arbeitszeitreduzierung und ein Unverständnis für die Aufgaben in Familie und Haushalt ab.<sup>5</sup> Bereits 2009 äußern immerhin 56 % der ebenfalls

---

<sup>1</sup> <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf>, 12.04.2010.

<sup>2</sup> Wenn der Partner nicht mitspielt, wird der Wiedereinstieg schwer, „Männer erwarten nicht täglich eine warme Mahlzeit“ [http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/lang\\_de/nn\\_7372/Inhalte/DE/Rubrik\\_3A\\_20nach\\_20dem\\_20WE/Neue\\_20Wege\\_20f\\_C3\\_BCr\\_20neue\\_20M\\_C3\\_A4nner/Introtext\\_3A\\_20M\\_C3\\_A4nner\\_20erwarten\\_20nicht\\_20t\\_C3\\_A4glich\\_20eine\\_20warme\\_20Mahlzeit.html](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/lang_de/nn_7372/Inhalte/DE/Rubrik_3A_20nach_20dem_20WE/Neue_20Wege_20f_C3_BCr_20neue_20M_C3_A4nner/Introtext_3A_20M_C3_A4nner_20erwarten_20nicht_20t_C3_A4glich_20eine_20warme_20Mahlzeit.html), 12.04.2011.

<sup>3</sup> Vgl. BMFSFJ 2008.

<sup>4</sup> Ebd., S. 14.

<sup>5</sup> Ebd., S. 16 f.

von Sinus befragten Männer ihre Bereitschaft, im Fall des beruflichen Wiedereinstiegs der Partnerin ihre Arbeitszeit reduzieren zu wollen.<sup>6</sup>

Eine „theoretische Bereitschaft“ bedauern die Autoren der Studie. „Es ist ernüchternd, kann aber auch als ‚Anfang‘ gedeutet werden, dass bisher 7 % der Männer ihre eigene Berufstätigkeit zugunsten der Partnerin reduzierten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in dieser Prozentzahl auch jene Männer enthalten sind, die nicht ihre reguläre Wochenarbeitszeit reduzierten, sondern ‚nur‘ weniger Überstunden machten.“<sup>7</sup>

In der im Jahr 2007 von der „hessenstiftung – familie hat zukunft“ vorgelegten Untersuchung „Berufsrückkehrerinnen“ äußern 50 % der Wiedereinsteigerinnen, die sich mehr Unterstützung durch den Partner wünschen, gleichzeitig auch den Wunsch nach einer längeren „Auszeit“.<sup>8</sup> In der ein Jahr später vorgelegten Unternehmensbefragung zur Rückkehr aus der Elternzeit nehmen 53 % der Vorgesetzten teilweise größere Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahr.<sup>9</sup>

Auf der einen Seite gibt es die „theoretisch“ geäußerte Bereitschaft der Männer zur Unterstützung des Wiedereinstiegs der Partnerin bis hin zu einer Reduzierung der eigenen Arbeitszeit, auf der anderen den geäußerten Wunsch, eben diese Hilfestellung auch tatsächlich zu erfahren. Wenn diese Unterstützung ausbleibt, zeichnen sich Probleme beim Wiedereinstieg ab.

Es geht also darum, wie das Matching dieser vielfach nicht ausgesprochenen Erwartungen gelingen kann, um die Beantwortung der Fragen: „Wer macht was, wann und wie?“<sup>10</sup> Dazu gibt es eine ganze Reihe von Erklärungsansätzen. Im Mittelpunkt der Diskussion der vergangenen Jahre standen dabei insbesondere die Theorie der New Home Economics, die Ressourcen-, die Time-Availability- und die Geschlechterrollentheorie.<sup>11</sup> Diese Theorien erklären vor allem, warum etwas so ist, wie es ist, und warum es sich nicht ändert.

Die skizzierten und sich langsam vollziehenden Wandlungsprozesse können als Ergebnis von Interaktionsstrukturen in Beziehungen verstanden werden. Durch den Wegfall eines Automatismus bei der Zuschreibung von Tätigkeiten entsteht das Handlungsproblem einer paarspezifischen Arbeitsteilung immer wieder aufs Neue.<sup>12</sup>

Die Erfolge dieser Prozesse werden am ehesten in qualitativen Untersuchungen sichtbar.<sup>13</sup> Kroismayr fasst ihre Betrachtungen über die Väter folgendermaßen zusammen: „Verschiedene Umstände haben dazu geführt, dass die Männer ihre Vollerwerbstätigkeit uneingeschränkt fortgesetzt haben. Nur wenige Männer haben aus innerer Überzeugung am klassischen männlichen Lebensentwurf festgehalten. Fast die Hälfte der Männer hat hingegen das Arbeitsmaß aufgrund der Geburt eines Kindes reduziert oder ist für befristete Zeit gänzlich aus dem Beruf ausgeschieden. Die Frauen berichten, dass dies den Männern ein persönliches Anliegen gewesen ist.“<sup>14</sup>

---

<sup>6</sup> Vgl. BMFSFJ 2009, S. 32.

<sup>7</sup> Ebd., S. 31.

<sup>8</sup> Vgl. Hessenstiftung 2007, S. 26 f.

<sup>9</sup> Vgl. Hessenstiftung 2008, S. 31.

<sup>10</sup> Vgl. Maiwald 2007, S. 36.

<sup>11</sup> Vgl. Maiwald 2007, S. 37 ff.

<sup>12</sup> Vgl. Maiwald 2007, S. 40.

<sup>13</sup> Vgl. Maiwald 2009 und Kroismayr 2010.

<sup>14</sup> Kroismayr, S. 170.

Der wertschätzende Blick auf diese Einstellungs- und Verhaltensänderungen birgt die Chance, neue Rollenmodelle mehrheitsfähig zu machen und die theoretisch möglichen Verhaltensänderungen auch Wirklichkeit werden zu lassen.<sup>15</sup>

## 2. Zielsetzung der Studie

In diesem Sinn ist diese Pilotstudie als „Tiefenbohrung“ angelegt, um Ressourcen und Möglichkeiten ans Tageslicht zu bringen, vor allem aber die Hebel und Stellschrauben sichtbar zu machen, die aus der in den zahlreichen quantitativen Befragungen<sup>16</sup> geäußerten Bereitschaft der Männer, den Wiedereinstieg unterstützen zu wollen, auch tatsächliches Verhalten werden lassen.

Grundlegende Perspektive ist dabei die Betrachtung von Entscheidungen im Lebensverlauf<sup>17</sup> von Männern und Frauen, die an den hier analysierten Schnittstellen als grundlegende Weichenstellungen für das weitere Erwerbs- und Familienleben wirken und zukünftige Möglichkeiten von Vätern<sup>18</sup> und Müttern sowohl positiv als auch negativ beeinflussen.

Die Befragung setzt an den Erfahrungen von Vätern mit beruflicher „Auszeit“ und anschließender Berufsrückkehr an und identifiziert so ressourcenorientiert Faktoren und Ansatzpunkte, die die Einstellungen und das Verhalten der Väter im Hinblick auf die Berufsrückkehr der Partnerin beeinflussen. Durch diesen Ansatz wird auch das Engagement der Väter in Familie und Haushalt thematisiert, ohne diese in eine Verteidigungshaltung zu bringen.

Damit wird auch ein Beitrag dazu geleistet, dass der vielfach von Männern geäußerte Wunsch nach einer („vollzeitnahen“) Reduzierung der Arbeitszeit und einer gleichmäßigeren Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Partnern verwirklicht wird und Väter im Familienleben die Rolle übernehmen können, die ihnen zusteht und die ihre Kinder brauchen.

Die Wünsche der Partner werden nicht nur von den verschiedensten Faktoren im jeweiligen Familiensystem beeinflusst, sondern auch durch die Systeme, in denen sich Arbeit, Kinderbetreuung und Schule sowie Wiedereinstieg „abspielen“. Noch komplexer wird die Betrachtung, wenn davon ausgegangen wird, dass die anstehenden Entscheidungen nicht singulär und statisch, sondern prozesshaft und wiederkehrend sind.

Die Studie „Väter und Wiedereinstieg der Partnerin“ zielt im Einzelnen darauf ab,

- die Auswirkungen der unterschiedlichen Elternzeiterfahrungen von Vätern zu benennen,
- die Konsequenzen dieser Erfahrungen auf Einstellungen zu Haushalts- und Familienarbeiten zu analysieren,

---

<sup>15</sup> Vgl. Feldmeier 2010, S. 87 ff.

<sup>16</sup> BMFSFJ 2008; BMFSFJ 2010 a; Hessenstiftung 2007.

<sup>17</sup> Vgl. BMFSFJ 2010 b, S. 184; Welskop-Deffaa bezeichnet in ihrer Abschlussrede auf dem hier dokumentierten Kongress am 19.11.2010 moderne Gleichstellungspolitik als Lebenslaufpolitik, die dazu beiträgt, dass in Partnerschaften gemeinsame Entscheidungen getroffen werden und Verantwortung dafür übernommen wird.

<sup>18</sup> Vgl. BMFSFJ 2011 a, S. 25 f. Die Studie nennt an dieser Stelle die Chance für Männer, die Arbeitszeit zu verkürzen, und eine Entlastung von der gefühlten Alleinverantwortung für die finanzielle Versorgung der Familie.

- förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen für ein stärkeres Engagement von Vätern in Haushalt und Familie zu identifizieren,
- Ansatzpunkte herauszuarbeiten, die väterliches Engagement und eine partnerschaftliche Aufgabenteilung ermöglichen bzw. erleichtern,
- Vorschläge für politische Maßnahmen zu entwickeln, die aus der ideellen auch eine tatsächliche Unterstützung des Wiedereinstiegs durch den Partner ermöglichen,
- Handlungsempfehlungen zu benennen, die es Männern und Unternehmen ermöglichen, aktive Vaterschaft zu leben bzw. diese zu erleichtern und dadurch auch die rechtzeitige und gelingende Berufsrückkehr der Partnerinnen zu unterstützen,
- konkrete Checklisten zu formulieren, die (angehende) Väter und Mütter dabei unterstützen, die familiäre Aufgabenteilung rechtzeitig und partnerschaftlich zu thematisieren und umzusetzen.

### 3. Design der Untersuchung

Zur Erreichung dieser Ziele werden leitfadengestützte Befragungen von Vätern mit verschiedenen Elternzeiterfahrungen durchgeführt. Die Gruppen setzen sich folgendermaßen zusammen:

- Väter ohne eigene Elternzeiterfahrung und mit einer Partnerin, die bereits in den Beruf zurückgekehrt ist
- Väter mit zwei Monaten Elternzeiterfahrung
- Väter mit einer Elternzeiterfahrung von mehr als sechs Monaten sowie Väter, die im Alter von über 38 Jahren in die Elternzeit gegangen sind bzw. die Elternzeit beim zweiten oder dritten Kind zum ersten Mal in Anspruch genommen haben

Aus jeder Gruppe werden mindestens zwölf Männer befragt.

In moderierten Gesprächen mit Vätern aus den verschiedenen Gruppen werden die in den Interviews geäußerten Stolpersteine und Schwierigkeiten benannt, aber auch die förderlichen Rahmenbedingungen und Vorschläge vertieft und es wird nach Möglichkeiten gesucht, diese aus dem Weg zu räumen bzw. die positiven Ansätze tatsächlich umzusetzen.

Die Ergebnisse dieser Gespräche fließen in die Empfehlungen für die Politik<sup>19</sup> und die Checkliste<sup>20</sup> für Mütter und Väter ein.

Das Design der Pilotstudie spiegelt sich auch in der Ergebnisdarstellung wider. Neben den jeweiligen zusammenfassenden Auswertungen der Antworten werden auch exemplarische Aussagen der Väter zitiert. Dies dient einerseits der Veranschaulichung der Gedanken und Motive, die die Männer an dieser Stelle bewegen, andererseits werden in den Aussagen die Anknüpfungspunkte sichtbar, an denen eine auf partnerschaftliche Geschlechterarrangements ausgerichtete Familienpolitik ansetzen kann.

---

<sup>19</sup> Siehe Abschnitt 7.

<sup>20</sup> Siehe Anlage.

## 4. Zusammenfassung der Ergebnisse

Aus der ursprünglichen Absicht, sich familiäre Pflichten und Erwerbsarbeit partnerschaftlich aufzuteilen, ist vielfach eine traditionelle Aufgabenteilung erwachsen. Männer sehen sich in der Verantwortung für die finanzielle Fürsorge der Familie und beteiligen sich im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten an der Familien- und Erziehungsarbeit. Die Frauen sind zu Hause für Haushalt und Kinder zuständig. Dies widerspricht dem Gewollten und hat Spannungen und Unzufriedenheit zur Folge.

Diese Aufgabenteilung hat sich vielfach so „eingespielt“ bzw. ergeben. Anerkennung und positives Feedback erhalten Männer vornehmlich im Beruf. Zu Hause erleben sie, dass ihre Partnerin die anfallenden Aufgaben besser und schneller erledigen kann. Der Wiedereinstieg der Partnerin bedeutet, insbesondere wenn die Familienphase längere Zeit andauert hat, eine deutliche Veränderung im Familiensystem und der bislang praktizierten Aufgabenteilung.

Die befragten Väter, auch die ohne eigene Elternzeiterfahrungen, sind bereit, diese Veränderungen mitzutragen, den Wiedereinstieg tatsächlich zu unterstützen und dafür gegebenenfalls auch ihre eigene Arbeitszeit zu reduzieren. Diese Bereitschaft muss allerdings rechtzeitig „abgerufen“ werden. Die Väter erwarten eine frühzeitige Ansprache und möchten dabei auch über die mit dem Wiedereinstieg verbundenen Erwartungen und Konsequenzen sprechen. Ein wesentlicher Aspekt ist für sie dabei der Wunsch der Partnerin, wieder arbeiten zu wollen. Damit verbinden sie auch die Erwartungen an eine höhere Partnerschaftsqualität, da an ursprünglich verfolgte Lebenskonzepte angeknüpft werden kann.

Die Entscheidung, die eigene Arbeitszeit zu reduzieren, fällt Vätern umso leichter, je eher die Partnerin ausdrücklich einen Teil der Verantwortung für das Familieneinkommen übernimmt<sup>21</sup>. Das machen insbesondere die Erfahrungen der Väter mit einer längeren Elternzeit deutlich. Vor diesem Hintergrund ist ein Wiedereinstieg „auf Probe“ oder mit einer geringen Stundenzahl<sup>22</sup> zwar leichter und ohne größere Veränderungen im Familiensystem zu handhaben, aber kein Signal der Verantwortungsübernahme an die Väter.

Den Aushandlungsprozessen in der Partnerschaft, die durch die Bereitstellung von Beratungs- und Gesprächsangeboten unterstützt werden können, kommt also eine große Bedeutung zu. Neben dem Privaten spielen aber auch die Rahmenbedingungen im gesellschaftlichen und betrieblichen Umfeld eine wichtige Rolle.

Väter wollen keine „Exoten“ sein, die am Arbeitsplatz um etwas Außergewöhnliches bitten und sich damit außerhalb der etablierten Rollenerwartungen stellen. Eine klare rechtliche Regelung, wie es mit den Partnermonaten bei der Elternzeit der Fall ist, führt in ihren Augen zu einer neuen Normalität, die es ihnen erlaubt, in der Phase des Wiedereinstiegs ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Diese Unterstützung ist umso wirksamer, je eher auch wohnortnahe Kinderbetreuungsangebote für unter Dreijährige zur Verfügung stehen und ein gesellschaftliches Leitbild des im Umgang mit seinen kleinen Kindern fürsorglichen Vaters etabliert ist.

---

<sup>21</sup> 76 % aller Wiedereinsteigerinnen verbinden mit ihrer Berufstätigkeit die „Existenzsicherung der Familie“, BMFSFJ 2011 a, S. 23.

<sup>22</sup> Ebd., S. 29; Wippermann spricht in diesem Zusammenhang von einem verantwortlichen und balancierten Wiedereinstieg, der niemanden überfordern soll.

## 5. Auswertung der Interviews

### 5.1 Aufgabenteilung vor der Elternschaft

Vor der Vater- bzw. Mutterschaft waren bei allen Interviewten beide Partner vollzeiterwerbstätig und die Aufgaben im Haushalt in der Regel „halbe-halbe“ aufgeteilt. Während die Entscheidung über die Elternzeit und deren Dauer in jedem Fall bewusst getroffen wurde, hat sich die Aufgabenteilung im gemeinsamen Haushalt häufig unausgesprochen entwickelt. Sie hat sich quasi im Alltag durch entsprechendes Handeln eingestellt. Es gab zwar Gespräche zu dem Thema, aber selten konkrete Absprachen. Nach Aussage der Interviewten hat jeder seinen Vorlieben entsprechend Hausarbeiten erledigt.

Die befragten Väter, auch die ohne eigene Elternzeiterfahrungen, haben insgesamt den Eindruck, dass alle anfallenden Aufgaben „gerecht“ aufgeteilt sind. H. M., Redakteur beim Rundfunk und ohne eigene Elternzeiterfahrungen, drückt das folgendermaßen aus:

*„Das hat sich eigentlich so ergeben. Es war also für meine Frau irgendwie klar, dass sie keinen Kerl nehmen würde, der sich komplett aus dem Haushalt raushalten wollte, und für mich war es klar, dass ich mich da auch von Anfang an beteilige. Das war gemeinsames Einverständnis. Das heißt nicht, dass man da nicht auch diskutiert, aber grundsätzlich sind wir da einig, dass es ungefähr halbe-halbe sein soll.“<sup>23</sup>*

Typisch ist, dass die Befragten schmunzelnd eingestehen, dass ihre jeweilige Partnerin die Aufgabenteilung durchaus anders sieht. Aus dem „Halbe-Halbe“ wird dann durchaus ein 75-zu-25-%-Verhältnis, insbesondere bei den Aufgaben in Küche und Bad. Aber das Drumherum, dafür sehen sich die Männer zuständig und kümmern sich vornehmlich um Autoreparatur, Baumarktbesorgungen und Möbelaufbau sowie das „Schleppen“ von schweren Sachen und den Einkauf. Abschließend kommen sie dann, wie zum Beispiel G. I., Justiziar mit zwei Monaten Elternzeiterfahrung, zu dem Ergebnis:

*„Also, ich finde es ist relativ ausgeglichen, wobei ich anerkenne, dass sie wahrscheinlich ein bisschen mehr macht.“<sup>24</sup>*

Generell sehen die meisten Väter eine Entwicklung hin zu einer eher „traditionellen“ Aufgabenteilung. Gleichzeitig betonen sie aber, dass sie vor der Partnerschaft einen eigenen Haushalt geführt haben, also in der Lage sind, alle Aufgaben auch eigenständig zu erledigen.

Dieses Bild ergibt sich auch in den Partnerschaften, in denen der Mann sechs oder mehr Monate Elternzeit übernommen hat. M. A., Beamter im gehobenen Dienst eines Finanzamtes, beschreibt es so:

*„Also, wir teilen uns die anfallenden Aufgaben. 50:50 nein sagen wir eher 60:40. Meine Frau macht schon ein bisschen mehr im klassischen Haushalt. Das ist ein Ergebnis bewusster Absprachen und hat sich teilweise so ergeben. Ja, es ist schon so, dass man eher das macht, was man selbst gut kann. Also Bügeln kann meine Frau sehr gut und dafür koche ich sehr gerne. Da hat man das dann auch so aufgeteilt. ... Wenn sie putzt, mache ich dafür andere Sachen, das Auto sauber oder einkaufen und insgesamt kommt man da schon auf etwa 50:50 oder*

<sup>23</sup> H. M., 37 Jahre, Redakteur, 2 Kinder, keine Elternzeit.

<sup>24</sup> G. I., 40 Jahre, Justiziar, 1 Kind, 2 Monate Elternzeit.

*vielleicht 60:40. Deswegen ist es auch eine Mischung aus beidem. Ich würde tatsächlich auch ungern bügeln, weil es tatsächlich länger dauert.*<sup>25</sup>

Eine paritätische Aufteilung der Aufgaben im Haushalt kommt, unabhängig von genutzter Elternzeit durch den Partner, eher dann zustande, wenn die Arbeitsteilung Ergebnis einer bewussten Absprache ist. Dies macht die Aussage von U. J., Betriebswirt ohne Elternzeiterfahrung, sehr deutlich:

*„Das war 50:50 geteilt. Das war bewusst, ja bewusste Arbeitsteilung. Also wir haben das aufgeteilt. Dienste eingeteilt und jeder hat den Part gemacht, der verabredet war und der ihm mehr liegt.“*<sup>26</sup>

Diese Beschreibungen des Familienalltags, die die Gleichzeitigkeit<sup>27</sup> von traditionellen, modernen und postmodernen Rollenvorstellungen sichtbar machen, spiegeln auch die Veränderungen bei den Männern wider, die diese durch ihre Vaterschaft erleben.

## 5.2 Veränderungen durch die Vaterschaft

Die eigene Vaterschaft wird von den Befragten als Zäsur im bisherigen Leben empfunden, ein neuer Lebensabschnitt, der Werte verschiebt und eine andere Zeiteinteilung erfordert. Betont wird insbesondere, dass kaum noch Zeit für die eigenen Interessen zur Verfügung steht, sich aber die Sinnhaftigkeit des Lebens und das Verantwortungsgefühl, insbesondere im Rahmen der eigenen Erwerbsarbeit, sprunghaft erhöhen. „Es ist so, als würde in dem Moment der ‚Ernährermotor‘ angeworfen.“<sup>28</sup>

Die Erfahrungen mit den Kindern haben viele Väter auch als Möglichkeit erlebt, das Verhältnis zum eigenen Vater zu reflektieren und neu zu gestalten, die Welt mit anderen Augen zu sehen und von den Kindern einen Spiegel vorgehalten zu bekommen. Auch das Gefühl, gebraucht zu werden, ist für viele Väter, ob mit oder ohne Elternzeit, eine starke Erfahrung. B. M., Prokurist bei einem Energieversorgungsunternehmen und ohne Elternzeit, beschreibt die Zunahme an Verantwortung durch die Geburt seines Kindes so:

*„Die Verantwortung, das Verantwortungsgefühl gegenüber der Familie ist da letztendlich entstanden, was man im Vorfeld nicht unbedingt kannte. Wenn man zwei Vollverdiener hat, gehen beide ihren beruflichen Werdegang. Jeder arbeitet ein bisschen an seiner Karriere, an seinem Vorwärtkommen und hat da auch einen anderen Tagesablauf. Aber wenn man Vater wird und die Familie ist da und wird größer, dann verändert sich auch die Einstellung hinsichtlich der Verantwortung und der Fürsorge an dieser Stelle. Das war die deutlichste Veränderung. ... Rücksichtnahme muss man da üben und quasi alle Interessen unter einen Hut bringen. Das war die größte Veränderung. Durch die Vaterschaft hat sich mein ganzes Leben komplett verändert.“*<sup>29</sup>

Die Verschiebung der Interessen und Werte hat auch eine Veränderung in der Einstellung zur Arbeit zur Folge, die finanzielle Absicherung der Familie ist wichtiger geworden, aber Zeit für die Familie zu haben, hat mindestens eine ebenso große Bedeutung. G. R., bei einem Internetunternehmen für das Marketing zuständig, drückt dies deutlich aus:

<sup>25</sup> M. A., 39 Jahre, Finanzbeamter, 1 Kind, 8 Monate Elternzeit.

<sup>26</sup> U. J., 43 Jahre, Betriebswirt und Referent, 1 Kind, keine Elternzeit.

<sup>27</sup> Vgl. BMFSFJ 2010, S. 7.

<sup>28</sup> R. R., 41 Jahre, Institutsleiter, 2 Kinder, 12 Monate Elternzeit.

<sup>29</sup> B. M., 34 Jahre, Prokurist, 2 Kinder, keine Elternzeit.

*„Ich denke, dass man einfach gewisse Sachen ein bisschen gelassener sieht. Dass man sich nicht mehr unbedingt jedem beruflichen Druck aussetzen will. Dass man weiß, es ist wichtiger, dass es dem Kind und der Familie gut geht, und nicht 15 Stunden am Tag arbeitet. Das habe ich zwar vorher auch nicht. Weil es in unserer Firma geregelte Arbeitszeiten gibt. Aber die Jobs, die ich vorher hatte, da war das so. Und da muss ich wirklich sagen, das brauche ich nicht mehr. Ein gesichertes Einkommen mit einem interessanten Job, das reicht mir jetzt.“<sup>30</sup>*

Sorgen und Befürchtungen, die durch die Vaterschaft entstanden sind, beziehen sich neben der Angst um die Gesundheit des Kindes, insbesondere bei den Vätern ohne eigene Elternzeit, auf finanzielle Aspekte und die Entwicklung der Partnerschaft. Väter mit längerer Elternzeit äußern auch noch Zweifel dahin gehend, ob sie der Aufgabe, alleine mit den Kindern klarzukommen, gewachsen sind. An dieser Stelle wird auch auf die gestiegene Verantwortung verwiesen.

Insbesondere der Umstand, nach der Geburt des Kindes alleine für die finanzielle Versorgung der gewachsenen Familie zuständig zu sein, hat Sorgen und Befürchtungen ausgelöst. U. J., der zum Zeitpunkt der Geburt selbstständig war, beschreibt diese Nöte folgendermaßen:

*„Also, was mir dann Sorgen gemacht hat, war das Geld alleine zu verdienen. Diese Existenznotwendigkeiten sind drängender geworden. Ich kann nicht einfach sagen, ich breche hier alles ab und fange woanders neu an. Jetzt ist es meine Verpflichtung, für eine gewisse Kontinuität zu sorgen. Meine Befürchtung war, ich war mir nicht sicher, ob ich das alles schaffe. Verdienne ich alleine genug? Das war für mich anfangs keineswegs klar.“<sup>31</sup>*

W. P., Service Manager, dessen Partnerin nach dem Mutterschutz wieder arbeiten gegangen ist und der zehn Monate Elternzeit genommen hat, drückt seine Befürchtungen so aus:

*„Ja, man hat ein Stück weit Versagensängste. Man denkt, kann ich die Verantwortung überhaupt tragen? Insbesondere in den ersten Lebensjahren muss sich das Kind ja vollkommen auf einen verlassen. Das hat sicherlich auch Auswirkungen auf die Partnerschaft, sie verändert sich letzten Endes. Man ist nicht nur Ehemann, man ist Ehemann und Vater, und das hat natürlich auch Einfluss auf die Beziehung.“<sup>32</sup>*

H. T., als Informatiker im Projektgeschäft tätig und ohne eigene Elternzeiterfahrungen, sieht seine Befürchtungen, vor allem in dem Bereich der Partnerschaftsqualität, bestätigt:

*„Ich muss jetzt zurückstecken, was Partnerschaft und Zwischenmenschliches betrifft. Jetzt steht nicht mehr die Partnerschaft im Vordergrund, sondern die Kinder kommen an erster Stelle. Mit den kleinen Kindern können wir keinen tollen Urlaub mehr machen, den wir die Jahre ohne sie gemacht haben.“<sup>33</sup>*

Aktuelle Untersuchungen<sup>34</sup> zeigen, dass die finanzielle Sicherung der Familie für Frauen ein zentrales Motiv für den Wiedereinstieg ist und das traditionelle Modell – der Mann ist für die Sicherung des Familieneinkommens verantwortlich – nur noch von 47 % der

<sup>30</sup> G. R., 41 Jahre, Angestellter und verantwortlich für das Onlinemarketing, 1 Kind, 2 Monate Elternzeit.

<sup>31</sup> U. J., 43 Jahre, Betriebswirt und Referent, 1 Kind, keine Elternzeit.

<sup>32</sup> W. P., 33 Jahre, Service Manager, 1 Kind, 10 Monate Elternzeit.

<sup>33</sup> H. T., 36 Jahre, Informatiker, 2 Kinder, keine Elternzeit.

<sup>34</sup> Vgl. BMFSFJ 2011 a, S. 33 ff.

Mütter und 53 % der Väter, die in einer Partnerschaft leben, als Standardmodell angesehen wird. Dieser Aspekt spielt in den Gesprächen über die Aufteilung der Elternzeit eine wichtige Rolle.

### 5.3 Aufteilen der Elternzeit

Die Aufteilung der Elternzeit ist in jedem Fall das Ergebnis einer bewussten Entscheidung. Die Gespräche darüber fanden teilweise schon lange vor der Geburt eines Kindes statt, insbesondere in den Partnerschaften, die eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit auch tatsächlich leben wollen und in denen der Mann sechs Monate oder länger Elternzeit in Anspruch genommen hat.

W. K., ein Verwaltungsbetriebswirt, der 24 Monate Elternzeit genommen hat und während dieser Zeit mit reduzierter Arbeitszeit bei seinem Arbeitgeber tätig war, stellt diese Vorgehensweise als Teil des gemeinsamen Lebenskonzepts dar:

*„Eigentlich schon lange vor der Geburt des Sohnes. Sagen wir mal so, wenn man das Wort dafür nehmen kann ‚Familienplanung‘, also eigentlich bereits, als wir zusammen gezogen sind. Später dann noch einmal im Rahmen der Hochzeit, da war eigentlich schon klar, sollte ein Kind kommen, dann auf diesem Wege, dann mit diesen Regelungen. Also eigentlich schon lange vor Geburt.“<sup>35</sup>*

Die Frage des Verdienstes spielt in vielen Fällen auch eine (mit-)entscheidende Rolle und führt auch dazu, dass der Vater seine eigene berufliche Entwicklung zurückstellt. L. P., zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes als Sozialpädagoge tätig, begründet die Entscheidung, die eigentlich niemanden richtig zufriedenstellt, mit der unterschiedlichen Einkommenssituation:

*„Das war eigentlich vorrangig ein finanzieller Aspekt. Meine Frau ist Informatikerin und verdient mehr und ich als Pädagoge verdiene weniger. Wir haben uns hingesetzt und mussten nicht lange rechnen. Aus finanziellen Gründen war es schnell klar, dass ich zu Hause bleiben muss. Ich hätte gerne mehr gearbeitet und sie hätte gerne mehr Zeit zu Hause gehabt, aber aus finanziellen Gründen ist sie mehr arbeiten gegangen. So hatte jeder von uns ein schlechtes Gewissen. Aber eigentlich war uns schon während der Schwangerschaft klar, dass wir das so aufteilen müssen.“<sup>36</sup>*

Bei den Vätern, die keine Elternzeit genommen haben, war es vielfach von Anfang an klar, dass ihre Partnerin zu Hause bleibt. Es entsprach der geteilten traditionellen Vorstellung, dass es wichtig ist, dass sich die Mutter um das Kind kümmert. Z. T., Architekt, bringt dies folgendermaßen zum Ausdruck:

*„Ja, das war eigentlich klar. Von meiner Seite und von ihrer Seite auch. ... Es war dann auch klar, dass wir nicht nur ein Kind möchten. Dass es eine wirkliche Familie wird und dass sie die ersten Jahre zu Hause bleibt und zu den Kindern schaut. Das war eigentlich unausgesprochen ausgesprochen klar, ohne größere Absprachen. Das hat beiderlei Wünsche erfüllt.“<sup>37</sup>*

<sup>35</sup> W. K., 51 Jahre, Verwaltungsbetriebswirt, 1 Kind, 24 Monate Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung.

<sup>36</sup> L. P., 42 Jahre, Sozialpädagoge, 3 Kinder, 12 Monate Elternzeit.

<sup>37</sup> Z. T., 50 Jahre, Architekt, 2 Kinder, keine Elternzeit.

Einige der Väter, die zwei Monate Elternzeit genommen haben, äußerten, dass sie gerne mehr Elternzeit genommen hätten, aber die Frau länger beim Kind sein wollte. Da sie aber ebenfalls der Auffassung waren, dass die Mutter für das Kind wichtiger ist, haben sie sich darauf ohne Widerspruch eingelassen, wie der Industriekaufmann S. M.:

*„Ich hätte gerne mehr Elternzeit genommen. Aber meine Frau wollte eher beim Kind sein und für das Kind ist die Mutter in der ersten Zeit auch wichtiger.“<sup>38</sup>*

Dieses rollenkonforme Verhalten wird auch durch rechtliche Rahmenbedingungen geprägt, die Abweichungen für Männer und Frauen in unterschiedlicher Weise erleichtern bzw. erschweren. Eine rechtliche Absicherung der wachsenden Sorgeverantwortung der Männer kann diese bei der Umsetzung ihrer Wünsche unterstützen.<sup>39</sup>

#### 5.4 Gründe für die Elternzeit

Die Gründe für die eigene Elternzeit sind in erster Linie von dem Wunsch geprägt, mehr Zeit mit dem eigenen Kind verbringen zu wollen und zwei Monate nach der Geburt mit der Partnerin gemeinsam zu verbringen. Bei den Vätern mit sechs oder mehr Monaten kommt dazu die Absicht, durch die eigene Elternzeit der Partnerin den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Bei den Vätern, die beim zweiten oder dritten Kind eine Elternzeit machen, spielt das Gefühl, jetzt mal an der Reihe zu sein und in der Familie Verantwortung zu übernehmen, ebenfalls eine wichtige Rolle. Die Entscheidung, diesen Wunsch auch tatsächlich umzusetzen, wird den Vätern durch das Elterngeld und eine entsprechende familienbewusste Haltung des Arbeitgebers erleichtert.

K. P., Informatiker, der beim dritten Kind zwölf Monate in Elternzeit geht, verknüpft in seiner Erklärung die verschiedenen Begründungen:

*„Zum einen diese grundsätzliche Bereitschaft, es auch mal machen zu wollen, dann natürlich auch, dass meine Frau wieder arbeiten gehen wollte. Und als letztes sicherlich durch den finanziellen Anreiz des Elterngeldes keinen großen wirtschaftlichen Verlust zu haben. Man bleibt halt so, wenn auch mit einigen Abstrichen, auf dem Niveau, das man vorher hatte. Die Entscheidung ist mir auch leicht gefallen, weil mein Arbeitgeber sehr familienfreundlich aufgestellt ist und ich mir keine Sorgen machen musste, was meinen Arbeitsplatz angeht.“<sup>40</sup>*

Einige der Väter, die keine Elternzeit in Anspruch genommen haben, reflektieren während des Interviews die klassische Aufgabenteilung in ihrer Familie und bedauern im Nachhinein, etwas verpasst zu haben. So wie der Prokurist B. M.:

*„Die Möglichkeit haben wir damals gar nicht in Betracht gezogen. Der Wunsch ist gar nicht hochgekommen – weder bei ihr noch bei mir. Ich hab mir wohl für eine längere Zeit Urlaub genommen nach der Geburt. Aber dann zu sagen: ‚Mensch, da hättest du doch auch Elternzeit nehmen können‘, das ist mir erst viel später bewusst geworden. Im Nachhinein ärgert man sich darüber. Durch diese Situation hätte ich ja keine Nachteile gehabt, eher sogar Vorteile. Heute wäre es mir wichtiger, eine intensivere Zeit mit dem Kind verbringen zu können. Damals war*

<sup>38</sup> S. M., 50 Jahre, Industriekaufmann, 2 Kinder, 2 Monate Elternzeit.

<sup>39</sup> Vgl. BMFSFJ 2011 b, S. 234 f.

<sup>40</sup> K. P., 38 Jahre, Informatiker, 4 Kinder, 12 Monate Elternzeit.

*das überhaupt nicht in unseren Köpfen. Für uns war das klar, dass die Mama dann da ist und der Papa wieder arbeiten geht. Die typische Rollenteilung eben.*<sup>41</sup>

Diese Aussagen machen deutlich, dass der Bedeutung von Entscheidungen an der „biografischen Schnittstelle“ Elternzeit mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden kann, um Konsequenzen für den weiteren Lebensverlauf rechtzeitig deutlich zu machen.<sup>42</sup>

## 5.5 Vorbereitung auf die eigene Elternzeit

Auf die eigene Elternzeit haben sich die Väter in der Regel nicht besonders vorbereitet. Einige haben sich im Internet nach den rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen erkundigt oder einen Ratgeber gekauft. Für N. S., Lehrer, der sieben Monate Elternzeit genommen hat, spielte vor allem die Frage, wie viel Elterngeld er bekommen würde, eine Rolle:

*„Da fällt mir jetzt so nichts zu ein. Also, das habe ich auf mich zukommen lassen. Ich habe einige Internetrecherchen durchgeführt, habe das auch finanziell durchgerechnet und dann auch die Hilfe der Elterngeldstelle in Anspruch genommen. Ich bin da mit dem Antrag hin und habe eine Beratung in Anspruch genommen. Letztendlich war es auch der Betrag, den ich mir vorher ausgerechnet hatte.“*<sup>43</sup>

Die Väter, die beim zweiten oder dritten Kind Elternzeit beansprucht haben, wussten zumindest theoretisch, was auf sie zukommt. So äußert K. P., der beim dritten Kind in Elternzeit gegangen ist, auf die Frage nach der Vorbereitung:

*„Nicht wirklich! Da ich vorher ja schon mit zwei Kindern zu tun hatte ... Im Grunde genommen weiß man theoretisch, was alles passiert und was man machen muss. Dass es dann doch immer ganz anders kommt, das ist mir auch klar, vor allem wenn man Dinge als Vater auch anders macht. Also, so richtig vorbereitet habe ich mich damals nicht.“*<sup>44</sup>

Die überwiegende Mehrheit der befragten Väter hat sich aber an der Geburtsvorbereitung der Partnerin beteiligt und dort die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs mit anderen Männern und Vätern vermisst.

Die Gedanken zur Vorbereitung auf die Elternzeit beschäftigen sich auch mit den Auswirkungen am Arbeitsplatz und der möglichen Reaktion des Arbeitgebers. Insbesondere die Väter, die mehr als die vorgesehenen zwei Monate Elternzeit in Anspruch genommen haben, beschäftigten sich an dieser Stelle frühzeitig mit der Vorbereitung. So wie W. K., der zwei Jahre in Elternzeit gegangen ist und dies auch fast zwei Jahre vorher angekündigt hat.

*„Ich habe das natürlich in der Firma schon sehr frühzeitig angesprochen, ich hatte ein stabiles Umfeld, sprich über viele Jahre den gleichen Chef. Als meine Frau dann schwanger wurde, habe ich angekündigt, dass es bald soweit ist: in einem Jahr und neun Monaten werde ich in die Elternzeit gehen. Das war meine Vorbereitung im Firmenumfeld und auch persönlich. Ich habe da weiter keine*

<sup>41</sup> B. M., 34 Jahre, Prokurist, 2 Kinder, keine Elternzeit.

<sup>42</sup> Vgl. BMFSFJ 2010 b, S. 182 ff.

<sup>43</sup> N. S., 36 Jahre, Lehrer, 2 Kinder, 11 Monate Elternzeit.

<sup>44</sup> K. P., 38 Jahre, Informatiker, 4 Kinder, 12 Monate Elternzeit.

*großartigen Vorbereitungen im organisatorischen Bereich oder anderswo vorgenommen.*<sup>45</sup>

Die Väter legen viel Wert darauf, sowohl Kollegen als auch Vorgesetzte durch ihre Elternzeit nicht zu sehr zu „belasten“, berücksichtigen bei der Planung des Zeitpunkts der Vätermonate betriebliche Belange und nehmen sie vornehmlich zu Zeiten in Anspruch, in denen „nicht so viel los ist“. Ihnen ist bewusst, dass schon mit dem Ausstieg die Weichen für den Wiedereinstieg nach zwei, sechs oder mehr Monaten gestellt werden.

## 5.6 Erfahrungen mit dem Arbeitgeber

Die Erfahrungen der Gespräche mit den Arbeitgebern spiegeln das gesamte mögliche Reaktionsspektrum wider. Von „eigentlich überraschend positiv“ und „völlig problemlos, Termin abgesprochen und o. k.“ bis hin zu Versetzungen und Nichtverlängern von Verträgen. Die positiven Reaktionen werden vielfach mit Auftragsrückgängen aufgrund der Wirtschaftskrise erklärt und hängen in jedem Fall mit einer rechtzeitigen Absprache zusammen. In den Fällen, bei denen sich Väter aufgrund von ungewissen Reaktionen oder befürchteten Sanktionen auf das gesetzlich abgesicherte Zeitfenster zwischen der achten und siebten Woche zurückgezogen haben, gab es eher Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.

A. J., der als Informatiker 24 Monate Elternzeit in Anspruch genommen hat, berichtet über das Unverständnis seines Arbeitgebers, der von seinem Ansinnen völlig überrascht war:

*„Man war doch etwas überrascht. Die erste Frage war, was sei mir da über die Leber gelaufen, und die Frage zwei, nein die Anmerkung zwei, ja dann müssen wir sie rausnehmen aus dem Projekt. Also ich war der erste Mann in der Firma, der in Elternzeit gegangen ist in den letzten 25 Jahren und dadurch natürlich der vollkommene Exot. Ja, mehr gibt es dazu eigentlich nicht zu sagen.“*<sup>46</sup>

Ganz ähnliche Erfahrungen hat auch O. A. gemacht, der als Softwareentwickler ein halbes Jahr Elternzeit genommen hat und danach in eine andere Abteilung versetzt wurde:

*„Die Gespräche sind nicht so gut gelaufen. Speziell mit meinem Vorgesetzten. Die Kollegen fanden das alles toll. Von der Geschäftsleitung ist mein Wunsch aber stark torpediert worden. Ich sollte eigentlich in ein anderes Team versetzt werden. Es hieß dann, das ginge nicht, es wäre nicht kompatibel mit Elternzeit. Zunächst bin ich aber im alten Team geblieben, wurde aber am Ende der Elternzeit in eine andere Abteilung versetzt. Auf einen Posten, ich sage mal, wo ich aus Sicht der Geschäftsleitung, keinen ‚Schaden‘ anrichten kann.“*<sup>47</sup>

Ganz andere Reaktionen hat W. M. erlebt, der als Diplom-Ingenieur zwei Monate Elternzeit beantragt hat und entgegen seinen Erwartungen auf großes Verständnis gestoßen ist:

*„Die Gespräche sind sehr positiv gelaufen. Eigentlich überraschend positiv. Wahrscheinlich hing das aber nur mit der Auftragslage ab. In anderer Lage wäre*

<sup>45</sup> W. K., 51 Jahre, Diplom-Verwaltungswirt, 1 Kind, 24 Monate Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung.

<sup>46</sup> A. J., 43 Jahre, Informatiker, 2 Kinder, 24 Monate Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung.

<sup>47</sup> O. A., 50 Jahre, Softwareentwickler, 1 Kind, 6 Monate Elternzeit.

*es wohl schwieriger gewesen, meinen Chef zu überzeugen. Die Rechtsgrundlage ist zwar klar und ich weiß nicht, ob er Gründe gefunden hätte mir es zu verbieten, aber generell hätte ein Antrag gegen seinen Willen dem Klima wirklich nicht gut getan. Von daher ist es sehr positiv verlaufen. Ich war in meiner Abteilung der Erste, der Elternzeit beantragt hat.*"<sup>48</sup>

Diese Erfahrungen und andere Studien<sup>49</sup> zur Elternzeit zeigen die Bedeutung einer rechtzeitigen Kommunikation über die Elternzeitplanungen auf, um den Vorgesetzten die Möglichkeit zu geben, sich darauf einzurichten und mögliche Bedenken und Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Mit der Zunahme der Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter wird auch die Erwartung verknüpft, dass diese zur betrieblichen Normalität wird.<sup>50</sup>

## 5.7 Erleben der eigenen Elternzeit

Beim Erleben der eigenen Elternzeit gab es große Unterschiede zwischen den beiden Vätergruppen. Die Aussagen derjenigen mit der kürzeren Erfahrung klangen eher verhalten positiv, „das war ganz toll und hat mir sehr viel Spaß gemacht“, „anstrengend, aber sehr schön“, und waren mit Aussagen wie „ich bin vereinsamt, die sozialen Kontakte spielen sich im Unternehmen ab“ und „mich nur um das Kind kümmern ist mir zu wenig, mir hat die Bestätigung durch den Job gefehlt“ durchmischt. Die Erfahrung, eine eigene Beziehung zum Kind aufbauen zu können und die Entwicklung intensiver erleben zu können, wird aber positiv hervorgehoben.

P. A., der als Dozent drei Monate Elternzeit genommen hat, schildert seinen Alltag mit den beiden Kindern ungeschminkt, kann ihm aber doch nur Positives abgewinnen:

*„Der Hauptgewinn war das bewusste Teilnehmen am Alltag und die gute Beziehung zu den Kindern. ‚Papa da‘, mit neun Monaten fingen auch die ersten Brabbel-Wörter an, das war wirklich super. Dass sie das wirklich so bewusst mitbekommen hat, dass ich mehr zu Hause bin. Also das war für unsere Beziehung schon wichtig und es war für mich sehr schön. Das bewusste Miterleben des Alltags und auch die Beziehung zum Kind zu vertiefen, das sind die zwei Hauptgewinne. Es war nicht so, dass es besondere Sachen gab, eher das Stresserleben. Meine Frau war weg und ich musste pünktlich in der Kita sein. Ich hatte dann Stress mit den zwei Kindern, aber das gehört zum Alltag dazu. Meine Frau hatte eben mehr Routine. Das Kind in das Tuch zu packen und pünktlich zum Kindergarten zu kommen und das war für mich anfangs noch schwierig. Das waren so Sachen, wo ich gedacht habe, da hätte man mehr Routine, wenn man mehr Zeit mit den Kindern verbracht hätte, aber irgendwie habe ich es dann ja auch geschafft.“*<sup>51</sup>

Das intensive Erlebnis steht bei den Vätern mit der längeren Elternzeit im Vordergrund. Während einige in den ersten Wochen daran gezweifelt haben, dass sie es alleine „schaffen“, besteht daran nach sechs oder acht Wochen kein Zweifel mehr. „... beim nächsten Mal würde ich sogar zwölf Monate machen.“ „Es war ein Gewinn für mich und meine Familie.“ Die Beziehung, die in dieser Zeit zum Kind aufgebaut wurde, wirkt lange

<sup>48</sup> W. M., 36 Jahre, Diplom-Ingenieur, 2 Kinder, 2 Monate Elternzeit.

<sup>49</sup> Pfahl; Reuyß; 2009.

<sup>50</sup> Vgl. ebd., S. 215 f.

<sup>51</sup> P. A., 35 Jahre, Dozent, 2 Kinder, 2 Monate Elternzeit.

nach und verändert sowohl das Verhältnis zur Erwerbs- als auch die Einstellung zur Erziehungsarbeit.

B. M., Sozialpädagoge, hat sich die Elternzeit mit seiner Frau aufgeteilt und war sieben Monate „allein“ für seinen Sohn verantwortlich:

*„Super! Die ersten vier Wochen waren eine Überforderung für mich. Es war sehr ungewohnt, mit dem Kind allein zu sein und die Bedürfnisse des Kindes zu erkennen oder damit umzugehen. Da brauchte ich schon einen Monat, um da rein zu kommen. Das war erstmal auch so ein Schock für mich, was da alles so dran hängt. Nicht nur die Hausarbeit, die ich ja auch übernommen habe, man muss ja immer just-in-time da sein. Wenn das Kind schreit, muss man da sein. Man muss die Bedürfnisse des Kindes immer sofort befriedigen und das war schon eine große Umstellung. Wenn es geschrien hat und ich nicht wusste, was er hatte, war ich anfangs schon verunsichert. Das hat sich aber relativ schnell gelegt. Nach einem Monat war ich drin und dann wurde es richtig schön.“<sup>52</sup>*

Die Erfahrungen der eigenen Elternzeit beeinflussen auch den Blick auf die Aufgaben, die mit Erziehung und Haushalt verbunden sind. Sie verändern die Wertschätzung der nicht bezahlten Arbeiten und sind ein erster Schritt hin zu neuen Rollenbildern und -mustern. Diese Punkte werden von allen Vätern mit sechs oder mehr Monaten Elternzeit thematisiert, sind aber auch schon nach zwei Monaten sichtbar. G. R., in einer Internetfirma für das Marketing verantwortlich, formuliert dies folgendermaßen:

*„Man lernt das doch zu schätzen. Also, was alles so im Tagesverlauf zu tun ist. Man bekommt ansonsten zwar schon hier und da auch am Wochenende oder wenn man Urlaub nimmt, auch etwas mit. Aber zwei Monate am Stück vermitteln einem schon, dass da rund um die Uhr jemand ist, der was braucht und was will und irgendwo hingebracht werden muss. Da kann man nicht einfach sagen, ich setze mich mal hin und trinke einen Kaffee. Man muss ständig für das Kind da sein. Das ist mental schon nicht ganz so einfach und vom Physischen her natürlich auch nicht.“<sup>53</sup>*

Und das hat auch Konsequenzen, B. M., der sieben Monate Elternzeiterfahrungen hat, möchte allen anderen Vätern Mut machen, dies ebenfalls zu machen:

*„Ich fände es total wichtig, dass alle Männer Elternzeit machen. Allein um zu wissen, was es heißt, den ganzen Tag mit dem Kind zu Gange zu sein und auf dem Spielplatz zu sitzen. Das hört sich so leicht an, aber das macht man in erster Linie für die sozialen Kontakte des Kindes und nicht weil es nett ist, dort Kaffee zu trinken. Die ganzen Sachen, die anfallen, ich fände es total wichtig, dass alle Männer es machen, weil ich glaube, dass es für Männer hilfreich ist zu sehen, was das für eine Arbeit insgesamt ist, die die Frauen leisten. Das hat mich bestärkt, jedem Mann Mut zu machen, dass er Elternzeit nimmt und zwar nicht nur zwei Monate sondern auch länger.“<sup>54</sup>*

Diese Erlebnisse zeigen die Spielräume für einen Geschlechterrollen-Pluralismus<sup>55</sup> auf, die auch in den Familien dazu beitragen, neue „Normalitäten“ zu schaffen. Es braucht reale Orte, an denen Männer andere Rollen ausprobieren können.

<sup>52</sup> B. M., 41 Jahre, Sozialpädagoge, 1 Kind, 7 Monate Elternzeit.

<sup>53</sup> G. R., 41 Jahre, Angestellter im Onlinemarketing, 1 Kind, 2 Monate Elternzeit.

<sup>54</sup> B. M., 41 Jahre, Sozialpädagoge, 1 Kind, 7 Monate Elternzeit.

<sup>55</sup> Vgl. BMFSFJ 2010 b, S. 105 ff.

## 5.8 Erfahrungen bei der Rückkehr in den Beruf

Die Rückkehr an den Arbeitsplatz wird in beiden Gruppen überwiegend positiv erlebt. Die Väter haben zu einem großen Teil Kontakt zum Betrieb gehalten und vielfach auch die Möglichkeit, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten, genutzt. Ausnahmen stellen die Fälle dar, bei denen es schon vor Beginn der Elternzeit zu Spannungen bzw. Konflikten gekommen ist. Mit der Gestaltung des Ausstiegs und dem Beginn der Elternzeit wurden aus der Sicht der Väter die Bedingungen für den Wiedereinstieg festgelegt.

G. R., in einem kleinen Unternehmen für Marketing und Vertrieb zuständig, verdeutlicht den Zusammenhang zwischen dem Aus- und dem Wiedereinstieg folgendermaßen:

*„Das war problemlos vom arbeitstechnischen her. Wir hatten eine sehr gute Übergabe vor der Elternzeit, die war relativ lange vorbereitet. Wir sind ein kleines Unternehmen und meine Aufgaben wurden auf mehrere Mitarbeiter übertragen. Wir konnten niemanden extra dafür einstellen und es hätte sich auch nicht gelohnt für die zwei Monate. Danach ging es relativ reibungslos. Ich hatte dann einen Tag, um mich wieder einzuarbeiten und nachzuvollziehen, was in der Zeit passiert ist. Die ganzen E-Mails abarbeiten, die mein Chef nicht beantwortet hatte. Einfach wieder reinkommen und dann ging es, innerhalb einer Woche war man ziemlich schnell wieder drin.“<sup>56</sup>*

O. A., der als Softwareentwickler in dem halben Jahr Elternzeit in Teilzeit für den Betrieb tätig war, ist froh, dass er dadurch den Anschluss an seine Aufgaben halten konnte:

*„Nach den sechs Monaten bin ich von den drei Tagen wieder auf Vollzeit umgestiegen. So war ich nie ganz raus aus dem Job. Das war für mich eine gute Lösung. Ich bin im technischen Bereich tätig und das Problem ist nicht, dass man von der Technik abgekoppelt ist. Aber man merkt es schon, wenn man drei Wochen im Urlaub war, da ist so viel passiert und so viel ist anders. Ich war eben noch angekoppelt und nicht komplett raus. Die Teilzeitgeschichte während der Elternzeit war für mich ein großer Vorteil.“<sup>57</sup>*

Einige der Väter, die länger ausgestiegen sind und während dieser Zeit nicht gearbeitet haben, bemerken teilweise „atmosphärische Störungen“, ihr Status im Team war nicht mehr derselbe. So empfindet es W. T., der als Jurist bei einer Versicherung beschäftigt ist und 24 Monate Elternzeit beansprucht hat:

*„Formal auf jeden Fall ganz okay. Ich meine eine gewisse Kälte gespürt zu haben, so zwischen den Zeilen. Formal war alles okay, man hat mir auch Zeit gegeben mich wieder einzuarbeiten, mir selbst anheimgestellt, inwiefern ich noch Schulungen in Anspruch nehme, aber so eine gewisse Wärme, wie ich sie vorher vermeintlich gespürt habe, habe ich ein bisschen vermisst. Unser Team ist auch gerade umgezogen. Dann habe ich natürlich den schlechtesten Platz, der frei war, bekommen und solche Sachen. Das kann man vielleicht auch nicht anders erwarten, wenn man so lange abwesend ist.“<sup>58</sup>*

Diese Berichte zeigen die Bedeutung von rechtzeitigen Absprachen und Kontakthaltemaßnahmen auf. Die Väter möchten ohne große Brüche an ihren alten Arbeitsplatz

<sup>56</sup> G. R., 41 Jahre, Angestellter im Onlinemarketing, 1 Kind, 2 Monate Elternzeit.

<sup>57</sup> O. A., 50 Jahre, Softwareentwickler, 1 Kind, 6 Monate Elternzeit.

<sup>58</sup> W. T., 42 Jahre, Jurist, 2 Kinder, 12 Monate Elternzeit.

zurückkehren und sorgen von sich aus dafür, dass die Bedingungen dazu hergestellt werden. Das ist nicht zuletzt auch darin begründet, dass sie einen Großteil ihres Selbstwertgefühls aus ihrer beruflichen Tätigkeit schöpfen.

## 5.9 Eine Frage der Anerkennung

Die Frage der Bedeutung der Anerkennung der Entscheidung für die Elternzeit durch das soziale Umfeld und die Kollegen wird widersprüchlich beantwortet. „Eigentlich nicht, aber ...“ Die Erleichterung, dass die Reaktionen überwiegend positiv waren, wurde genauso hervorgehoben wie die Enttäuschung, wenn dies nicht der Fall war. „Immer dieses ‚o. k., wenn du das machen musst‘.“ „Keine Anerkennung und totales Unverständnis.“

Aber auch die positiven Reaktionen und das Schulterklopfen werden als Zeichen dafür gewertet, dass es noch nicht „normal“ ist, als Vater vormittags auf dem Spielplatz zu sein. Denjenigen, die sich in ihrer Entscheidung für die Elternzeit ganz sicher fühlen, ist dieser Aspekt nicht so wichtig, die positive Resonanz genießen sie aber trotzdem.

R. R., Leiter einer Bildungsinstitution mit einem Jahr Elternzeit, bringt diese Ambivalenzen sehr gut zum Ausdruck:

*„Ja, schon wichtig, wobei also nicht unbedingt, mir war nicht unbedingt wichtig, dass das gut gefunden wird. Mir war wichtig, dass andere das mitkriegen. ... Die Anerkennung war schon da, ich habe keine Ablehnung erlebt. Es haben eigentlich alle gesagt, sie finden es gut. Toll, dass das geht. Viele Väter haben gesagt, schön dass es bei dir geht, bei mir geht es leider nicht. Es war schon durchgehend positiv.“<sup>59</sup>*

Wichtig wird die Anerkennung aber in jedem Fall vor dem Hintergrund, dass die bisherige Quelle, die Bestätigung im Job, für den Zeitraum der Elternzeit versiegt. S. U., Softwareentwickler, dessen Partnerin bei allen Kindern lediglich den zweimonatigen Mutterschutz in Anspruch genommen hat, vermisst die Wertschätzung durch die berufliche Tätigkeit und die Anerkennung seiner Leistungen in der Elternzeit:

*„Ja, das war mir schon relativ wichtig, muss ich sagen. Die ausbleibende Anerkennung, die hat mir schon ein bisschen zu schaffen gemacht. Die Anerkennung für diesen Schritt, für sieben Monate Elternzeit zu Hause zu bleiben. Da gab's eigentlich relativ wenig Anerkennung. Es war eher so, dass da die Anerkennung bei der Arbeit dann ebenfalls wegfällt.“<sup>60</sup>*

Hier wird deutlich, dass neue Leitbilder und alternative Orientierungen, insbesondere für Männer, geschaffen werden müssen, um Anerkennung und Wertschätzung jenseits der Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Die von den Vätern geleistete Familien- und Erziehungsarbeit und ihre gesellschaftliche Anerkennung kann dabei ein wesentlicher Bezugspunkt sein.<sup>61</sup>

<sup>59</sup> R. R., 41 Jahre, Institutsleiter, 2 Kinder, 12 Monate Elternzeit.

<sup>60</sup> S. U., 46 Jahre, Softwareentwickler, 4 Kinder, 7 Monate für das jüngste Kind.

<sup>61</sup> Vgl. BMFSFJ 2010 b, S. 106 f.

## 5.10 Veränderungen bei der Aufgabenteilung

Die Veränderungen in der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit nach der Geburt eines Kindes stellen eine für mehrere Jahre prägende Weichenstellung in der Partnerschaft dar, die bei den Aushandlungsprozessen über einen später erfolgenden beruflichen Wiedereinstieg in jedem Fall berücksichtigt werden muss.

Bei der häuslichen Aufgabenteilung hat es insbesondere bei den Vätern ohne eigene Elternzeit und denen mit zwei Monaten eine Verschiebung der Verantwortlichkeiten gegeben. Während die Väter angaben, sich nach der Arbeit und am Wochenende um die Kinder zu kümmern, werden die Aufgaben im Haushalt zu größeren Teilen von den Frauen erledigt. Es kommt zu einer auch von den Vätern so eingeschätzten und vielfach nicht gewollten traditionellen Aufgabenteilung. B. M., Prokurist ohne eigene Elternzeit, skizziert eine Schlüsselszene bei dieser Entwicklung:

*„Die Herstellung oder der Wechsel hin zum klassischen Rollenbild, würde ich jetzt mal sagen. Es war für meine Frau ganz klar. Letztendlich mit der Entscheidung für eine geringfügige Beschäftigung. Damit hat sie gesagt, ich möchte quasi Hausfrau sein. Ich möchte für die Kinder da sein. Nebenbei zwar auch ein bisschen was anderes mitbekommen, aber dafür reicht es mir, wenn ich ein bis zwei Tage in der Woche draußen bin. So hat sich das dann entwickelt, dass meine Frau überwiegend tagsüber die ‚häuslichen‘ Pflichten wahrnimmt und ich dann eben, wenn ich dazu komme, mich mit den Kindern beschäftige.“<sup>62</sup>*

H. D., in einem Industrieunternehmen als Controller tätig, hat seinem Arbeitgeber eine Elternzeit von zwei Monaten „abgerungen“ und sich ebenfalls mit seiner Rolle als „Assistent“ bei den familiären Aufgaben arrangiert:

*„Ja gut. Ich versuche meine Frau zumindest an den freien Wochenenden, die ich habe, entsprechend zu unterstützen. Das heißt, dass ich auch auf die Kleine aufpasse, wenn sie mal einkaufen geht oder etwas anderes vorhat. Oder ich versuche mit der Kleinen etwas zu unternehmen, oder die Kleine zu versorgen. Solche Sachen sind es dann immer. Sie übernimmt den Großteil der Arbeit in der Woche und ich habe dann nur den Samstag und den Sonntag, wo ich unterstützend dann da teilnehmen kann.“<sup>63</sup>*

Die eigene Erwerbstätigkeit wird von den Vätern als eine Form der Sorge für die Familie angesehen. Neben den Unsicherheiten bei den ungewohnten Tätigkeiten spielt vielfach auch die Rückmeldung der Partnerin über Quantität und Qualität der geleisteten Familienarbeit eine wichtige Rolle. H. T. hat seine Arbeitszeit als Informatiker auf vier Tage in der Woche konzentriert, sieht seine Bemühungen, mehr Zeit für die Familie zu haben, durch die Partnerin aber keinesfalls wertgeschätzt:

*„Ja, dadurch, dass sie Vollzeit zuhause war, hat sie natürlich den Haushalt zu 100 % erledigen müssen. Wenn ich dann am Wochenende, ich habe meistens eine 4-Tage Woche, wenn ich also zuhause war, habe ich mitgeholfen. Aber ich gehe mal davon aus, dass meine Frau da wieder was zu bemängeln hat, wie Frauen halt so sind. Dass es nie genug ist, was der Mann mithilft. Wir hatten da schon Streitgespräche darüber, dass ich nicht genug Familienarbeit leisten würde. Dabei arbeite ich 40 Stunden die Woche, mindestens 40 Stunden die Woche plus*

<sup>62</sup> B. M., 34 Jahre, Prokurist, 2 Kinder, keine Elternzeit.

<sup>63</sup> H. D., 47 Jahre, Controller, 1 Kind, 2 Monate Elternzeit.

*Fahrzeit. Da habe ich auch Arbeit, und das ist auch Familienzeit, ich ernähre damit die Familie.*<sup>64</sup>

In der Gruppe der Väter mit längeren Elternzeiten, bei denen die Partnerin früh wieder in den Beruf eingestiegen ist, ist die Aufgabenteilung auch weiterhin gleichmäßiger, in der Regel analog zu den jeweiligen Erwerbszeiten der Partner. Neben der zumeist abgesprochenen Aufgabenteilung äußern die befragten Väter auch, dass man sich ganz bewusst gegenseitige Freiräume verschafft. A. J., ebenfalls Informatiker, der aber beim zweiten Kind zwölf Monate Elternzeit genommen hat, beschreibt die Aufgabenverteilung folgendermaßen:

*„Es ist natürlich mehr an Arbeit geworden. Aber ansonsten ist sie geblieben – die Ausgewogenheit. Wir hatten nie eine Geschlechter-Rollenverteilung im Sinne von die Frau macht die Hausarbeit und er poliert das Auto, um mal das Klischee aufzugreifen. Wir waren an dieser Stelle, auch bedingt durch unser vorheriges Studentenleben, wo jeder seinen eigenen Haushalt schaffen musste, adäquat aufgestellt. Also die Aufteilung ist schon gleich geblieben, aber die Arbeit ist mehr geworden. Von der Waschmaschine, über den Kühlschrank bis zum Boden schrubben ...*<sup>65</sup>

Die Entscheidung der Väter, mehr Verantwortung im häuslichen Bereich zu übernehmen, wird positiv durch die Entscheidung der Mutter, nach sechs, acht oder zwölf Monaten wieder in den Beruf einsteigen zu wollen, beeinflusst. Je eher die Gespräche darüber stattfinden, umso besser können sich die Väter auf die eigene Elternzeit und eine ggf. darauf folgende Arbeitszeitreduzierung einlassen.

Bei den Partnerschaften, in denen Väter sechs oder mehr Monate Elternzeit übernehmen, wird in der Regel spätestens zu Beginn der Schwangerschaft darüber gesprochen und der Wiedereinstiegszeitpunkt ist mit dem Beginn der Elternzeit des Vaters identisch.

### 5.11 Elternzeit der Partnerin

Die Elternzeitphase der Partnerin wird mit gemischten Gefühlen betrachtet. In der Gruppe der Väter ohne Elternzeit wird die alleinige Verantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie betont. Aus der Verschiebung von Verantwortlichkeiten ergeben sich aber auch bei den Vätern mit eigenen Elternzeiterfahrungen unterschwellige, vielfach nicht ausgesprochene Erwartungen gegenüber der Partnerin. Z. T., freiberuflicher Architekt, äußert seine Erwartungen sehr offen:

*„Also ich merke, dass ich plötzlich ganz andere Ansprüche habe an sie. Wenn ich finde, dass ich acht Stunden in einem schwierigen Umfeld arbeite, sind auch die Ansprüche gestiegen an den Haushalt. Auch meine Vorstellungen von Beziehung, Ordnung, Kochen und solche Sachen. Da sind die Ansprüche gestiegen. ... Und ich merke jetzt, dass die Verantwortung und der Druck, dass das Geld wirklich rollen muss, sehr gestiegen sind. Vorher musste ich nur für mich sorgen. Ich habe sehr unterschiedlich gelebt, mal mit viel, mal mit sehr wenig Geld. Jetzt ist es einfach keine Frage, jetzt muss so und so viel ran, Punkt Schluss aus.*<sup>66</sup>

<sup>64</sup> H. T., 36 Jahre, Informatiker, 2 Kinder, keine Elternzeit.

<sup>65</sup> A. J., 43 Jahre, Informatiker, 2 Kinder, 12 Monate Elternzeit.

<sup>66</sup> Z. T., 50 Jahre, Architekt, 2 Kinder, keine Elternzeit.

Das Gefühl, in dieser Zeit etwas zu verpassen, die Entwicklung der Kinder nicht richtig mitzubekommen, wird vielfach von den Vätern mit längerer Elternzeiterfahrung geäußert. Im gleichen Moment wurde aber auch eingestanden, dass es schön ist, wenn jemand zu Hause ist und einem ein paar Sachen abgenommen werden. K. J., Niederlassungsleiter einer Personalvermittlung, der sich die Elternzeit mit seiner Partnerin geteilt hat, konnte während der Elternzeit seiner Frau die Momente, die er dann für sich hatte, genießen:

*„Es ist natürlich schon schön, wenn jemand zu Hause ist, wenn dann mal das Abendbrot da ist, wenn man nach Hause kommt und solche Sachen. Klar, wenn man in dem Moment weniger machen muss, das ist ganz klar eine tolle Sache. Wenn jemand zu Hause ist und ein paar Dinge macht, ist das total angenehm. Die Aufgaben verteilen sich schon anders, auch von der Betreuung her. Wenn ich vorher die Kleine abgeholt habe, blieben mir ganz wenige Momente, mal zur Ruhe zu kommen. Durch die Elternzeit meiner Frau, boten sich da schon einige kleine Momente für mich. Das hat mich auch enorm entlastet.“<sup>67</sup>*

W. T., Jurist bei einer Versicherung, hatte während der Elternzeit seiner Partnerin eher das Gefühl, etwas zu verpassen. Er konnte sich aber mit dem Gedanken, dass er nach einem Jahr für 24 Monate an der Reihe ist, trösten:

*„In den ersten Monaten hatte ich das Gefühl, ich verpasse eine Menge. Ich wollte möglichst schnell nach Hause und entsprechend viel Zeit mit dem Kind und der Familie verbringen. Das hat sich dann nach etwa vier bis fünf Monaten etwas verflüchtigt. Und ich habe dann die Zeit, die ich zu Hause war, genossen, auch wenn es weniger war, als ich mir am Anfang gewünscht hatte. Am Anfang habe ich sie beneidet, aber ich wusste ja, dass ich irgendwann auch ausschließlich einige Monate Zeit haben werde für den Kleinen.“<sup>68</sup>*

Die Wahrnehmung der Elternzeit der Partnerin und anderer Frauen wird durch eigene Elternzeiterfahrungen beeinflusst. Während Väter ohne Elternzeit betonen, dass sie sich auf ihren Job konzentrieren konnten und neben einer Respektbekundung feststellen, dass sie sich in dieser Zeit auseinandergeliebt haben, stellten die mit 2-monatiger Elternzeit fest, dass sie zwar auch schon vorher Verständnis gehabt haben, das eigene Erleben aber den Unterschied ausmacht. Diesen Perspektivenwechsel bringen die Väter mit einer längeren Elternzeit noch deutlicher zum Ausdruck.

## 5.12 Wiedereinstieg der Partnerin

Der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin ist nach Aussage der Väter in der Regel reibungslos verlaufen. Unterschiede gibt es bei der Länge der Elternzeiten der Partnerin und dem Zeitpunkt sowie dem Ablauf der Absprachen zum Wiedereinstieg. Während bei den Vätern ohne und mit zwei Monaten Elternzeit die Partnerinnen länger in der Elternzeit waren (zwischen einem und fünf Jahren) und die Initiative zum Wiedereinstieg häufig von der Partnerin ausging („eigentlich haben wir gedacht, dass sie länger aussteigt, ...“) und relativ kurzfristig abgesprochen und geregelt wurde, stand in der Gruppe der Väter mit längeren Elternzeiten der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs schon vor Beginn der Elternzeit der Partnerin fest und wurde vom Partner durch die eigene Elternzeit und vielfach auch durch eine Reduzierung der Arbeitszeit im Anschluss daran unterstützt.

<sup>67</sup> K. J., 40 Jahre, Niederlassungsleiter, 1 Kind, 7 Monate Elternzeit.

<sup>68</sup> W. T., 42 Jahre, Jurist, 2 Kinder, 12 Monate Elternzeit.

S. U., Softwareentwickler, der seine Partnerin, die bereits kurz nach dem Mutterschutz mit reduzierter Stundenzahl wieder in den Beruf zurückgekehrt ist, mit sieben Monaten eigener Elternzeit unterstützt hat, spricht ein grundlegendes Thema an:

*„Ja, im Grunde war der Wiedereinstieg relativ problemlos. Nur dass wir, wie soll ich sagen, sie musste sich da schon ein bisschen ins Zeug legen, um wieder richtig Anschluss zu bekommen. Ein bisschen mehr drauf drängen, ich möchte hier auch wieder interessante Aufgaben, ich möchte hier auch wirklich was leisten und nicht in diese Rolle ‚halbtags Mutter‘ gedrängt werden, die dann ab und zu arbeitet und dann nebensächliche Aufgaben macht.“<sup>69</sup>*

W. M., Diplom-Ingenieur mit zwei Monaten Elternzeit, beschreibt den Wiedereinstieg seiner Frau ebenfalls als unproblematisch:

*„Es ist so gelaufen, wie wir es geplant hatten. Das hat ungefähr ein halbes Jahr gedauert. Nach unserem Gespräch ist ein viertel Jahr vergangen, bis wir einen Kindergartenplatz bekommen haben. Dann noch ein viertel Jahr später hatte sie dann die Stelle. Sie hat wieder Vollzeit gearbeitet und das Kind war im Kindergarten.“<sup>70</sup>*

G. J., Steuerberater ohne eigene Elternzeit, berichtet ebenfalls über einen gelungenen Wiedereinstieg, der aber etwas anders verlief als gemeinsam abgesprochen:

*„Der Wiedereinstieg bei ihr ist so gelaufen wie geplant. Sie ist schon früher eingestiegen und hat ihren Vollzeitjob übernommen. Geplant war, dass sie in eine Teilzeitstelle gehen könnte.“<sup>71</sup>*

Als zusätzliche Belastung, die durch den Wiedereinstieg der Partnerin auf sie zugekommen ist, sprachen alle Väter die Suche nach einem geeigneten und vor allem wohnortnahen Betreuungsplatz an. Da dieser vielfach nicht gefunden werden konnte, waren mit der täglichen Organisation der Betreuung zum Teil erhebliche logistische Aufwendungen verbunden.

Wenn die Väter das einzige Familienfahrzeug benutzen, haben sie in der Regel die Kinder morgens zur Betreuung gefahren. Dadurch verlängerte sich ihre Arbeitszeit in den Nachmittagsstunden. Das wurde von vielen bedauert, aber die Aufgabe wurde widerspruchslos wahrgenommen.

G. I., Justiziar bei einem Dienstleistungsunternehmen mit zwei Monaten Elternzeit, dessen Partnerin nach acht Monaten wieder in den Beruf zurückgekehrt ist, beklagt sich mehr über die Suche nach einer geeigneten Betreuung als über seinen täglichen Aufwand:

*„Es war schwierig eine Betreuung zu finden. Das war für uns ein Riesenproblem. Gerade die Kleinkindbetreuung, wenn man gerne arbeiten gehen möchte und eine Betreuung schon ab dem Säuglingsalter, ab fünf oder sechs Monaten sucht, also unterhalb des Alters, in dem Kinder normalerweise in den Kindergarten gehen, ist das ein ganz großes Thema. Man will ja eine Betreuung finden, wo man sagt, wir können die Kleine dort mit gutem Gewissen abgeben und das ist das absolut Richtige für sie. Das war für uns ein Riesenproblem, diese Betreuung so nebenbei zu organisieren, vor allem, wenn es mal zu Ausfällen gekommen ist. Außerdem*

<sup>69</sup> S. U., 46 Jahre, Softwareentwickler, 4 Kinder, 7 Monate Elternzeit.

<sup>70</sup> W. M., 36 Jahre, Diplom-Ingenieur, 2 Kinder, 2 Monate Elternzeit.

<sup>71</sup> G. J., 51 Jahre, Steuerberater, 3 Kinder, keine Elternzeit.

*kostet das natürlich richtig viel, das ist schon eine finanzielle Belastung. Ich stehe mittlerweile schon um sechs Uhr auf. Erst mache ich mich fertig, dann mache ich die Kleine fertig und bringe sie zur Tagesmutter im Norden von Düsseldorf und von dort geht es dann nach Köln zur Arbeit. Die Fahrerei ist natürlich anstrengend ..."*<sup>72</sup>

### 5.13 Bereitschaft zur Unterstützung des Wiedereinstiegs

Die Bereitschaft zur Unterstützung des Wiedereinstiegs, auch durch eine Reduzierung der eigenen Arbeitszeit, wird von allen befragten Vätern geäußert. Eine Reduzierung um durchschnittlich 25 % für einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten wird in jedem Fall als machbar eingeschätzt.

Dies sehen auch Väter ohne eigene Elternzeiterfahrungen so, wie L. P., der als Projektmanager bei einem Industrieunternehmen arbeitet:

*„Ja heute auf jeden Fall. Heute schon, dafür hat es natürlich auch eine gewisse Anzahl Lebensjahre gebraucht. Vor 15 Jahren hätte ich darüber nicht nachdenken wollen. Aber heute, nachdem ich meine eigene Lebenserfahrung gemacht habe und Revue passieren lassen kann, was ich verpasst habe, nicht ganztags für meine Kinder dagewesen zu sein. Und auch in Gesprächen, die ich mittlerweile führen durfte mit Arbeitskollegen, die eine andere Einstellung haben und die Elternzeit genommen haben ... Heute würde ich immer sagen sofort. Wenn wir noch mal wieder ein Kind bekommen würden, dann wäre ich sofort bereit, alles dafür zu tun.“*<sup>73</sup>

Neben den dazugewonnenen Lebenserfahrungen als Väter und der damit gewachsenen Gelassenheit spielt für die Männer auch die Qualität des ausgesprochenen Wunsches durch ihre Partnerin eine entscheidende Rolle. Ebenfalls abgewogen wird bei der Frage der Unterstützung auch die vermutete Akzeptanz beim eigenen Arbeitgeber, G. I., als Justiziar selber mit diesen Fragen befasst, drückt es so aus:

*„Ja, ich meine, wenn es machbar ist irgendwie. Also, es kommt immer drauf an. Ist es jetzt ein großer Zwang, der dahinter steht, weil das Geld nicht ausreicht oder ist es so, dass die Partnerin sagt, dass sie einfach aus heiterem Himmel sagt, sie will mal wieder ein bisschen arbeiten gehen. Sie muss es schon richtig ernst nehmen. Wenn klar ist, sie will unbedingt. Und wenn das ohne Einschränkungen geht, dann fände ich das gut. Wenn es nicht der Arbeitgeber total anders sieht und das auch so machbar ist, würde ich zeitweise reduzieren, um meiner Partnerin den Wiedereinstieg zu ermöglichen. Man hat ja einen Anspruch auf Teilzeit und wenn es möglich ist, kann man die Ansprüche ja auch anmelden. Da braucht man zum einen den gesetzlichen Anspruch und einen kooperativen Arbeitgeber. Das muss ja einvernehmlich geschehen. Da spielt ja viel mehr rein als nur mein Wollen.“*<sup>74</sup>

Auch R. R., Leiter einer Bildungseinrichtung, plädiert dafür, die eigenen Wünsche offensiv zu kommunizieren, und liefert zusätzliche Argumente für ein Gespräch mit dem Arbeitgeber zu diesem Thema:

<sup>72</sup> G. I., 40 Jahre, Justiziar, 1 Kind, 2 Monate Elternzeit.

<sup>73</sup> L. P., 46 Jahre, Projektmanager, 2 Kinder, keine Elternzeit.

<sup>74</sup> G. I., 40 Jahre, Justiziar, 1 Kind, 2 Monate Elternzeit.

*„Ja, klar könnte ich mir das vorstellen. Ich meine, das ist eine ganz individuelle Geschichte. Also ich finde es schwierig, wie gesagt, gerade dieses Reduzieren auf eine halbe Stelle oder was weiß ich. Es gibt ja viele Möglichkeiten, selbst wenn man eine volle Stelle auf 30 Stunden reduziert, ist das ja was. Ich finde das schwer, es zu quantifizieren, jetzt. Wenn ich selbst in einer ‚guten‘ Position wäre, würde ich trotzdem bereit sein, auf bis zu 50 % zu reduzieren, weil mir das immer ein wichtiges Thema war. Für ein halbes Jahr oder ein Jahr halte ich das schon für möglich. Man sollte es klar kommunizieren, wofür das einem wichtig ist. Beim Arbeitgeber würde ich dann noch mit meinen Softskills argumentieren, die man in der Familienarbeit immer erwirbt.“<sup>75</sup>*

Die Väter mit eigener Elternzeit greifen auf die guten (oder schlechten) Erlebnisse der Gespräche mit ihrem Arbeitgeber vor ihrer eigenen Elternzeit und die Erfahrungen mit dem eigenen Wiedereinstieg zurück. Väter ohne bzw. mit kürzeren Elternzeiterfahrungen bringen auch an dieser Stelle Bedenken im Hinblick auf negative Konsequenzen für die eigene berufliche Entwicklung zur Sprache.

Für H. D., Controller in einem Industrieunternehmen mit zwei Monaten Elternzeit, spielen dabei auch noch die Erfahrungen von Kolleginnen, die Mütter werden, eine Rolle:

*„Also schwierig zu sagen, wir gehören neuerdings zu einem amerikanischen Konzern, die sehen das alles wieder ein bisschen anders, aber ich glaube mal nicht, dass sie damit einverstanden wären. Wenn ich die Entwicklung bei uns in der Firma sehe, und die ist nicht unbedingt positiv, da werden Frauen schwanger und die kriegen keine Verlängerung des Arbeitsvertrages, da kann ich mir schwer vorstellen, wenn man dahingehet und sagt, dass man nur noch halbe Tage arbeiten möchte, ob die das dann letztendlich machen würden.“<sup>76</sup>*

Väter ohne Elternzeit sind sich bei den möglichen Reaktionen ihrer Arbeitgeber eher unsicher und spekulieren, wie B. M., Prokurist bei einem Energieversorgungsunternehmen, über die Konsequenzen:

*„Das ist eine gute Frage. Das kann ich jetzt nicht so sagen, da muss ich spekulieren. Das kann ich mir nicht so gut vorstellen, nicht so einfach. Da ist vielleicht eine gewisse Phase, wo man sagt okay, das kann man dann so abbilden, aber da reden wir, glaube ich, über ein paar Wochen und ich sag mal, vorstellen könnte ich mir das auch über einen längerfristigen Zeitraum, auch über mehrere Monate. ... Ich hätte da eher die Befürchtung, dass man da den Status Quo nicht mehr herstellen kann, weil sich der Arbeitgeber eben anders orientiert.“<sup>77</sup>*

O. A., der nach sechs Monaten Elternzeit versetzt wurde, wiegt seine Bereitschaft, die Arbeitszeit für den Wiedereinstieg der Partnerin zu reduzieren, mit den möglichen Risiken ab:

*„Das Problem sehe ich da wirklich auf Arbeitgeberseite. Wenn ich das meinem jetzigen Arbeitgeber vortragen würde, könnte ich mir wahrscheinlich die Papiere holen. Das ist wirklich ein Punkt. Ich würde das sofort machen, wenn ich sehen würde, dass das ‚risikolos‘ ginge. Wenn ich nicht um meinen Job fürchten müsste, würde ich sofort die Arbeitszeit reduzieren.“<sup>78</sup>*

<sup>75</sup> R. R., 41 Jahre, Institutsleiter, 2 Kinder, 12 Monate Elternzeit.

<sup>76</sup> H. D., 47 Jahre, Controller, 1 Kind, 2 Monate Elternzeit.

<sup>77</sup> B. M., 34 Jahre, Prokurist, 2 Kinder, keine Elternzeit.

<sup>78</sup> O. A., 50 Jahre, Softwareentwickler, 1 Kind, 6 Monate Elternzeit.

Die tatsächliche Umsetzung der Bereitschaft zur Unterstützung des Wiedereinstiegs durch eine Reduzierung der eigenen Arbeitszeit wird zusätzlich von weiteren (Rahmen-) Bedingungen abhängig gemacht. Das „Finanzielle“ spielt dabei nicht die Hauptrolle. Dass es „stimmt“, wird in der Regel als selbstverständlich vorausgesetzt. Es muss mindestens ein Nullsummenspiel sein. Als entscheidende Voraussetzungen werden von den Vätern die rechtzeitige Absprache und die Klärung der gegenseitigen Erwartungen genannt. Es ist ihnen wichtig, dass ihre Partnerin wirklich arbeiten möchte und dass die Umsetzung dieses Wunsches zu einer Steigerung ihrer Zufriedenheit und damit auch zu einer Steigerung der Qualität der Partnerschaft beiträgt.

B. M. tastet sich in dem Gespräch langsam an die für ihn entscheidenden Punkte heran:

*„Man muss sich einig sein, dass der Wiedereinstieg der richtige Weg ist. Wenn man das für sich und mit der Partnerin entschieden hat, ist es für beide eine Bereicherung. Nicht nur in der Familie, sondern auch im beruflichen Alltag andere Eindrücke zu bekommen. Wenn man seine eigenen beruflichen Ansprüche zurückstellt, obwohl man es eigentlich möchte, ist das der absolut falsche Weg. Dann riskiert man, dass sich da unterschwellig ein Streit oder eine Unzufriedenheit entwickelt und es bringt niemanden weiter. Im Gegenteil, es bereitet zukünftig nur Probleme. Wenn man es wirklich möchte, ist es wichtig, gemeinsam die Wiedereingliederung zu planen, indem man sich vorstellt und nachsieht, ob man das, was man vorhat, mit den vorhandenen Möglichkeiten auch realisieren kann.“<sup>79</sup>*

Auch Z. T., ebenfalls ohne eigene Elternzeiterfahrung, stellt die durch einen Wiedereinstieg wachsenden gemeinsamen Erfahrungshorizonte in den Mittelpunkt:

*„Dass ich, das müssen wir auch noch sagen, dass ich es sehr begrüßt habe, dass sie mal wieder in die Welt kommt, zu anderen Personen, raus aus der Familienkiste, also Abwechslung. Ob sie das mit denselben Worten beantworten würde, weiß ich jetzt nicht.“<sup>80</sup>*

Am leichtesten fällt es den Männern in den Partnerschaften, bei denen eine ausgewogene Aufgabenteilung zum gemeinsamen Lebenskonzept gehört und auch das Finanzielle stimmt, wie bei dem Psychologen S. M., der sich auch die Elternzeit schon mit seiner Partnerin geteilt hat:

*„Ich hätte da ehrlich gesagt wenige Probleme. Ich finde es eigentlich sehr schön, das Leben ein wenig ausgewogen zu gestalten und nicht nur zu arbeiten, sondern auch Zeit zu Hause zu verbringen, mit dem Kind zu verbringen. Ich könnte mir durchaus vorstellen, meine Stelle zu reduzieren. Das liegt auch daran, dass meine Partnerin mehr als ich verdient, so dass das auch wirtschaftlich die bessere Variante wäre.“<sup>81</sup>*

Diese egalitären Rollen- und Geschlechterarrangements haben, auch wenn sie bislang nur von einer Minderheit praktiziert werden, Vorbildcharakter und können durch klare und eindeutige familien- und gesellschaftspolitische Signale gestärkt werden. Männer und Frauen, Mütter und Väter sollen die Option haben und passende Rahmenbedingungen

<sup>79</sup> B. M., 34 Jahre, Prokurist, 2 Kinder, keine Elternzeit.

<sup>80</sup> Z. T., 50 Jahre, Architekt, 2 Kinder, keine Elternzeit.

<sup>81</sup> S. M., 39 Jahre, Psychologe, 1 Kind, 7 Monate Elternzeit.

vorfinden, um Erwerbs- und Fürsorgeaufgaben im Lebensverlauf vereinbaren zu können, ohne dabei gravierende Nachteile erleiden zu müssen.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> Vgl. BMFSFJ 2010 b, S. 108.

## 6. Fazit und Konsequenzen

Die Fülle der Antworten, die hier nur in einem kleinen Ausschnitt dokumentiert werden kann, und die von allen Vätern bekundete Bereitschaft, den Wiedereinstieg auch durch die vorübergehende Reduzierung der eigenen Arbeitszeit zu unterstützen, sind ein Potenzial, mit dem bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen „gewuchert“ werden kann. Aus den Interviews kann nämlich auch abgeleitet werden, dass für einen großen Teil der interviewten Väter in ihren Lebenskonzepten Erfolg in der Familie mit der beruflichen Entwicklung verknüpft wird und die Zufriedenheit der Partnerin mit ihrer beruflichen Situation ein wichtiges Element der Partnerschaftsqualität darstellt. Dazu kommt noch der Wunsch der Väter, frühzeitig eine tiefe Bindung zu ihren Kindern aufbauen und auch weiter pflegen zu können.

Bei allen genannten Aspekten spielen neben den individuellen Konzepten auch gesellschaftlich vermittelte Bilder und Muster eine wichtige Rolle. Die Frage, ob es „normal“ ist, dass Väter Verantwortung und Fürsorge für kleine Kinder übernehmen, und welche Anerkennung und Wertschätzung es für Männer außerhalb der beruflichen Sphäre gibt, ist (mit-)entscheidend dafür, dass es auch zu einer nachhaltigen Veränderung der bislang überwiegend praktizierten traditionellen Rollenmuster und -modelle kommt.

Es geht dabei keineswegs darum, ob Männer die besseren Mütter sind oder ob sie frauenspezifische Dinge auch gut erledigen können. Es geht um eine Erweiterung der eigenen Möglichkeiten. Wenn es selbstverständlich ist, sowohl in den Unternehmenskulturen als auch in der gesellschaftlichen Beurteilung des Alltagshandelns, dass Männer fürsorglich auch mit kleinen Kindern umgehen und zeitliche Verantwortung übernehmen, fällt ihnen die Entscheidung, Arbeitszeit auch tatsächlich zu reduzieren, in jedem Fall (noch) leichter.<sup>83</sup>

Die Regelungen der Elternzeit werden, wie die Beispiele der Väter mit längeren „Vätermonaten“ zeigen, vielfach bereits zur Unterstützung des Wiedereinstiegs genutzt. Diese Nutzung, aber gerade auch die kontinuierlich ansteigende Inanspruchnahme der gesetzlich „vorgesehenen“ zwei Monate führen in der Gesellschaft, insbesondere aber auch in den Unternehmen zu einer wachsenden Akzeptanz für eine zunehmende Anzahl von Rollenmodellen.

In der parallel zu dieser Studie durchgeführten Untersuchung „Zeit für Wiedereinstieg“ verweisen die Verfasser auf einen weiteren wichtigen Aspekt: Demnach hat ein Viertel der befragten Frauen den Wunsch, sich durch den eigenen beruflichen Wiedereinstieg vom traditionellen Ernährermodell zu lösen und die ursprüngliche Vision einer geteilten Verantwortung in Familie und Beruf umzusetzen.<sup>84</sup>

Diese Wünsche entsprechen den in den Interviews vielfach geäußerten Vorstellungen der Männer. Die Verfasser der Studie formulieren am Ende dieser Betrachtung Vorschläge für politische Maßnahmen. Von alleine tut sich nicht viel: „Mit Bezug auf die Möglichkeiten der Männer zeigt sich, dass eine neue familiäre Aufgabenteilung sich offensichtlich nicht von selbst einstellt – und auch bei grundsätzlicher Bereitschaft der Partner, mehr Aufgaben in Familie und Haushalt zu übernehmen, meist nicht von allein realisiert wird. Offenbar bedarf es weiterer Anreize und Strukturen.“<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> Feldmeier 2010, S. 159 ff.

<sup>84</sup> Vgl. BMFSFJ 2011 a, S. 27.

<sup>85</sup> Ebd., S. 29.

Dies steht außer Frage. Es müssen aber keinesfalls (nur) monetäre Anreize sein. Die Schaffung von Bedingungen, die es Vätern und Müttern erlauben, ihre offensichtlich vielfach geteilten Lebenskonzepte offen zu kommunizieren und auch tatsächlich zu leben, die Darstellung von gelingenden und erstrebenswerten Modellen sowie die Wertschätzung der von vielen Vätern bereits jetzt geleisteten Arbeit für die Familie können einen qualitativen Sprung hin zu mehr Partnerschaft bringen. Wie Ergebnisse aus der Organisationsforschung zeigen, lohnt es sich, aus der Perspektive der gewollten, erst entstehenden Zukunft zu denken und alte Denkweisen loszulassen.<sup>86</sup>

## 7. Vorschläge für politische Maßnahmen

Die folgenden Vorschläge für konkrete politische Maßnahmen sind auf der Grundlage der Auswertungen der Interviews und der moderierten Gruppengespräche entstanden, zusätzlich wurden die Ergebnisse aktueller Studien und Befragungen<sup>87</sup> berücksichtigt.

### 7.1 Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Elternzeit

Die neuen Regelungen der Elternzeit und insbesondere die Partnermonate sind nach Auffassung der befragten Väter ein Meilenstein gewesen, der es vielen ermöglicht hat, ihren Wunsch nach einer frühen Beteiligung an der Sorge und Erziehung für ihr Kind zu verwirklichen. Eine Stärkung der Umsetzung dieses väterlichen Engagements, insbesondere bei denen, die bislang noch keine Elternzeit bzw. „nur“ zwei Monate genutzt haben, setzt eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelungen voraus. Diese müssten vor allem an zwei Punkten ansetzen: einer Ausweitung der beiden Partnermonate und der Möglichkeit, sich Eltern- und Erwerbsarbeit partnerschaftlich aufzuteilen, also einer Teilelternzeit.

Außerdem ist es in den Augen vieler Väter erforderlich, die gesetzlichen Regelungen auch den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Selbstständigen und Freiberuflern anzupassen. Die Evaluation und Kommunikation der Erfahrungen von Vätern mit der Elternzeit und ihren Aushandlungsprozessen in der Partnerschaft und mit ihren Arbeitgebern können beispielhaft für die Aushandlungen beim Wiedereinstieg sein.

### 7.2 Die Partnerzeit

In Anlehnung an die Regeln der Elternzeit ist in den Augen der befragten Väter eine Partnerzeit das geeignete Mittel, um aus der verbal bekundeten Bereitschaft der Väter zur Unterstützung der Partnerin auch tatsächliches Handeln erwachsen zu lassen. Diese sollte im Kern den Anspruch, die eigene Arbeitszeit für einen Zeitraum zwischen drei und sechs Monaten um bis zu 50 % zu reduzieren, ohne den ursprünglich vereinbarten Stellenanspruch zu verlieren, beinhalten. Mit der Partnerzeit wird nicht die Erwartung eines finanziellen Ausgleichs verknüpft, sondern die Hoffnung, dass es wie nach der Einführung der Elternzeit eine gesellschaftliche Diskussion zu dem Thema „Unterstützung des Wiedereinstiegs“ gibt und diese dann auch in den Unternehmen zunehmend als „Normalität“ betrachtet und akzeptiert wird.

---

<sup>86</sup> Vgl. Scharmer 2009.

<sup>87</sup> Pfahl; Reuyß; 2009; Reich 2010; Vogt 2010.

### 7.3 Gesetzliche Arbeitszeitregelungen

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge<sup>88</sup> garantiert zwar den Anspruch, unter bestimmten Bedingungen die Arbeitszeit zu reduzieren, hat in den Augen der befragten Väter aber den großen Nachteil, dass es eine „Einbahnstraße“ regelt. Es gibt keinen Anspruch, nach der Phase der Reduzierung wieder auf eine volle Stelle zurückkehren zu können. Dieser Anspruch, verbunden mit einer Steuerklasse für Partner, die beide zum Beispiel im Umfang von bis zu 75 % arbeiten, würde es vielen Vätern erleichtern, ihren Wunsch nach Reduzierung der eigenen Arbeitszeit auch zu verwirklichen.

### 7.4 Wiedereinstiegsprogramme und -projekte

Kernbestandteil aller durchgeführten Maßnahmen sollte ein Modul sein, in dem die Aushandlungsprozesse in der Partnerschaft thematisiert, unterstützt und ggf. auch moderiert werden. Die Bereitschaft der Partner, den Wiedereinstieg der Partnerin zu unterstützen, ist von der rechtzeitigen Einbeziehung abhängig.

Es geht im Wesentlichen darum, Abmachungen, die vielfach „stillschweigend“ zustande gekommen sind, zu hinterfragen, Erwartungen zu klären und Väter von ihrer gefühlten Verantwortung, „Familienernährer“ sein zu müssen, zu entlasten. Ein Wiedereinstieg auf Probe oder zunächst auf 400-€-Basis ist nach Ansicht vieler Väter zu „wenig“, um ein Risiko bei der eigenen Erwerbstätigkeit einzugehen.

### 7.5 Gesellschaftliche Rollenbilder und -muster

Die Bilder davon, was einen guten Vater bzw. eine gute Mutter ausmacht, haben sich in den vergangenen Jahren verändert. Väter, insbesondere diejenigen mit längerer Elternzeiterfahrung, haben aber an den unterschiedlichen Stellen erlebt, dass väterliches Engagement in diesem Umfang mit kleineren Kindern noch lange nicht normal ist. Auch die Diskussion in ihren Betrieben zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie orientiert sich in ihren Augen immer noch an den Fragestellungen von Frauen und Müttern. Hier wird von der Politik erwartet, bei zukünftigen Kampagnen ressourcenorientiert auf die Bedeutung der Väter für die Entwicklung der Kinder hinzuweisen und entsprechende Leitbilder zu projizieren. Eine kontinuierliche Berichterstattung über die Normalität des Alltags von Vätern mit kleinen Kindern erleichtert es „verunsicherten“ Männern auch, sich so zu verhalten, wie sie in zahlreichen Befragungen angeben.

### 7.6 Förderung einer Anerkennungskultur

Auch wenn Politik nicht auf die Unternehmenskultur in jedem einzelnen Unternehmen Einfluss nehmen kann, setzt sie doch Rahmenbedingungen und kann durch Vorbilder Beispiele geben. Es darf sich für Unternehmen nicht lohnen, kinderlose Beschäftigte gegen die mit Familie auszuspielen.

Gewünscht werden an dieser Stelle positive Anreize für Vollzeitstellen zwischen 75 und 90 % der Normalarbeitszeit und gesetzliche Rahmenbedingungen für Lebensarbeitszeitkonten, aus denen je nach biografischen Anforderungen (Arbeits-)Zeit entnommen oder auch eingezahlt werden kann.

---

<sup>88</sup> <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfq/index.html#BJNR196610000BJNE001803301>, 07.09.2011.

### 7.7 Rahmenbedingungen und Kinderbetreuung

Die Väter erleben zunehmende Erwartungen an ihre räumliche Mobilität und Flexibilität. Wenn sie sich darauf einlassen, fällt in der Regel das familiäre Netz, das bislang Defizite bei der Betreuung ausgleichen konnte, weg.

Väter fühlen sich an dieser Stelle vielfach alleingelassen. Wohnortnahe Kinderbetreuung, die den zeitlichen Anforderungen des Jobs gerecht wird, bleibt ein Wunschtraum. Der Aufwand für die Erreichbarkeit und die Kosten einer passenden Betreuung müssen in ihren Augen in einem angemessenen Verhältnis zum Familieneinkommen nach dem Wiedereinstieg der Partnerin stehen.

Ergänzende Angebote in den Randzeiten, die Unterstützung beim Aufbau sozialer Netze am neuen Wohnort sowie die Möglichkeit für Väter, sich mit anderen Männern über diese Themen auszutauschen, würden in ihren Augen eine deutliche Entlastung bedeuten.

## 8. Literaturverzeichnis

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung, Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren; Berlin 2008
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Perspektive Wiedereinstieg, Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg; Berlin 2009
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf; Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens; Berlin 2010 a
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien; Dokumentation der Tagung am 29.11.2010 im Deutschen Bundestag, Paul Löbe Haus; Berlin 2010 b
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven; Berlin 2011 a
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf; Erster Gleichstellungsbericht; Berlin 2011 b
- Feldmeier, Erich; Sonntagsreden, Montags Meeting, Wie Innovationen dennoch gelingen; Berlin 2010
- hessenstiftung – familie hat zukunft; Berufsrückkehrerinnen, Umfrage unter Müttern, die nach der Familienpause in den Beruf zurückgekehrt sind; Bensheim 2007
- hessenstiftung – familie hat zukunft; Rückkehr aus der Elternzeit in kleine und mittlere Unternehmen, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung; Bensheim 2008
- Kaufmann, Jean Claude; Schmutzige Wäsche, Ein ungewöhnlicher Blick auf gewöhnliche Paarbeziehungen; Konstanz 2005
- Kroismayr, Sigrid; „Nur zuhause bleiben wollte ich nie“, Strategien von Akademikerinnen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Innsbruck 2010
- Maiwald, Kai-Olaf; Freiheit gegen Hausarbeit. Ungleichheitsstrukturen in modernen Paarbeziehungen; in WestEnd Neue Zeitschrift für Sozialforschung, 4. Jg., Heft 2, 2007; S. 35 ff.
- Maiwald, Kai-Olaf; Die Herstellung von Gemeinsamkeit. Alltagspraktische Kooperation in Paarbeziehungen; in WestEnd Neue Zeitschrift für Sozialforschung, 6. Jg., Heft 1, 2009; S. 155 ff.
- Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan; Das neue Elterngeld, Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern, Eine explorative Studie; Düsseldorf 2009
- Reich, Nora; Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany, Hamburg 2010
- Scharmer, C. Otto; Theorie U, Von der Zukunft her führen; Heidelberg 2009
- Vogt, Ann Catrin; Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen; München und Mering 2010

## Anlage: Checkliste für Mütter und Väter<sup>89</sup>

### „So kann der berufliche Wiedereinstieg (besser) gelingen“

Ein beruflicher Wiedereinstieg, ob er nach zwölf Monaten, drei Jahren oder einer längeren Familienphase geplant und durchgeführt wird, ändert in jedem Fall die Abläufe und (Spiel-)Regeln in Familie und Partnerschaft. Je eher Sie darüber miteinander ins Gespräch kommen, die gegenseitigen Wünsche und Erwartungen thematisieren, die neuen Herausforderungen abschätzen und Absprachen treffen, umso besser gelingt der Wiedereinstieg.

Bevor Sie beginnen, Vor- und Nachteile abzuwägen, finanzielle Fragen und andere mit dem Wiedereinstieg vielleicht verbundene Widrigkeiten zu thematisieren, ist es sehr hilfreich, sich zunächst einmal vorzustellen, was sich alles verändert hat, wenn Sie in zwei Jahren auf einen gelungenen beruflichen Wiedereinstieg zurückblicken.

Die Anregungen und Fragen sind als Kompass auf dem Weg dorthin gedacht. Nutzen Sie diese als Anregung für den Dialog in der Partnerschaft, zum Gespräch mit Ihrem Partner bzw. Ihrer Partnerin, um das jeweilige Anliegen zu besprechen und zu einem für beide Seiten zufriedenstellenden Ergebnis zu kommen.

#### 1. Gewohnheiten und Routinen aufspüren! Machen Sie Reden und (Aus-)Handeln zur Grundregel.

Es ist völlig normal und im Grunde auch sehr hilfreich, dass sich im Zusammenleben, vor allem bei den alltäglichen Aufgaben in der Familie, Gewohnheiten und Routinen einstellen und Dinge „geregelt“ sind. In der Situation des beruflichen Wiedereinstiegs ändern sich aber in jedem Fall die Voraussetzungen für diese Routinen. Es ist unabdingbar, diese zu hinterfragen, miteinander zu reden und neue Regeln und Abläufe auszuhandeln. Und zwar nicht nur einmal, sondern regelmäßig! Denn nichts ist einfacher, als in alte Gewohnheiten zurückzufallen.

#### **Fragen für die Mutter**

Wie ist es zu der jetzt praktizierten Aufgabenteilung gekommen?

Wie gehen Sie damit um, dass Sie Dinge machen und Aufgaben übernommen haben, die Sie gar nicht bzw. nicht mehr in dem jetzigen Umfang wahrnehmen möchten?

Welche Wertschätzung erfahren Sie von Ihrem Partner dafür?

#### **Fragen für den Vater**

Wie ist es zu der jetzt praktizierten Aufgabenteilung gekommen?

Wie gehen Sie damit um, dass Sie Dinge machen und Aufgaben übernommen haben, die Sie gar nicht bzw. nicht mehr in dem jetzigen Umfang wahrnehmen möchten?

<sup>89</sup> Diese Checkliste ist auf der Grundlage der in den Interviews benannten und in den Gruppengesprächen kumulierten und gewichteten „förderlichen Rahmenbedingungen“ entstanden. Die Fragen für Väter und Mütter sind meistens identisch, unterscheiden sich aber immer dann, wenn verschiedene „blinde Flecken“ bei sich selbst bzw. der Partnerin erkannt worden sind. Die Checkliste ist als ein Hilfsmittel zu verstehen, den Dialog über den Wiedereinstieg so rechtzeitig und vollständig zu führen, dass er für beide zufriedenstellend gelingen kann.

Welche Wertschätzung erfahren Sie von Ihrer Partnerin dafür?

2. Darum möchte ich wieder arbeiten. Betrachten Sie den Wiedereinstieg als eine Chance für Ihre Partnerschaft.

In den Bewerbungsschreiben dazu ist es wichtig, zu formulieren, warum Sie für die ausgeschriebene Stelle besonders geeignet sind und warum Sie gerade diese besetzen möchten. Es geht um die Motivation und die positiven Eigenschaften. Diese Perspektive ist auch im familiären Marketing ungemein hilfreich. Es lohnt sich, den Blick auf die positiven (Aus-)Wirkungen auf Familie und Partnerschaft zu richten.

### **Fragen für die Mutter**

Was treibt Sie in diesem Moment an, den Wunsch nach Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit in die Tat umzusetzen?

Was erwarten Sie sich von der Wiederaufnahme der Berufstätigkeit?

Woran wird Ihr Partner feststellen, dass Partnerschaft und Familie von Ihrer Berufstätigkeit profitieren?

### **Fragen für den Vater**

Welche positiven Wirkungen hat die Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit für Ihre Partnerin?

Welche Erwartungen verknüpfen Sie mit dem beruflichen Wiedereinstieg Ihrer Partnerin?

Wie wird sich die Berufstätigkeit Ihrer Partnerin auf die Qualität der Partnerschaft auswirken?

3. Es ist schön, sich an einen gedeckten Tisch setzen zu können.

Sprechen Sie Ihre Erwartungen klar aus.

Selbstverständlich ist es ein schönes Gefühl, zu wissen, wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, werde ich erwartet, der Tisch ist gedeckt und die Atmosphäre „heimelig“. Wer für die Herstellung dieser Stimmung zuständig ist und wer das Ganze finanziert, ist nicht von vornherein festgelegt. Sprechen Sie rechtzeitig vor dem beruflichen Wiedereinstieg über Ihre gegenseitigen Erwartungen und Ansprüche.

### **Fragen für die Mutter**

Worin sehen Sie Ihre wichtigsten Aufgaben in Familie und Partnerschaft?

Was trauen Sie sich und was Ihrem Partner zu bzw. nicht zu?

### **Fragen für den Vater**

Worin sehen Sie Ihre wichtigsten Aufgaben in Familie und Partnerschaft?

Was trauen Sie sich und was Ihrer Partnerin zu bzw. nicht zu?

#### 4. Wie erkläre ich das meinem Chef? Planen Sie alle Veränderungen rechtzeitig.

Väter sind bereit, den Wiedereinstieg ihrer Partnerin auch durch die vorübergehende Reduzierung der eigenen Arbeitszeit zu unterstützen. Der Impuls dazu, dies auch tatsächlich zu machen, sind der rechtzeitig geäußerte Wunsch der Partnerin, dies zu tun, und das Gespräch mit dem Arbeitgeber über die Möglichkeit der zeitlich befristeten Verminderung der wöchentlichen Arbeitszeit. Vätern fällt die Entscheidung, eigene Arbeitszeit zu reduzieren, umso leichter, je eher die Partnerin ausdrücklich auch die Verantwortung für das Familieneinkommen mit übernimmt.

##### **Fragen für die Mutter**

Sind Sie bereit, gegebenenfalls auch die alleinige Verantwortung für die finanzielle Versorgung der Familie zu übernehmen?

Welche Unterstützung erwarten Sie sich von Ihrem Partner für den beruflichen Wiedereinstieg?

##### **Fragen für den Vater**

In welcher Form können Sie sich eine Unterstützung Ihrer Partnerin beim beruflichen Wiedereinstieg vorstellen?

Kennen Sie Kollegen oder andere Männer, die zwei Monate oder länger Elternzeit genommen haben oder die den beruflichen Wiedereinstieg ihrer Partnerin durch die Reduzierung der eigenen Arbeitszeit unterstützt haben?

Wie würde Ihr eigener Arbeitgeber auf ein solches Ansinnen reagieren?

#### 5. Zurück auf Start. Regeln Sie die neue Aufgabenverteilung in der Familie.

Die langfristige Planung des beruflichen Wiedereinstiegs ist auch eine gute Gelegenheit, noch einmal im Detail über die Aufgabenteilung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung nachzudenken und eine Aufteilung vorzunehmen, bei der niemand das Gefühl hat, er tut zu wenig. Richten Sie die Aufmerksamkeit vor allem auf die Aufgaben, die niemand gerne macht und die gar nicht von allen als gemeinsame Aufgabe wahrgenommen werden. Die beste Möglichkeit, diese Aufgaben an den „Mann zu bringen“, ist, sie mit besonderer Anerkennung und Wertschätzung zu versehen.

##### **Fragen für die Mutter**

Wie gehen Sie mit dem Gefühl, dass die Aufgaben in der Familie, einschließlich der Erwerbsarbeit, bislang nicht „gerecht“ aufgeteilt sind, um?

Bei welchen Arbeiten im Haushalt sind Sie der Ansicht, dass Sie diese besser erledigen können als Ihr Partner?

Wie äußern Sie Ihre Unzufriedenheit, wenn die Aufgabenteilung nicht so läuft wie abgesprochen?

**Fragen für den Vater**

Wie gehen Sie mit dem Gefühl, dass die Aufgaben in der Familie, einschließlich der Erwerbsarbeit, bislang nicht „gerecht“ aufgeteilt sind, um?

Bei welchen Arbeiten im Haushalt sind Sie der Ansicht, dass Sie diese besser erledigen können als Ihre Partnerin?

Welche Rückmeldung erwarten Sie von Ihrer Partnerin, wenn Sie Aufgaben übernehmen, die für Sie bislang ungewohnt sind?

6. Das „Dorf“ ist 500 km entfernt. Bauen Sie sich Unterstützungssysteme auf und planen Sie Hilfe durch „Dritte“ ein.

„Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen“ lautet ein Sprichwort. Die heute von den Beschäftigten erwartete Mobilität führt jedoch dazu, dass das Dorf, die familiären und gewachsenen sozialen Beziehungen weit entfernt sind und dort selbstverständliche gegenseitige Unterstützung nicht genutzt werden kann. Bauen Sie sich rechtzeitig private, nachbarschaftliche Unterstützungssysteme auf, um die ständigen Herausforderungen des Wiedereinstiegs und einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung bei Familie und Erwerbsarbeit stemmen zu können.

**Fragen für die Mutter**

Welche Rolle spielt für Sie das Thema „Unterstützung bei der Kinderbetreuung“ bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber?

Wie viele Familien mit Kindern kennen Sie in Ihrer unmittelbaren Nachbarschaft?

Welche Absprachen haben Sie mit anderen Müttern zur gegenseitigen Unterstützung bei der Kinderbetreuung getroffen?

**Fragen für den Vater**

Welche Rolle spielt das Thema „Unterstützung bei der Kinderbetreuung“ bei Ihrem Arbeitgeber, und haben Sie entsprechende Angebote bereits genutzt?

Wie viele Familien mit Kindern kennen Sie in Ihrer unmittelbaren Nachbarschaft?

Welche Absprachen haben Sie mit anderen Vätern zur gegenseitigen Unterstützung bei der Kinderbetreuung getroffen?

7. Auch Plan B kann danebengehen. Bereiten Sie sich auf Überraschungen vor.

Es ist der „worst case“: Sie haben kurz nach dem Wiedereinstieg ein Gespräch mit einem wichtigen Kunden, Ihr Partner hat ebenfalls ein lange anberaumtes Teamgespräch. Das Kind wacht völlig unerwartet mit hohem Fieber auf und die für diesen Fall vorgesehene Freundin ist ausgerechnet jetzt für einige Tage verreist. Ihre und die Eltern Ihres Partners wohnen mehrere Zug- bzw. Autostunden entfernt. Die Flexibilität und sozialen Kompetenzen, die Sie vor dem Hintergrund derartiger Erfahrungen erwerben und auch in ähnlich gelagerten Situationen im Arbeitsalltag anwenden können, werden von Ihren Vorgesetzten in der Regel wahrgenommen und geschätzt.

**Fragen für die Mutter**

Welche Ansichten haben Ihre Freundinnen und Bekannten dazu, ein krankes Kind im Notfall auch mal in „fremde“ Hände zu geben?

Welche Absprachen haben Sie mit Ihrem Partner für den Fall getroffen, dass die „reguläre“ Kinderbetreuung ausfällt?

Wie werden Sie die Befürchtungen Ihrer (zukünftigen) Kollegen und Kolleginnen zerstreuen, dass Sie wegen erkrankter Kinder bestimmt häufiger ausfallen und diese Ihre Arbeit übernehmen müssen?

**Fragen für den Vater**

Welche Absprachen haben Sie mit Ihrer Partnerin für den Fall getroffen, dass die „reguläre“ Kinderbetreuung ausfällt?

Mit wie vielen Kollegen, die in einer vergleichbaren Situation wie Sie sind, haben Sie in den vergangenen Wochen über familiäre Themen gesprochen?

Was antworten Sie Ihren Kollegen, die mit dummen Sprüchen kommen, wenn Sie drei Tage wegen eines erkrankten Kindes zu Hause geblieben sind?

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
www.bmfsfj.de



**Autor:** Hans-Georg Nelles

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 0180 1 907050\*  
Fax: 030 18555-4400  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: [info@bmfsfj-service.bund.de](mailto:info@bmfsfj-service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*  
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de)

**Stand:** Dezember 2011

**Gestaltung Titel und Impressum:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

- \* 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen
- \*\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u.a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.d115.de](http://www.d115.de); 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Mit Unterstützung von:

