



Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem

Blockaden und Perspektiven auf dem Weg
zur aktiven Vaterschaft

Aktuelle Studien aus der Männerforschung zeigen: immer mehr Männer wollen aktive Väter sein, ein Fünftel der Männer in der Bundesrepublik Deutschland sind so genannte «neue Männer» und sehen in Elternzeit eine Bereicherung

Peter Döge

für ihr Leben. Warum aber, nehmen dann nur fünf Prozent der Väter Elternzeit in Anspruch? Warum arbeiten nur drei Prozent der Väter Teilzeit? Und warum bekommen immer weniger Männer überhaupt keine Kinder? Was sind die Ursachen für diese widersprüchliche Situation? Wo liegen die Blockaden auf dem Weg zum neuen Mann?

Männer als aktive Väter

Eine Besonderheit der deutschsprachigen Männerforschung besteht darin, dass seit Ende der siebziger Jahren in unregelmäßigen Abständen in Rahmen so genannter Männerstudien die Selbstbilder von Männern abgefragt wurden. Dabei zeigte sich im Laufe der Zeit ein beeindruckender Wandel des Selbstverständnisses der Männer. Noch in der von der Soziologin Helge Pross im Jahr 1978 vorgelegten Studie mit dem Titel «Die Männer» definierten sich die Befragten als «Herren der Aussenwelt», die sich keinesfalls vorstellen konnten, ihre Erwerbstätigkeit für eine Tätigkeit als Hausmann zu unterbrechen. Schon 20 Jahre später findet sich

in der von Paul Zulehner und Rainer Volz durchgeführten Studie «Männer im Aufbruch» der «neue Mann». Dieser definiert sich als partnerschaftlich, als weniger erwerbsarbeitsorientiert und vor allem als aktiver Vater. Ein Fünftel der bundesdeutschen Männer entsprechen diesem Bild. Mit dem der deutschen Studie zu Grunde liegenden Fragebogen hatte Paul Zulehner bereits im Jahr 1992 und nochmals im Jahr 2002 die österreichischen Männer analysiert. Der Zeitvergleich zeigte eine Zunahme des Anteils des so genannten «neuen/modernen Mannes» von 14% auf 23%. Warum aber bleibt auch in Österreich der Anteil der Väter, die Elternzeit beziehungsweise Karenz in Anspruch nehmen zu niedrig? Ist der neue Mann eine Schimäre?

Tatsächlich beinhalten die angeführten Einstellungsstudien ein methodisches Problem: Sie basieren auf Selbstauskünften der befragten Männer und damit bieten sie diesen die Möglichkeit, ihre Antworten zu schönen. Vor diesem Hintergrund war es ein glücklicher Umstand, dass in der Bundesrepublik Deutschland zum ersten Mal auf Basis der Daten der Zeitbudgetstudie des statistischen Bundesamtes die Zeitverwendung von Männern analysiert wurde. Die hinter der Zeitbudgetanalyse stehende Methodik bietet den Männern relativ wenig Raum, bei ihren Angaben zu mögeln – so ist ihnen (und auch den befragten Frauen) die Möglichkeit der Einordnung der von Ihnen aufgeführten Tätigkeit

beispielsweise als Hausarbeit genommen, die Kategorisierung der angegebenen Tätigkeiten erfolgt durch das statistische Bundesamt.

Schon lange fordern Väterinitiativen die Einführung eines so genannten Papa-Monats wie in den skandinavischen Ländern.

Hiervon ausgehend zeigen die von mir unter Mitarbeit von Rainer Volz durchgeführten Analysen, dass der neue Mann und der aktive Vater tatsächlich gesellschaftliche Realität zu sein scheint. So beteiligen sich beispielsweise 90% der Männer täglich an der Haus- und Familienarbeit und verwenden dafür im Durchschnitt 167 Minuten. Männer, die mit kleinen Kindern bis zu drei Jahren in einem Paarhaushalt leben, beteiligen sich sogar zu 97% an der Haus- und Familienarbeit, diese Männer investieren hierfür täglich sogar im Durchschnitt 238 Minuten. An dieser Stelle ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass im Kontext der Zeitbudgetanalyse Haus- und Familienarbeit nicht wie so häufig in der geschlechterpolitischen Diskussion auf Kochen, Putzen und Waschen reduziert, sondern im Sinne von Hauswirtschaft breiter gefasst wird und folgende Tätigkeiten beinhaltet: Zubereitung von Mahlzeiten; Instandhaltung von Haus und Wohnung; Herstellen, Ausbessern und Pflege von Textilien; Gartenarbeit, Pflanzen- und Tierpflege; Bauen und handwerkliche Tätigkeiten; Einkaufen; Haushaltsplanung und -organisation; Kinderbetreuung; Unterstützung, Pflege und Betreuung von erwachsenen Haushaltsmitgliedern. Männer beteiligen sich aber nicht nur an der Haus- und Familienarbeit, sondern, wenn sie mit Kindern zusammenleben, auch an der Kinderbetreuung: 83% der Männer, die mit kleinen Kindern bis zu drei Jahren in einem Haushalt zusammenleben, geben an, sich täglich an der Kinderbetreuung zu beteiligen; sie investieren dafür durchschnittlich 98 Minuten am Tag. Diese Männer reduzieren jedoch ihren Zeiteinsatz für die Erwerbsarbeit keinesfalls, die Zeit für die Kinder sowie für die Haus- und Familienarbeit wird

von ihrer Betätigung mit ihren Hobbys und der Nutzung von Massenmedien umgeschichtet.

Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem

Hinter diesem spezifischen Zeitmuster von Männern, die mit kleinen Kindern zusammenleben, verbirgt sich meines Erachtens ein spezifisches Vereinbarkeitsproblem von Vätern: Väter reduzieren nicht ihre Erwerbsarbeit, denn diese Option ist nach wie vor mit vielen Hindernissen versehen.

Eine zentrale Blockade auf der gesellschaftlich-politischen Ebene bildet vor allem die finanzielle Ausgestaltung von Elternzeit-Regelungen. Die geringe monetäre Unterstützung ist ein immer wieder genannter Grund dafür, dass sich Frauen für die Elternzeit entscheiden, Männer auf Grund ihres höheren Einkommens erwerbstätig bleiben. Hinzu kommt, dass nicht selten von der Familienpolitik die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als «Frauenproblem» kommuniziert wird. Dies führte bisher dazu, dass ausser Appellen keine konkreten väterorientierten Massnahmen entwickelt wurden. Aber schon lange fordern Väterinitiativen beispielsweise die Einführung eines so genannten Papa-Monats wie in den skandinavischen Ländern. Von 12 Monaten Elternzeit, die in Schweden mit 80 Prozent des letzten Einkommens unterstützt werden, müssen die Väter zwei Monate in Anspruch nehmen, ansonsten entfällt für diesen Zeitraum die finanzielle Unterstützung für beide Elternteile. Auch die Familienpolitik in der Bundesrepublik Deutschland hat sich nun dazu durchgerungen, ab dem Jahr 2007 neben einer reformierten Elternzeit-Regelung zwei verpflichtende Papa-Monate einzuführen. Immerhin ein Drittel der schwedischen Väter nimmt den Papa-Monat in Anspruch, wobei sich auch hier ein

klarer Zusammenhang zwischen Höhe der Lohnersatzleistung und dem Anteil der aktiven Väter zeigt: als zu Beginn der 90er Jahre die Lohnersatzquote abgesenkt wurde, nahm ruckartig auch der Anteil der «Papas» ab.

Die Gleichsetzung des so genannten Vereinbarkeitsproblems mit «Frauenproblem» führt dann auch auf betrieblicher Ebene dazu, dass die hier angebotenen Massnahmen sich weitgehend an Frauen richten – es erscheint geradezu «normal», dass Frauen ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Wie zahlreiche Untersuchungen zeigen, sind familienorientierte Männer dagegen mit massiven Hindernissen und Vorurteilen konfrontiert. Auch in den skandinavischen Staaten ist die Inanspruchnahme des Papa-Monats nicht gänzlich ohne Hindernisse. Die in dem am IAIZ durchgeführten Forschungsprojekt «Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem» befragten deutschen Väter, die entweder familienorientiert Teilzeit arbeiteten oder Elternzeit in Anspruch genommen hatten, berichteten einstimmig von Diffamierungen etwa als «Weichei», in schweren Fällen sogar von systematischem Mobbing. Besonders beklagt wurde die in den Unternehmen vorherrschende «Anwesenheitskultur», die Leistung und Engagement mit physischer Präsenz am Arbeitsplatz gleichsetzt. Väter, die etwa am späten Nachmittag den Arbeitsplatz verlassen, ihren Sohn oder ihre Tochter von der Kindertagesstätte abholen, mit den Kindern Zeit verbringen, am späten Abend dann wieder mit ihrem Laptop einige Arbeiten erledigen, erscheinen auf diese Weise als nicht leistungsbereit. Von daher ist es nicht überraschend, dass Väter, die ihre Erwerbsarbeit unterbrechen, von Nachteilen in der beruflichen Karriere berichten. Vor diesem Hintergrund helfen – wie eine Untersuchung der Soziologin Arlie Hochschild in einem us-amerikanischen Unternehmen zeigt – auch keine noch so

guten Angebote der Kinderbetreuung oder der Arbeitszeitflexibilisierung. Solange die vorherrschende Organisationskultur Familienarbeit von Männern abwertet, werden nur wenige Männer den Schritt wagen, eine familienbedingte Auszeit zu nehmen. Nur eine kleine Anzahl von Unternehmen hat bisher erkannt, dass Männer, die sich in der Kinderbetreuung engagieren, in ihrer Persönlichkeit entwickelter, motivierter und mit zusätzlichen Kompetenzen ausgestattet an ihren Arbeitsplatz zurückkehren – Kompetenzen und Fähigkeiten, die dem Unternehmen nun quasi «kostenlos» zur Verfügung stehen. Aus diesem Grund stellen einige Unternehmen in den USA Männer und Frauen auf Führungspositionen nur noch dann ein, wenn diese mindestens für ein Jahr ein Kind oder eine andere Person gepflegt oder betreut haben.

Wie eine in Schweden Mitte der 1990er Jahre eingesetzte Familien-Kommission zeigte, finden sich Blockaden und Hindernisse auf dem Weg zur aktiven Vaterschaft nicht nur auf politischer und betrieblicher Ebene, sondern auch im alltäglichen Miteinander von Frauen und Männern. In der von Rainer Volz und mir gemeinsam durchgeführten Untersuchung «Wollen Frauen den neuen Mann?», zeigen sich recht ambivalente Einstellungen bei Frauen hinsichtlich eines grösseren Engagements von Männern in der Haus- und Familienarbeit. Besondere Relevanz gewinnen hier die Fragen: Wer definiert den Sauberkeitsstandard und wer schreibt wem welche Kompetenzen zu? Entsprechend zeigt sich bei Paaren, in denen die werdende Mutter dem Vater keine Fürsorgekompetenz zuschreibt, dann ein geringeres Engagement der Väter in der Kinderbetreuung als bei Paaren, in denen auch dem Vater Fürsorgekompetenz zugeschrieben wird. An dieser Stelle wird deutlich, dass nicht nur Männer traditionellen Männerbildern und -Stereotypen aufsitzen, sondern eben auch Frauen.

Solange die vorherrschende Organisationskultur Familienarbeit von Männern abwertet, werden nur wenige Männer eine familienbedingte Auszeit nehmen.

Männerpolitik als Managing Diversity

Managing Diversity

zielt darauf, dass

kein Lebens-

muster zu einer

Benachteiligung

im Zugang zu

Gestaltungsres-

ourcen führt.

Aktive Väter sind – wie nicht zuletzt die Zahlen der Zeitbudgetanalyse zeigen – in der Familie präsent, gleichzeitig müssen sie jedoch noch immer dem Bild des Erwerbsmannes entsprechen, hierdurch ergeben sich gerade für aktive Väter spezifische Belastungssituationen. Allerdings bereute keiner der von uns befragten Väter im Nachhinein seinen Schritt in die Elternzeit oder die Teilzeit.

Bei der Bewältigung ihres Vereinbarkeitsproblems verfolgen Männer vielzählige Strategien – ein optimaler Weg zur aktiven Vaterschaft existiert nicht, der jeweilige Erfolg wird nicht unerheblich durch den betrieblichen Kontext, das soziale Umfeld und die vorhandene Betreuungsinfrastruktur bestimmt. Ebenso relevant für die Einschätzung des Erfolgs als Vater ist auch das individuelle Konzept von Vaterschaft und die damit verbundenen Erwartungshaltungen an die konkrete Ausgestaltung der Vereinbarung von Beruf und Familie. In diesem Zusammenhang wird noch einmal sehr deutlich, dass Männer keineswegs eine homogene Geschlechtergruppe mit gleichen Interessen und Bedürfnislagen darstellen.

An dieser Unterschiedlichkeit männlicher Lebens- und Bedürfnislagen müsste Geschlechterpolitik mit dem Ziel einer Unterstützung familienorientierter Männer ansetzen. Dabei ergeben sich zahlreiche Berührungspunkte mit dem Konzept des Managing Diversity, das seit Anfang der neunziger Jahre in unterschiedlichen Unternehmen, aber auch im Bereich der Nichtregierungs-Organisationen diskutiert und umgesetzt wird. Managing Diversity setzt an den jeweils individuellen Lebensmustern der Beschäftigten an und zielt darauf, dass kein Lebensmuster zu einer Benachteiligung im Zugang zu Gestaltungsressourcen führt, es vielmehr

jedem Menschen ermöglicht wird, individuelle Potenziale und Fähigkeiten optimal in Organisationen ein- und zur Geltung zu bringen. Durch diese strategische Ausrichtung ersetzt Managing Diversity den – wiederholt kritisierten – Defizitansatz in der Geschlechter- und Frauenpolitik durch einen Ressourcenansatz, der betont, dass Vielfalt und Unterschiedlichkeit in Organisationen von grossem Nutzen sind. Vor diesem Hintergrund erhalten dann die oben dargestellten positiven Effekte aktiver Vaterschaft im Besonderen und Elternschaft im Allgemeinen für Unternehmen ausdrückliche Bedeutung.

Wie Erfahrungen aus unterschiedlichen Väterprojekten zeigen, müsste Geschlechterpolitik mit dem Ziel einer grösseren Inanspruchnahme von Angeboten zur familienorientierten Arbeitszeitgestaltung durch Männer vor allem am konkreten Mann ansetzen und nicht an einen wie auch immer gearteten Normativ. In diesem Sinne ist Jean LeCamus zuzustimmen, «...dass es nicht darum geht, auf andere Weise Vater zu sein, nur um eine neue Auffassung zu präsentieren. Vielmehr geht es darum, es den Vätern zu ermöglichen, ein «Mehr» beizutragen, und den Familien, «besser» zu leben und am Ende dem Fortschritt etwas näher zu kommen».

Dr. rer. pol. Peter Döge ist Mitgründer und Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des Instituts für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. – IAIZ; tätig in der Organisationsforschung und Organisationsberatung; Zahlreiche Publikationen zur Männer- und Geschlechterforschung; Kontakt: pd@iaiz.de, weitere Informationen und Publikationen unter www.iaiz.de.