

Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem
Ansätze zur Unterstützung familienorientierter
Männer auf betrieblicher Ebene

- Pilotstudie -

Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem
Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene

- Pilotstudie -
Endbericht

Dr. Peter Döge (Projektleitung)
Dr. Cornelia Behnke

Unter Mitarbeit von:
Karsten Kassner
Stefan Reuys

Berlin
August 2004

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	- 3 -
Problemstellung: „Neuer Mann“ bei gleichbleibend geringer Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter	- 5 -
Hindernisse und Blockaden einer Familienorientierung von Männern - Stand der Forschung	- 10 -
„Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“ - Die Pilotstudie: Untersuchungsdesign	- 14 -
Methodisches Vorgehen	- 14 -
Auswahl der Gesprächspartner und Umfang des Samples	- 15 -
Betriebliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeitswünsche von Männern - Ergebnisse der Befragung der Betriebs- und Personalräte	- 19 -
Beschäftigtenzahlen und wirtschaftliche Lage	- 20 -
Typen von Betriebs- und Personalratspolitik	- 20 -
Relevanz der Vereinbarkeitspolitik in der Arbeit der Personalvertretungen und im betrieblichen Umfeld	- 21 -
In den Betrieben realisierte familienfreundliche Maßnahmen	- 23 -
Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeitspolitik allgemein	- 24 -
Wahrgenommene Schwierigkeiten bei den Vereinbarkeitswünschen von Männern	- 26 -
Erfahrungen familienorientierter Männer - Ergebnisse der Befragung der betroffenen Väter	- 28 -
Motivation für reduzierte Arbeitszeit bzw. Nutzung der Elternzeit	- 30 -
Aushandlung der familienfreundlichen Arbeitszeitmodelle	- 34 -
Reaktionen im betrieblichen Umfeld	- 36 -
Bewertung der Phase von reduzierter Berufsarbeit in Hinblick auf die Familie und auf die Karriere durch die Väter	- 39 -
Zusammenfassung Ergebnisse und weitere Empfehlungen	- 42 -
Literatur	- 45 -

Einleitung

Bei ihrer Gründung hat sich die Gewerkschaft ver.di als eine der ersten großen außer-staatlichen Organisationen in der Bundesrepublik Deutschland satzungsgemäß auf die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips in allen Handlungsbereichen verständigt. Das bedeutet, dass das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe umgesetzt werden soll. Die geschlechterpolitische Innovation des Gender Mainstreaming-Konzepts liegt dabei darin, dass es nicht ausschließlich auf die Genusgruppe der Frauen - deren Homogenität von der Geschlechterforschung seit Jahren mehr und mehr in Frage gestellt wird - zielt, sondern auf eine Reorganisation des Geschlechterverhältnisses in seiner Gesamtheit. Damit werden quasi automatisch auch Männer zu Zielgruppen geschlechterpolitischer Maßnahmen, Männer werden aber auch zu Akteuren von Geschlechterpolitik.

Hintergrund dieses Gedankens bilden insbesondere Erfahrungen aus der Geschlechterpolitik in den skandinavischen Staaten und vor allem aus Schweden, das von Anbeginn Männer mit in die Formulierung der Geschlechterpolitik einbezog und spezifische Angebote für Männer zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelte:

" ... men have been key actors as both opinion builders and policy advocates for gender equality. Their presence in the equality debates has shaped the direction and the discourses on equality to include men's liberation. Equality meant equality between the sexes, emancipation meant emancipation of women and men".¹

Die Effekte dieser Politik liegen in einer hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen, in einer vergleichsweise hohen Inanspruchnahme von Elternzeiten durch Männer sowie in vergleichsweise hohen Geburtenraten. Demgegenüber ist der Anteil von Männern in der Bundesrepublik Deutschland, die Elternzeit in Anspruch nehmen, mit gerade fünf Prozent doch eher als gering einzuschätzen. Demgegenüber steht jedoch eine in zahlreichen Einstellungsstudien von Männern formulierte Offenheit und ein Interesse an der Inanspruchnahme von Elternzeit.

Vor diesem Hintergrund konzipierte das Berliner Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. (IAIZ) gemeinsam mit dem Vorstandsbe-
reich Gender-Politik der Gewerkschaft ver.di das Projekt „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“. Dessen zentraler Ausgangspunkt liegt in der Annahme, dass nach wie vor auf betrieblicher Ebene zentrale Blockaden und Hindernisse für eine stärkere Familienorientierung von Männern in der Bundesrepublik Deutsch-

¹ BERGMANN / HOBSON 2002: 104f.; zu den männerspezifischen Maßnahmen vgl. auch BJÖRNBERG 1998, DÖGE 2000

land liegen, dass diese in den Betrieben zudem keine adäquaten Ansprechpersonen finden und nicht adäquat unterstützt werden, um ihren Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchzusetzen. Aus gewerkschaftlicher Sicht werden hier die Betriebs- und Personalräte zu zentralen Akteuren, zumal sie auch durch das Betriebsverfassungsgesetz auf diese Aufgabe hin verpflichtet werden.

Angenommen wird im Rahmen des Projekts, dass bei den Personalvertretungen jedoch für ein bestehendes Vereinbarkeitsproblem bei Männern noch zu wenig Sensibilität vorhanden ist. Hiervon ausgehend ist die Pilotstudie Teil eines umfassenderen Gesamtprojekts, welches insgesamt folgende Schritte und Teilprojekte umfasst:

1. Analyse des Bedarfs von familienorientierten Männern in unterschiedlichen Organisationen im Sinne einer Gender-Analyse im Rahmen einer qualitativen Studie (Pilotstudie)
2. Sensibilisierung männlicher Betriebs- und Personalräte für das Vereinbarkeitsproblem von Männern durch Entwicklung entsprechender Fort- und Weiterbildungsangebote
3. Aufbau von Beratungs- und Unterstützungsangeboten auf betrieblicher Ebene
4. Entwicklung einer Kampagne für ein anderes Männerbild auf betrieblicher Ebene

Die Laufzeit der Pilotstudie, die von der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach, dem BMFSFJ, der Hans-Böckler-Stiftung, der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und der Gewerkschaft ver.di finanziell gefördert wurde, betrug 15 Monate, die Interviews wurden im Herbst 2003 und Frühjahr 2004 durchgeführt.

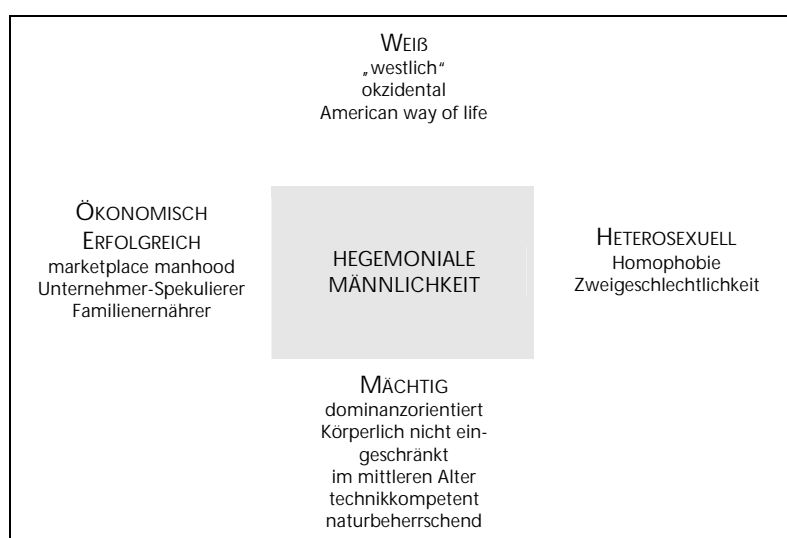
Problemstellung: „Neuer Mann“ bei gleichbleibend geringer Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter

Eine Grundannahme kritischer Männerforschung besteht darin, dass Männer keineswegs einen homogenen Geschlechterblock mit eindeutigen geschlechterpolitischen Interessen darstellen, sondern vielmehr unterschiedliche Männlichkeitsentwürfe nebeneinander existieren.² Diese sind jedoch keineswegs als gleichwertig zu sehen, sondern stehen in einem hierarchischen Verhältnis zueinander. Das jeweils dominante Männlichkeitsmuster wird als hegemoniale Männlichkeit bezeichnet. Hegemoniale Männlichkeit bildet die Spitze der hierarchischen Ordnung von sex und gender:

“Es ist ... jene Form von Männlichkeit, die in einer gegebenen Struktur des Geschlechterverhältnisses die bestimmende Position einnimmt, eine Position allerdings, die jederzeit in Frage gestellt werden kann (...) Hegemoniale Männlichkeit kann man als jene Konfiguration geschlechtsbezogener Praxis definieren, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimitätsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet (oder gewährleisten soll)” (CONNELL 1999: 97f.).

Hegemoniale Männlichkeit konstituiert sich immer durch eine durchgängige Abwertung und Abgrenzung von als weiblich konnotierten Kompetenzen, Tätigkeiten und Lebensmustern. Dabei wird Hegemoniale Männlichkeit als historisch und kulturell variabel gefasst, wobei sie in westlichen Industriestaaten im Wesentlichen durch vier Attribute bestimmt wird: Heterosexualität, Okzidentalität, Erwerbsorientierung und Machtorientierung (Abbildung 1)

Abbildung 1: Attribute Hegemonialer Männlichkeit

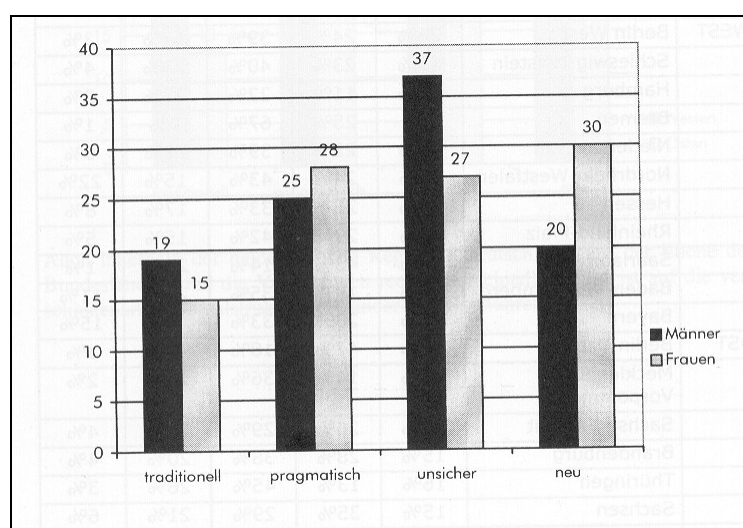


© IAIZ 2004

² CONNELL 1999; Überblick bei DÖGE 2000; DÖGE 2001; DÖGE 2001a; DÖGE / MEUSER 2001

In diesem Sinne zeigt auch die Mehrzahl der vorliegenden Arbeiten aus der Männerforschung, dass Männlichkeit noch immer auf das Engste verknüpft ist mit Erwerbsarbeit, Männer orientieren noch immer ihre Lebensbiografie am Beruf: „Masculine identity is socially constructed through work which is embedded in an occupation and often within an organization. Men’s primary identification is with work ... “³ Haus- und Familienarbeit bleibt weiterhin weiblich konnotiert, bei Geburt eines Kindes wird von der Frau die Unterbrechung ihrer Erwerbsarbeit erwartet, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Frauen meist in Teilzeitarbeit beschäftigt.

Abbildung 2: Verteilung der Männertypen in der Bundesrepublik Deutschland (Anteile in %)



nach: ZULEHNER / VOLZ 1998

Neuere Einstellungsstudien deuten allerdings darauf hin, dass das hegemoniale Männlichkeitsbild des Familienernährers nicht mehr ungebrochen als Leitbild männlicher Lebensgestaltung fungiert. So zeigen FTHENAKIS und MINSEL in ihrer Studie zur Rolle der Vaterschaft, dass sich nur noch knapp ein Drittel der befragten Männer als Familien-Ernährer begreift, sieben Zehntel dagegen als Erzieher, der mehr Zeit mit seinem Kind verbringen möchte.⁴ Analog konstatiert HOLTNER für die skandinavischen Staaten ein wachsendes Engagement von Männern im Bereich der Haus- und Familienarbeit bei Abschwächung traditioneller Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung:

³ CHENG 1996: xiv; s.a. MORGAN 1992: 75ff.; SCHNACK / GESTERKAMP 1998; ZULEHNER / VOLZ 1998: 82ff; BEHNKE/ LIEBOLD 2001

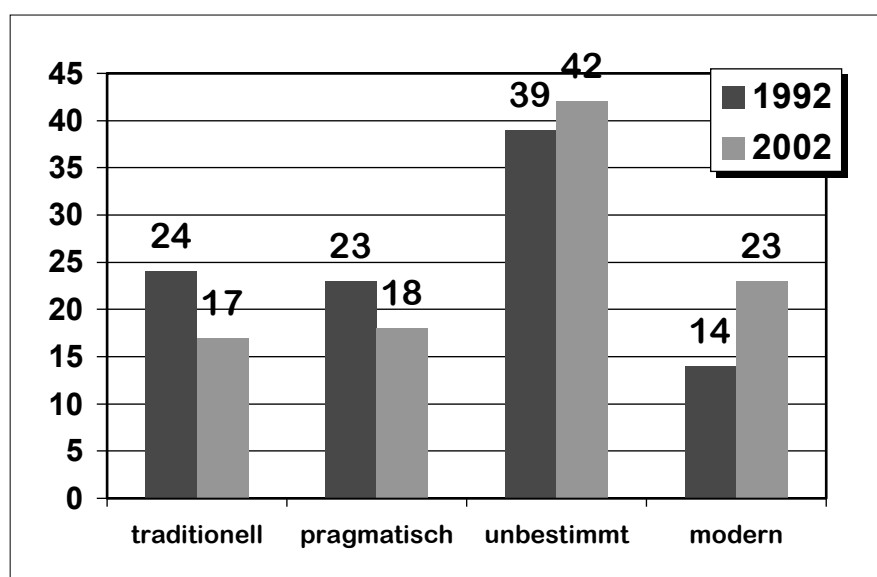
⁴ FTHENAKIS / MINSEL 2002: 97; s.a. FTHENAKIS / MINSEL 2001: 7

„As mentioned, private-life practices are often less gender-divided than ideology prescribes, and detailed investigations give a mixed picture. It seems that the practical level is less gender-segregated than the ideological level“.⁵

Unterstrichen werden diese Thesen von Einstellungsstudien, die mit identischen Fragebögen in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich durchgeführt wurden und in ihrer Anlage sowie des Stichprobenumfangs einmalig in der internationalen Männerforschung sein dürften.⁶

Diesen Studien zufolge können ein Fünftel der bundesdeutschen Männer als sogenannte „neue Männer“ gesehen werden (Abbildung 2). Während der sogenannte „traditionelle Mann“ noch weitgehend dem Leitbild des Familien-Ernährers entspricht, zeigt der „neue Mann“ eine geringere Berufsorientierung. Neue Männer sehen sich als partnerschaftliche Männer, die die Berufstätigkeit ihrer Partnerinnen unterstützen möchten. Darüber hinaus wollen neue Männer vor allem aktive Väter sein und sehen folglich in der Inanspruchnahme von Elternzeit eine Bereicherung ihres Lebens.⁷ Diese Ergebnisse werden von der jüngst vorgelegten österreichischen Männerstudie weitgehend bestätigt, wobei sogar ein Trend zur Zunahme des Anteils moderner Männer postuliert wird.⁸ (Abbildung 3)

Abbildung 3: Männertypen in Österreich (Anteile in %)



aus: ZULEHNER 2003

⁵ HOLTER 2003: 81f.

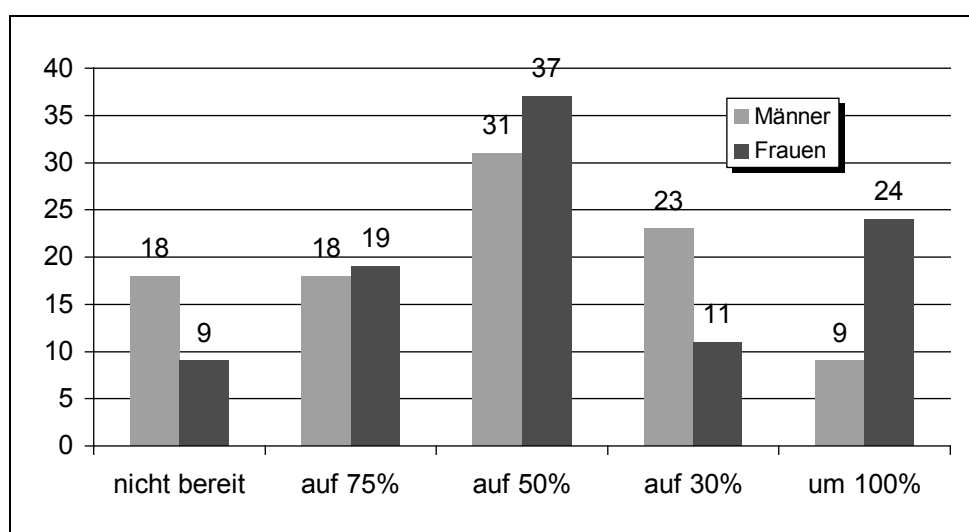
⁶ ZULEHNER / SLAMA 1991; ZULEHNER / VOLZ 1998; ZULEHNER 2003. Der Stichprobenumfang der Studie ZULEHNER / VOLZ beläuft sich auf 1200 Männer und 814 Frauen. Der Stichprobenumfang von ZULEHNER 2003 liegt bei jeweils 800 Männer und Frauen.

⁷ Vgl. ZULEHNER / VOLZ 1998: 15ff.

⁸ ZULEHNER 2003: 23ff.

Nur knapp ein Fünftel der befragten österreichischen Männer sind nicht dazu bereit, ihre Arbeitszeit zugunsten der Übernahme von häuslicher Betreuungs- und Pflegearbeit (Kinder, Alte und Kranke) zu reduzieren, gut ein Drittel der Männer ist jedoch bereit, die Arbeitszeit auf 50% zu verringern.⁹ Fast ein Viertel der Männer möchte die Arbeitszeit auf 30% verringern, nur 9% allerdings würden ihre Erwerbsarbeit ganz unterbrechen. Demgegenüber sind 24% der Frauen hierzu bereit (Abbildung 4). Insgesamt sind 54% der befragten Männer generell der Ansicht, dass auch Männer Pflege- und Betreuungsdienste zu Hause übernehmen sollten, wobei sich die neuen/modernen Männer dem Durchschnittswert der Frauen von 75% annähern. Diese Werte decken sich in etwa mit den Ergebnissen der Studie von VASKOVICS und ROST, der zufolge rund 75% der von ihnen befragten Männer „... beim letzten Kind grundsätzlich zur Partizipation am Erziehungsurlaub bereit gewesen seien“.¹⁰ Immerhin gut ein Sechstel der Männer bereute sein Entscheidung, auf Elternzeit verzichtet zu haben.¹¹

Abbildung 4: Bereitschaft zur Verringerung der Erwerbsarbeit für Pflegedienste¹²
(Anteil in %)



nach: ZULEHNER 2003: 89

Diesen Zahlen, die eine gewisse Offenheit von Männern gegenüber einem größeren zeitlichen Engagement in der Haus- und Familienarbeit nahe legen, steht gegenüber, dass in der Bundesrepublik Deutschland gegenwärtig nur 5% der Vä-

⁹ ZULEHNER 2003: 89

¹⁰ VASKOVICS / ROST 1999: 54

¹¹ VASKOVICS / ROST 1999: 54

¹² Die der Grafik zugrunde liegende Frage lautete: Angenommen, bei Ihnen zu Hause würde jemand pflegebedürftig bzw. es wird jemand für die Betreuung von Kleinkindern benötigt. Wie weit wären Sie in einer solchen Situation bereit, Ihre berufliche Arbeit zugunsten von Pflegediensten daheim zu verringern?

ter Elternzeit in Anspruch nehmen.¹³ Trotz der vorhandenen verbindlichen Regelungen werden in Schweden nur etwa 12 % der gesamten Elternzeit von Männern in Anspruch genommen, 1974 lag dieser Wert allerdings bei nur 3 %.¹⁴ Insgesamt nahmen bereits 31 % der Väter bezahlte Erziehungszeit in Anspruch.¹⁵

Vor diesem Hintergrund bildet die Beantwortung der Frage nach möglichen Hindernissen und Blockaden einer stärkeren Familienorientierung von Männern zunehmend einen inhaltlichen Schwerpunkt in der Männer- und Geschlechterforschung.

¹³ BMFSFJ 2004:2

¹⁴ MINISTRY FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS 2001: 2

¹⁵ BJÖRNBERG 2001: 8

Hindernisse und Blockaden einer Familienorientierung von Männern - Stand der Forschung

In der vorliegenden Forschungsliteratur werden folgende Gründe genannt, die eine stärkere Inanspruchnahme familienpolitischer Angebote durch Männer behindern:

- die Ausgestaltung der familienpolitischen Angebote,
- traditionelle Geschlechterbilder und -rollen,
- Blockaden auf betrieblicher Ebene.¹⁶

Im Rahmen der jüngst vorgelegten Analyse zu den Auswirkungen der veränderten Elternzeit-Regelungen in der Bundesrepublik Deutschland gaben 38% der befragten Paare an, dass die Entscheidung für eine Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Frau im Wesentlichen aufgrund finanzieller Gründe erfolgte.¹⁷ Ähnliche Ergebnisse finden sich unter anderem bei BECKMANN¹⁸ und auch bei VASKOVICS / ROST. Analog zeigt sich auch in Schweden ein direkter Zusammenhang zwischen der Höhe der monetären Ersatzleistung und der Inanspruchnahme des sogenannten Papa-Monats durch Männer. Nachdem die Lohnersatzquote Mitte der 90er Jahre auf nur noch 75 % des Bruttolohns gesenkt war, ging der Anteil der Väter, welche Erziehungszeit in Anspruch nahmen, zurück.¹⁹

Traditionelle Geschlechterbilder und -rollen und die damit verbundene enge Konnotation von familialer Betreuungsarbeit mit Weiblichkeit werden als Grund dafür gesehen, dass sich die überwiegende Anzahl der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf betrieblicher Ebene fast ausschließlich an Frauen richten.²⁰ So sind in einer Untersuchung familienpolitischer Maßnahmen im Rahmen des Familienprojekts der gemeinnützigen Hertie-Stiftung in vier bundesdeutschen Großbetrieben 66% der Männer und 72% der befragten Frauen der Ansicht, dass Frauen mit den vorhandenen Angeboten nicht zu stärkerem beruflichen und Männer nicht zu stärkerem familiären Engagement ermutigt werden.²¹ Selbst mit den in einigen skandinavischen Staaten aufgelegten familienpolitischen Maßnahmen bleibe die starke Orientierung von Männern auf Erwerbsarbeit weitgehend ungebrochen²², sie wird durch vorherrschende Organisationskulturen in der Arbeitswelt sogar noch unterstützt:

¹⁶ Vgl. beispielsweise VASKOVICS / ROST 1999: 161ff.; für den angloamerikanischen Diskurs siehe: PLECK 1993; PLECK 2001

¹⁷ BMFSFJ 2004: 3

¹⁸ BECKMANN 2001

¹⁹ BJÖRNBERG 2000: 61

²⁰ PEINELT-JORDAN 1996; s.a. KRELL 21998

²¹ KNAUTH u.a. 1999: 122

²² HAAS1993

„Most workplaces have been designed by men, for men, and according to principles that accommodate traditional men who have supportive wives and well-functioning families (...) they see men solely as workers and not as nurturing fathers“ .²³

Traditionelle Geschlechter- und vor allem Männerbilder führen schließlich auf betrieblicher Ebene zu einer Abwertung familienorientierter Männer und zu negativen Sanktionen einer Inanspruchnahme von Elternzeit-Regelungen durch Männer. In diesem Sinne berichten die von VASKOVICS / ROST befragten Männer von mehrheitlich negativen Reaktionen ihrer Arbeitgeber, sie „... mussten sich zum Teil von ihren Abteilungsleitern ‚dumme Sprüche‘ anhören“.²⁴ Während die Reaktionen der weiblichen Kolleginnen meist positiv ausfielen, reichten die Reaktionen der Kollegen „... von Unverständnis über Häme bis hin zu Ablehnung“.²⁵

Ebenso hatten rund 40% der von STRÜMPEL U.A. befragten Männer bei der Realisierung ihres Wunsches nach einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit beträchtliche Widerstände zu überwinden, wobei vor allem die Geschäftsleitungen und die direkten Vorgesetzten als zentrale Hürden genannt wurden, die dem Wunsch von Männern nach Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen kaum aufgeschlossen begegnen.²⁶ Bei den in Teilzeit beschäftigten Männern in der Untersuchung nehmen 25% der Befragten eine Verschlechterung der beruflichen Stellung wahr, mehr als 40% benennen eingeschränkte Aufstiegschancen.²⁷ Dabei fühlt sich jeder zweite derjenigen Männer, die auf Teilzeitbasis in der Privatwirtschaft arbeiten, stärker von Entlassung bedroht als bei Vollzeitarbeit, im öffentlichen Dienst jedoch nur 7%.²⁸ Bei BMW nahm von daher die Hälfte der Männer, die sich für ein flexibles Arbeitszeitmodell interessierten, davon Abstand, dieses in Anspruch zu nehmen. Auch sie führen vor allem Vorbehalte der Vorgesetzten, als wenig leistungsbereit oder als unzuverlässig zu gelten sowie befürchtete Einbußen an Karrierechancen als Gründe an.²⁹ Ebenso dachte von den männlichen Beschäftigten bei VOLKSWAGEN bis zur betriebsweiten Arbeitszeitverkürzung keiner daran, Teilzeit zu arbeiten: dies wurde als „unüblich“ angesehen.³⁰

Diese Ergebnisse werden durch die jüngst vorgelegte Untersuchung von HOCHSCHILD noch einmal eindrucksvoll bestätigt. Das von ihr ausgewählte Unternehmen ist in den USA bekannt für seine besonderen familienfreundlichen Angebote. Diese werden aber von den Beschäftigten infolge der vorherrschenden Organisationskultur, welche als „Anwesenheitskultur“ Leistung und Loyalität weit-

²³ DUE BILLING 2000: 220.

²⁴ VASKOVICS / ROST 1999: 92

²⁵ VASKOVICS / ROST 1999: 129

²⁶ STRÜMPEL u.a. 1988: 72ff.; s.a. HÖRNING u.a. ³¹1998

²⁷ STRÜMPEL u.a. 1988: 90ff.

²⁸ STRÜMPEL u.a. 1988: 85

²⁹ DELLEKÖNIG 1995: 114 ; s.a. NOTZ 2001: 113ff.

³⁰ JÜRGENS / REINECKE 1998: 216

gehend mit physischer Präsenz gleichsetzt, kaum in Anspruch genommen:

„Nur drei Prozent der Beschäftigten mit Kindern von 13 Jahren und jünger arbeiteten Teilzeit. Ein Prozent machte Job Sharing. Ein Prozent nutzte die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsplatzes. Ein Drittel der berufstätigen Eltern machte Gebrauch von flexiblen Arbeitszeiten, aber viele arrangierten nur einen unveränderten Neun- oder Zehnstundentag um ihre übrigen Alltagstermine herum. Ein paar junge Väter hatten sich informell beurlauben lassen, aber im ganzen Unternehmen gab es nur einen Mann, der ganz offiziell im Elternurlaub war.“³¹

Trotz bestehender versicherungsrechtlicher Verpflichtung³² werden selbst in den skandinavischen Staaten Männer am Arbeitsplatz mit Hindernissen bezüglich einer Inanspruchnahme von Erziehungszeit konfrontiert. 32 % der in einer entsprechenden schwedischen Untersuchung befragten Männer berichten von Blockaden. Allgemein wird in den Unternehmen von Frauen erwartet, dass sie Erziehungszeit in Anspruch nehmen: „When asked about the views of employers on them taking parental leave, in general women report positive attitudes to a higher extent than men do“.³³ Entsprechend zeigt die Untersuchung, dass rund ein Drittel der Unternehmen Männer, welche an Erziehungszeit interessiert sind, behindern und eine Beschränkung von familialen Tätigkeiten auf wenige Tage erwarten.³⁴ Zwei Drittel der Unternehmen unterstützen Männer nur unter bestimmten Bedingungen: entweder, wenn kein anderes Arrangement möglich ist oder wenn der Mitarbeiter bezüglich seiner Qualifikation von Wichtigkeit ist und gehalten werden soll. Eine ähnliche Quote ergibt sich in der Untersuchung von VASKOVICS und ROST zu Vätern und Erziehungsurlaub. Zwei Drittel der befragten Arbeitgeber zeigte kaum Interesse, mehr Männern die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub zu erleichtern. Lediglich ein Vertreter einer Betriebsleitung sah Elternzeit von Vätern als sehr positiv an.³⁵ Nur 3 % der untersuchten schwedischen Unternehmen unterstützen Männer bei Inanspruchnahme von Erziehungszeit aktiv und haben entsprechende Maßnahmen aufgelegt. Diese Unternehmen vertreten die Ansicht, dass Männer, welche Erziehungszeit in Anspruch nehmen können, ihrer Firma gegenüber loyaler sind und während der Erziehungszeit zudem neue Fähigkeiten und neues Selbstvertrauen entwickeln, die deren Arbeitsproduktivität erhöhen.³⁶

³¹ HOCHSCHILD 2002: xxvi

³² Vgl. KOLBE 2001

³³ BJÖRNBERG 2001: 8f., s.a. BJÖRNBERG 2000: 67

³⁴ HAAS / HWANG 2000: 147ff

³⁵ VASKOVICS / ROST 1999: 142ff.

³⁶ Diese Überlegungen werden seit geraumer Zeit auch in einigen US-amerikanischen Unternehmen angestellt. Und so werden dort Personen auf Leitungsfunktionen nur dann eingestellt, wenn diese mindestens ein Jahr eigenständig ein Kind versorgt oder eine andere Betreuungsleistung erbracht haben (KRESS u.a. 1999: 124)

Obwohl einige der von STRÜMPEL u.a. befragten Männer kritisch anmerkten, dass von den Personalvertretungen keine Hilfe ausgegangen sei³⁷, wird in keiner der vorliegenden Studien explizit auf die Rolle der Personalvertretungen bei der Umsetzung des Wunsches nach familienorientierter Arbeitszeit seitens männlicher Beschäftigter auf betrieblicher Ebene eingegangen. Somit bleibt unklar, ob und auf welche Weise Personalvertretungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter auf betrieblicher Ebene unterstützen und auch entsprechende Angebote initiieren könnten.

³⁷ STRÜMPEL u.a. 1988: 79

„Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“ - Die Pilotstudie: Untersuchungsdesign

Vor dem Hintergrund der Problemstellung und dem gegenwärtigen Stand der Forschung zu Blockaden einer stärkeren Familienorientierung von Männern verfolgte die Pilotstudie, die - wie eingangs ausgeführt - Teil eines umfassenden Projekts zu einer größeren Sensibilisierung von Personalvertretungen für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, zwei Fragestellungen:

- Mit welchen Hindernissen werden Männer, welche an der Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. an familienorientierten Arbeitszeitmodellen interessiert sind, auf betrieblicher Ebene konfrontiert, welche Hindernisse erscheinen ihnen besonders gravierend? Welche Unterstützungsleistungen wünschen sich familienorientierte Männer in dieser Situation?
- In welcher Weise thematisieren Personalvertretungen das Vereinbarkeitsproblem? Welchen Stellenwert nimmt das Thema im Allgemeinen und Vereinbarkeitsprobleme von Männern im Besonderen im Rahmen der Betriebs- bzw. Personalratsarbeit ein?

Methodisches Vorgehen

Die Pilotstudie zielte von daher auf zwei Personenkreise ab: Zum einen sollten die subjektiven Bedürfnisse und Problemsichten familienorientierter Männer hinsichtlich einer Unterstützung auf betrieblicher Ebene sowie ihre Deutungs- und Verarbeitungsmuster eines bestehenden Vereinbarkeitsproblems rekonstruiert werden. Zum anderen sollte erfasst werden, ob und in welcher Weise das Vereinbarkeits-thema auf Seiten der Personalvertretungen Relevanz besitzt.

Als angemessenes Erhebungsinstrument wurde das offene leitfadengestützte Interview gewählt. Der Leitfaden wurde flexibel und unbürokratisch gehandhabt, wodurch nicht ein standardisierter Ablauf vorgegeben, sondern gewährleistet wurde, dass alle forschungsrelevanten Themen angesprochen wurden, wobei den Forschungspartnern gleichzeitig ausreichend Raum für eigene Relevanzsetzungen sowie unerwartete Themendimensionierungen blieb. Diese Mischung aus Strukturierung und Offenheit erwies sich forschungsstrategisch als sehr fruchtbar.³⁸

³⁸ BEHNKE / MEUSER 1999; BOHNSACK 2000

Um Ausmaß und Vielschichtigkeit der Problemsichten zunächst zu erfassen und auszuloten, war die Pilotstudie in klassischem Sinne explorativ angelegt. Insofern ist mit der gewählten Stichprobengröße und -zusammensetzung vor allem der Zweck verbunden, ein möglichst vielschichtiges und kontrastreiches Bild zu erhalten. Eine in diesem Sinne hochverdichtete Stichprobe³⁹ kann und will nicht mit dem Anspruch auf Repräsentativität auftreten. Ebenso wenig kann ein solches Vorgehen die üblichen Standards einer Betriebsfallstudie einhalten. Intendiert ist vielmehr die Rekonstruktion einer Problemstruktur in ihrer empirischen Komplexität. Somit lässt auch das gewählte Untersuchungsdesign mit seiner engen Bestimmung des Untersuchungsfelds und der Merkmale der zu befragenden Personen hinsichtlich ihres Geschlechts, Alters sowie hinsichtlich ihrer spezifischen Situation (Vereinbarkeitswunsch und -problem) und Funktion (Personalvertretung) in den ausgewählten Betrieben aussagefähige Ergebnisse jenseits der von KAUFMANN angesprochene Gefahr einer zu großen Beliebigkeit erwarten.⁴⁰

Auswahl der Gesprächspartner und Umfang des Samples

Zur Beantwortung der Frage nach der Relevanz des männlichen Vereinbarkeitsproblems bei Betriebs- und Personalräten wurden Interviews mit 19 VertreterInnen von Betriebs- bzw. Personalräten durchgeführt.

Auswahl und Suche geeigneter Interviewpartner auf Seiten der Personalvertretungen war trotz der unterstützenden Aktivitäten des Kooperationspartners ver.di mit großem Zeitaufwand verbunden und gestaltete sich im Ganzen eher schwierig. Insbesondere ergaben sich sowohl bei den Personalvertretungen wie auch bei den Vätern große Probleme bei der Suche nach geeigneten InterviewpartnerInnen aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes, so dass in der Studie insgesamt die geplante Gleichverteilung der InterviewpartnerInnen aus privaten und öffentlichen Dienstleistungen nicht realisiert werden konnte. Die sich hier möglicherweise verbergenden spezifischen Kommunikationskulturen und Problemdimensionen wären mit Sicherheit ein lohnender Gegenstand einer weiteren Untersuchung. Die in die Untersuchung einbezogenen Personalvertretungen stammen zudem nicht aus denselben Betrieben bzw. Unternehmen wie die befragten familienorientierten Männer. Eine solche Betriebsnähe wurde von diesen in der Mehrzahl nicht gewünscht. Auch dieses Phänomen harrt unseres Erachtens einer weiteren Exploration.

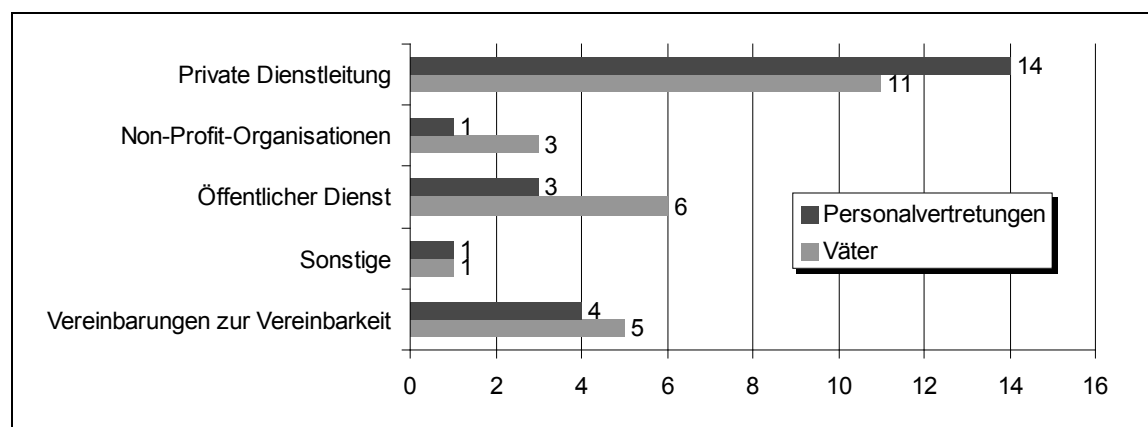
³⁹ vgl. zur Problematik des Begriffs „Stichprobe“ im Rahmen qualitativer Forschung vgl. KAUFMANN 1999: 65

⁴⁰ NOTZ (2001) beispielsweise wählt 14 Paare anhand von zwei Merkmalen aus, auch JÜRGENS / REINECKE bestimmen ihre Paare gleichfalls anhand von zwei Merkmalen. Die 27 Paare, welche von KOPPETSCH und BURCKHARDT befragt wurden, stammten sogar nur aus zwei Regionen, wodurch jedoch der Aussagegehalt ihrer Analyse nicht geschmälert sein dürfte.

Meist handelte es sich bei den Interviewpartnern aus dem Bereich der Personalvertretungen um die Betriebs- oder Personalratsvorsitzenden bzw. den oder die stellvertretendEn Vorsitzenden, in vier Fällen sind die Interviewpartner Mitglied des Betriebs- oder Personalrats, in einem Fall war zusätzlich die Gleichstellungsbeauftragte eines Betriebes zugegen. Bis auf zwei weibliche Personalvertreterinnen sowie die Gleichstellungsbeauftragte waren alle Interviewpartner männlich. In sieben Fällen war der örtliche Betriebs- oder Personalrat überwiegend männlich besetzt, in fünf Fällen überwiegend weiblich, in zwei Fällen gab es nahezu gleich viele männliche und weibliche VertreterInnen und in fünf Fällen haben wir keine Angaben über die Zusammensetzung nach Geschlecht erhalten.

Branchenspezifisch erfolgte in der gesamten Studie eine Einschränkung auf den Bereich der privaten und öffentlichen Dienstleistungen. Diese branchenspezifische Einschränkung ergab sich zum einem aus der Kooperation mit einer Dienstleistungsgewerkschaft und erscheint zum anderen forschungsstrategisch auch sinnvoll. Denn wie vorliegenden Studien insbesondere aus den skandinavischen Staaten zeigen, stammen familienorientierte Männer vor allem aus öffentlichen Dienstleistungsbetrieben: „If the father was a public servant or white-colour worker, then the chances increased“.⁴¹ Um mögliche Unterschiede in der Behandlung der Vereinbarkeitsfrage bei Männern in Betrieben aufzufinden, die bereits Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten, wurden neun Betriebe ausgewählt, in welchen entsprechende Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorhanden sind.

Abbildung 5: Herkunft der InterviewpartnerInnen



⁴¹ ROSTGAARD u.a. 2000: 35

Die interviewten Betriebs- und Personalräte vertreten dementsprechend die örtlichen Betriebs- oder Verwaltungseinheiten bzw. Filialen aus folgenden Bereichen: Banken (4), Versicherungen (3), Einzelhandel (4), Behörden auf städtischer oder auf Landesebene (3) sowie jeweils einmal Sparkasse, Verpackungswerk, ausgelagerter Servicebetrieb, Hilfsorganisation und Medien (Nachrichtenagentur) .

Insgesamt wurden 21 familienorientierte Männer befragt (Tabelle 1). Von diesen sind sechs bei privaten Dienstleistungsunternehmen beschäftigt, sechs in der öffentlichen Verwaltung von Bund, Land oder Kommune, zwei in Versicherungen, ebenfalls zwei in Wohlfahrtsverbänden und je einer in folgenden Bereichen: Handel, Bank, Gewerkschaft, IT-Branche sowie außeruniversitäres Forschungsinstitut.

Tabelle 1: Merkmale Männer

Name	Alter	Familienstand	Branche
Ahrens (B01)	36	verheiratet, 2 Kinder	Gewerkschaft
Behrens (B05)	31	verheiratet, 2 Kinder	priv. Dienstleistungen
Cain (B02)	31	nicht eheliche Lebensgemeinschaft, 4 (leibliche und nicht leibliche) Kinder	priv. Dienstleistungen
David (B03)	35	verheiratet, 1 Kind	öffentl. Dienst
Ebert (B06)	33	verheiratet, 1 Kind	priv. Dienstleistungen
Faber (B04)	35	verheiratet, 3 Kinder	priv. Dienstleistungen
Gebert (B07)	37	verheiratet, 2 Kinder	Handel
Hartmann (B10)	44	verheiratet, 2 Kinder	Non-Profit-Organisation
Iglauer (B11)	44	verheiratet, 2 Kinder	priv. Dienstleistungen
Jahn (B09)	34	verheiratet, 2 Kinder	Versicherung
Kaiser (B08)	29	verheiratet, 2 Kinder	öffentl. Dienst
Lambertz (B14)	Anfang 30	verheiratet, 2 Kinder	priv. Dienstleistungen
Mertens (B12)	39	verheiratet, 1 Kind	Bundesbehörde
Naumann (B13)	40	verheiratet, 2 Kinder	öffentl. Dienst
Obermann (B15)	40	verheiratet, 2 Kinder	Kommunalverwaltung
Paul (B16)	46	verheiratet, 1 Kind	Non-Profit-Organisation (außeruniversitäres Forschungsinstitut)
Quendler (B17)	45	verheiratet, 2 Kinder	Bank
Zadeck (B18)	Ende 30	verheiratet, 1 Kind	IT-Branche
Albrecht (B19)	41	verheiratet, 2 Kinder	Versicherung
Blum (B20)	37	verheiratet, 2 Kinder	öffentl. Dienst
Limbach (B21)	33	verheiratet, 2 Kinder	Non-Profit-Organisation

Die befragten Männer sind zum Interviewzeitpunkt zwischen 29 und 46 Jahre alt, der Schwerpunkt in der Altersstruktur liegt bei den Anfang bis Ende Dreißigjährigen. Hinsichtlich dieses Merkmals erfolgte im Laufe der Suche nach Interviewpartnern, die sich ebenfalls schwierig gestaltete, eine Modifikation des ursprünglich auf Mitte 30 angesetzten Höchstalters der Männer.⁴² Die Männer haben zwischen ein und vier Kinder im Alter von 0 bis 16 Jahren. Die meisten Männer haben 2 Kinder im Kleinkindalter bzw. im schulpflichtigen Alter. Von den 21 Männern sind 20 verheiratet, ein Mann lebt in nicht ehelicher Lebensgemeinschaft mit der Partnerin (Tabelle 1).

Die Dauer der Interviews betrug im Durchschnitt 60 Minuten. Die Gespräche wurden von jeweils einem männlichen Interviewer durchgeführt, auf Kassette aufgezeichnet und anschließend vollständig transkribiert, wobei die Anonymisierung der Gesprächspartner durch die Maskierung von Eigennamen, Städten, Unternehmen usw. gewährleistet wurde. Die Auswertung erfolgte in Anlehnung an die Vorschläge von MEUSER und NAGEL⁴³ in folgenden Schritten: Paraphrasierung der forschungsrelevanten Themenfelder in den Einzelinterviews, thematischer Vergleich zwischen den Interviews und schließlich Konzeptualisierung, Begriffsbildung und Typenbildung.

⁴² Ähnliche Probleme bei der Suche familienorientierter Männer schildert PEINELT-JORDAN 1996

⁴³ MEUSER / NAGEL 2002

Betriebliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeitswünsche von Männern - Ergebnisse der Befragung der Betriebs- und Personalräte

Voraussetzung dafür, dass die Vereinbarkeitsprobleme von Männern im Besonderen wahrgenommen werden ist, dass das übergeordnete Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Allgemeinen für die Betriebs- und Personalräte von einiger Relevanz ist. Der Stellenwert des Vereinbarkeitsthemas hängt – wir werden das im folgenden differenziert darstellen - in erheblichem Maße mit der Größe der betrieblichen Einheit zusammen, mit der wirtschaftlichen Lage des Betriebes sowie mit dem Politikverständnis des Betriebs- oder Personalrats. Folgende Tendenz geht klar aus unserer Untersuchung hervor: Je kleiner die betriebliche Einheit, je schlechter die wirtschaftliche Situation und je konsensorientierter das Politikverständnis der Personalvertretung, desto geringer ist der Stellenwert, den die Vereinbarkeitspolitik einnimmt. Positiv ausgedrückt: Eine engagierte Vereinbarkeitspolitik, in der auch die Probleme der Männer wahrgenommen werden, findet sich tendenziell in größeren Betriebseinheiten, in denen das Klima nicht zu dominant von Personalabbau und Sparmaßnahmen geprägt ist und in denen der Betriebs- oder Personalrat eine aktiv-kämpferische Grundhaltung an den Tag legt. Aus dieser Tendenz ist nicht abzuleiten, dass in Betriebseinheiten mit 800 oder mehr Beschäftigten zwingend eine engagierte Vereinbarkeitspolitik betrieben wird, wohl aber lässt sich der Umkehrschluss machen, dass in Betriebseinheiten mit 50, 80 oder 150 Beschäftigten die Vereinbarkeitspolitik kaum je eine nennenswerte Rolle spielt und die besonderen Vereinbarkeitsprobleme von Männern schon gar nicht. Die Zusammensetzung der örtlichen Betriebs- und Personalräte nach Geschlecht ist für den Grad der Relevanzzerachtung des Vereinbarkeitsthemas nicht von Bedeutung.

Bevor wir die Ergebnisse der Befragung der Personalvertretungen im Einzelnen darstellen, gilt es, was die Nutzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Männer betrifft, noch folgendes vorzuschicken: Relativ unabhängig vom Engagement der Personalvertretungen für das Thema Vereinbarkeit und unabhängig vom Grad der Aufgeschlossenheit der Firmenleitungen für work-life-balance und dergleichen, ist zu konstatieren, dass Teilzeitmodelle und Elternzeit in allen untersuchten Betriebseinheiten bislang noch immer in ganz überwiegendem Maße von den Frauen genutzt werden. Teilzeit wird von Männern meist vollzeitnah oder in Altersteilzeit genutzt und die Zahl der Männer, die Elternzeit nutzen, ist sehr gering. Die meisten Personal- und Betriebsräte wissen jeweils von zwei oder drei Einzelfällen in ihrer Betriebseinheit zu berichten, schätzen allerdings zum Teil das Potenzial interessierter Männer weit höher ein (was Männer möglicherweise daran hindert, ihren Wunsch in die Tat umzusetzen, werden wir später darlegen). Zum jetzigen Zeitpunkt muss man also konstatieren, dass Männer, die familienfreundliche Angebote für sich nutzen, bislang noch Ausnahmefälle darstellen.

Beschäftigtenzahlen und wirtschaftliche Lage

Die folgenden Beschäftigtenzahlen beziehen sich auf die einzelnen Betriebseinheiten, Verwaltungseinheiten oder Filialen, die die örtlichen Betriebs- und Personalräte jeweils repräsentieren. Von den von uns untersuchten Betriebseinheiten hatten sieben zwischen 15 und 200 Beschäftigte, zwei zwischen 200 und 800 Beschäftigte, acht zwischen 800 und 3000 Beschäftigte und zwei über 3000 Beschäftigte. In zehn der zugrunde liegenden Betriebseinheiten ist explizit von der Dominanz des Themas Personalabbau in Folge von Umstrukturierungen, Fusionen oder drohender Insolvenz die Rede, darunter befinden sich fast alle kleineren Betriebseinheiten.

Typen von Betriebs- und Personalratspolitik

Die Betriebs- oder Personalratspolitik ist in vier Fällen ausgesprochen konsensorientiert, das heißt, es handelt sich zum einen um Betriebs- und Personalräte, deren Selbstverständnis sich durch die Leitlinie 'Wir sitzen doch alle in einem Boot' charakterisieren lässt und die ihre Betriebseinheit als „familiär“ charakterisieren. Typischerweise handelt es sich hier um kleinere Betriebseinheiten in wirtschaftlich schwieriger Lage, es gibt wenig Personalfluktuation, die Belegschaft ist langjährig zusammengewachsen und der Chef gilt gleichsam als ‚guter Patriarch‘. Bei diesem Typus von Betriebsrat finden mitunter keine offiziellen Sitzungen statt, statt dessen gibt es informelle Gespräche mit dem Chef zwischen Tür und Angel, die Arbeitsauffassung ist pragmatisch: kein unnötiges Bürokratisieren. Hier gilt als übergreifendes Ziel der Zusammenhalt von Belegschaft und Leitung in harten Zeiten. Vereinbarkeitspolitik ist hier zum einen kein Thema ‚mangels Masse‘, aufgrund von einer vergleichsweise ‚alten‘ Belegschaft, die die Familiengründungsphase lang hinter sich hat und aufgrund eines geringen Frauenanteils. Zum anderen will man den Chef nicht mit vermeintlich nachrangigen Themen behelligen. Die zweite Variante der konsensorientierten Betriebsräte findet sich in kleinen Betriebseinheiten in den neuen Bundesländern. Hier wirkt die schlechte Arbeitsmarktlage in der Region und die Angst vor Arbeitsplatzverlust einschüchternd auf Belegschaft und Betriebsrat. Die Betriebsräte sind auch im Interview vorsichtig und zurückhaltend. Vereinbarkeitspolitik spielt hier so gut wie gar keine Rolle, auch bei bestehendem Rechtsanspruch hätten die Leute Angst, von der Geschäftsleitung „irgendetwas zu fordern“.

Die größte Gruppe unter den interviewten Personal- und Betriebsräten (10 Fälle) weisen ein kooperatives Politikverständnis auf, d.h., ein Verständnis, das sich als ‚Co-Management‘ bezeichnen lässt. Auch hier sind die Betriebs- oder Verwaltungseinheiten meist von Sparmaßnahmen und Personalabbau infolge von Umstrukturierung oder Fusionierung betroffen, es handelt sich aber um größere Ein-

heiten. Hier wirkt die wirtschaftliche Lage disziplinierend, aber nicht einschüchternd. Die Haltung der Betriebs- oder Personalräte lässt sich mit Formulierungen wie „first things first“ charakterisieren, das heißt, die Personalvertretungen sehen sich in der Verantwortung, mit den Geschäftsleitungen gemeinsam Lösungen zu finden angesichts von Sparmaßnahmen, Sozialplänen u.ä. Vereinbarkeitspolitik gilt hier angesichts der Herausforderungen im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen und dergleichen nicht als irrelevant, wohl aber als „Luxusthema“. Sowohl beim konsensorientierten als auch beim kooperativen Typus dominiert hinsichtlich des Themas der Vereinbarkeit eine am Einzelfall orientierte Politik, das heißt, die Betriebs- oder Personalräte intervenieren oder unterstützen, wenn einzelne Beschäftigte mit einem konkreten Anliegen an sie herantreten; es wird nach individuellen Lösungen gesucht.

Schließlich gibt es eine Gruppe von Betriebs- und Personalräten (5 Fälle), deren Haltung sich als „aktiv-kämpferisch“ bezeichnen lässt. Hier betreiben die Personalvertreter, wenn es sein muss, einen konfrontativen Kurs, sie machen aktiv Vorschläge, intervenieren nicht nur in Einzelfällen, sondern streben darüber hinaus kollektive Regelungen an und sie scheuen zur Durchsetzung ihrer Politik zum Teil auch nicht vor spektakulären Aktionen zurück (mit Pressekampagnen u.ä.). Bei Betriebs- und Personalräten dieses Typs ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchweg ein relevantes Thema und wird kontinuierlich mitbearbeitet.

Relevanz der Vereinbarkeitspolitik in der Arbeit der Personalvertretungen und im betrieblichen Umfeld

In 13 Fällen hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Arbeit von Betriebs- und Personalrat und/oder im Betrieb insgesamt kaum einen oder nur einen geringen Stellenwert. Hier spielt zunächst, wie schon erwähnt, die wirtschaftliche Situation des Betriebs und die spezifische Arbeitsmarktlage eine Rolle. Angst vor Arbeitsplatzverlust und hohe Arbeitslosenquoten in der Region wirken sich schwächend auf das Selbstbewusstsein von Belegschaft und Betriebsrat aus. Rechte durchzusetzen oder Forderungen zu stellen, fällt dann schwer. Umstrukturierungen, Sparmaßnahmen und Personalabbau schieben auch in den Augen der Personalvertretungen das Thema Vereinbarkeit nach hinten. Ein Betriebsrat erklärt in diesem Zusammenhang: „Solche Fragen stehen in keinem Verhältnis zu den Problemen, die wir tatsächlich haben“. Angesichts von massiven strukturellen Problemen erachten viele Betriebs- und Personalräte das Vereinbarkeitsthema explizit als „Luxusthema“. Das bedeutet nicht, dass sie dem Thema jede Relevanz absprechen, aber es handelt sich in ihren Augen deutlich um ein nachrangiges Thema, dessen man sich annimmt, wenn die vorrangigen Themen abgearbeitet sind. Eine solche Haltung beim Betriebs- und Personalrat kann interessanter Weise auch dann bestehen, wenn das Unternehmen, was in vier Fällen beobachtet wurde, an Auditierungen bezüglich

wurde, an Auditierungen bezüglich des Vereinbarkeitsthemas teilnimmt. Die Betriebsräte werfen dann zum Beispiel der Firmenleitung eine fassadenhafte Politik vor. Die Leitung profiliere sich nach außen mit Zertifikaten, während innen eine harte Politik des Personalabbaus betrieben werde. Diese ‚Doppelmoral‘ ärgert die Personalvertretung.

Eine weitere Ursache, die in (den eher kleinen) Betriebseinheiten eine geringe Relevanz des Themas befördert ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten (zwischen 40 und 50 Jahren). Diese weisen dann eine lange Firmenzugehörigkeit auf und haben ihre Familiengründungsphase lange hinter sich. Des Weiteren finden sich Betriebseinheiten mit ganz überwiegend kinderloser Belegschaft; in beiden Fällen entfällt das Thema Vereinbarkeit, da ein interessierter Personenkreis fehlt. Ferner gibt es einige kleinere Betriebseinheiten (meist im Bereich Einzelhandel) mit sehr wenig Männern unter den Beschäftigten, hier entfällt dann das Thema Vereinbarkeitsprobleme bei Männern.

Ein Hinderungsgrund, der allerdings nur einmal explizit benannt wird, sei die ‚Sperrigkeit‘ von Begriffen wie „Gender-Mainstreaming“. Hier scheitern die Personalvertretungen sozusagen am Problem der Vermittelbarkeit: schon die Bedeutung von Maßnahmen mit solchen Titeln sei „äußerst schwer zu transportieren“.

In sechs Fällen hat das Thema Vereinbarkeit in der Wahrnehmung der Betriebs- und Personalräte einen hohen Stellenwert. Gute Voraussetzungen für eine größere Relevanz des Themas sind, wie schon erwähnt, vergleichsweise hohe Beschäftigtenzahlen (um die 1000 Beschäftigte), eine Personalvertretung mit vergleichsweise aktiv-kämpferischer Haltung sowie ein Betriebsklima, in dem nicht alle Themen völlig von der angespannten wirtschaftlichen Lage des Betriebes überlagert werden. Ferner ist eine jüngere Belegschaft mit einem wachsenden Frauenanteil günstig für die Relevanzwertung des Themas. Die Unternehmen, in denen ein über die gesetzlichen Regelungen hinausreichendes Engagement zu verzeichnen ist, sind meist solche, in denen die Geschäftsleitungen familienfreundliches Engagement als „positiven Imagefaktor“ werten. Eine von der Geschäftsleitung beförderte familienfreundliche Politik ist zudem meist von einer ökonomischen Rationalität getragen: es geht um langfristige Personalbindung.

Eine kontinuierliche und engagierte Gleichstellungspolitik, in der auch das Vereinbarkeitsproblem von Männern wahrgenommen wird, findet sich mithin dort, wo sich sowohl bei den Personalvertretungen als auch bei den Geschäftsleitungen die Annahme durchgesetzt hat, dass sich Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und betriebswirtschaftliche Erfolge nicht ausschließen. Gleichstellungspolitik lässt sich dort mit Erfolg betreiben - dies betonen viele Interviewpartner -, wo die Firmenleitung wirklich hinter einer solchen Politik steht.

In den Betrieben realisierte familienfreundliche Maßnahmen

In fast allen der Untersuchung zugrunde liegenden Betriebseinheiten wird Teilzeit in einer großen Variationsbreite angeboten, mit täglicher oder wöchentlicher Reduzierung der Arbeitszeit, seltener mit Blockfreizeiten, mit Arbeit am Vormittag oder am Nachmittag oder, selten, als Job-Sharing-Modell. Die Reduzierung der Arbeitszeit liegt zwischen 10 und 75 %, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten variiert sehr stark, in manchen Betriebseinheiten liegt er bei fast 50 % (Behörden oder Versicherungsgesellschaften). In einigen wenigen Betriebseinheiten ist Teilzeit wiederum marginal, so zum Beispiel in sehr kleinen Einheiten mit fast ausschließlich männlicher Belegschaft oder aber in einer Filiale des Einzelhandels mit hoher Personalfuktuation, in der das Mehrheitsmodell die geringfügige Beschäftigung ist. Die Personalabteilungen sind in aller Regel sehr offen für Teilzeit, nicht zuletzt deshalb, weil Teilzeit als Instrument zur Personaleinsparung genutzt werden kann. Von den Männern nutzen zwischen 3 und 10 % Teilzeitangebote, wobei es sich meist um vollzeitnahe Teilzeit mit 30 oder 32 Stunden pro Woche handelt oder um Altersteilzeit. Die Teilzeitmodelle werden, wie schon erwähnt, ganz überwiegend von Frauen genutzt mit einer deutlichen Präferenz für die Vormittagsstunden (was, wie wir weiter unten noch ausführen, zu Problemen führt); in Führungspositionen nutzen auch Frauen seltener Teilzeit. Männer nutzen Teilzeit in Führungspositionen sehr selten; das erwähnte Jobsharing-Modell wird in Führungsposition von 2 Frauen umgesetzt – bislang mit gutem Erfolg. In über einem Drittel der Betriebe sind Gleitzeitmodelle vorhanden, die von allen Beschäftigten, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind, wie zum Beispiel im Servicebereich, genutzt werden kann; auch von der Gleitzeit machen Frauen aufgrund der Öffnungszeiten der Kinderbetreuenden Institutionen stärker Gebrauch. In einem Fall gibt es Vertrauensarbeitszeit und in zwei Fällen die Möglichkeit von Teleheimarbeit mit Arrangements wie zum Beispiel drei Tage Arbeit zu Hause und drei Tage Präsenz am Arbeitsort. Diese Möglichkeit stößt, nach Beobachtungen unserer Interviewpartner, auf verstärktes Interesse auch bei Männern.

Darüber hinaus finden sich folgende Angebote und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Einige Betriebe bieten die Möglichkeit, die Elternzeit noch ein halbes Jahr länger als gesetzlich festgeschrieben zu nehmen oder es gibt die Möglichkeit, nach Ablauf der Elternzeit noch 2 Jahre unbezahlten Urlaub zu nehmen. Etliche Unternehmen engagieren sich, um das Problem der Kinderbetreuung zu lösen. So wird vielfach ein sogenannter Familienservice angeboten, der bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten behilflich ist, es werden Kindergartenplätze in städtischen Einrichtungen finanziell unterstützt, es gibt Kinderbetreuungsangebote in Notfällen sowie in einigen wenigen Fällen auch einen Betriebskindergarten und einmal, auf private Initiative einiger Beschäftigter, auch eine Betriebskinderkrippe. Um die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern und die Anschlussfähigkeit der Mitarbeiter zu gewährleisten, werden

Seminare für Wiedereinsteiger/innen nach der Elternzeit angeboten und/oder es wird versucht, während der Elternzeit den Kontakt zu den Mitarbeitern aufrecht zu erhalten. Manche dieser Maßnahmen sind in Betriebsvereinbarungen festgehalten, manche in Frauenförderplänen, manche Angebote gehen auch verstärkt auf die Geschäftsleitung zurück, beispielsweise die Forcierung von Teilzeit aufgrund damit verbundener Einsparmöglichkeiten. In einigen Betriebseinheiten wird versucht, bei der Neukonzeption von Betriebsvereinbarungen, etwa weil die alten dem Gesetzesstand noch „hinterherhinken“ oder weil durch Umstrukturierungen ohnehin vieles neu verhandelt werden muss, die neuen Betriebsvereinbarungen explizit „männerfreundlich“ zu gestalten. Dies sind aber Ausnahmen; in den meisten Betrieben kann nicht von einem besonderen Problembewusstsein in Bezug auf ein Vereinbarkeitsproblem von Männern die Rede sein.

Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeitspolitik allgemein

Eine grundlegende Schwierigkeit, die flexiblen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegensteht - und hier deckt sich, wie wir später noch sehen werden, die Beobachtung der Personal- und Betriebsräte mit der der betroffenen Väter – besteht in der nach wie vor in den Betrieben stark verankerten Anwesenheitskultur und der Vollzeitmentalität. Für viele direkte Vorgesetzte ist es, nach Erfahrung vieler Personalvertreter, noch immer selbstverständlich, dass die Mitarbeiter jederzeit vor Ort erreichbar sind. Ein Interviewpartner benennt diese Haltung als „Vorstellung, der Mitarbeiter hat sich vollständig dem Unternehmen zu verschreiben, mit Haut und Haar, ja, und muss jederzeit verfügbar und erreichbar und disponibel sein“. Die Beurteilung eines Mitarbeiters als hoch motiviert, ist immer noch gekoppelt an kontinuierliche Präsenz am Arbeitsplatz. Diese Gebundenheit der Karrierechancen an möglichst ununterbrochene Präsenz am Arbeitsort steht der Nutzung von Elternzeit oder Teilzeit durch karriereorientierte Mitarbeiter entgegen. Ganz überwiegend wird eine Unterbrechung der kontinuierlichen Vollerwerbstätigkeit von den Betriebs- und Personalräten als Gefahr für einen „massiven Karriereknick“, mindesten aber eine „Karrierebremse“ eingeschätzt. Diese Gefahr besteht prinzipiell in gleicher Weise für Männer und Frauen; da aber nach wie vor in allen Betrieben die besonders ‚karriereträchtigen‘ Positionen, sprich die Führungspositionen, ganz überwiegend von Männern besetzt sind, ist die Bedrohung durch einen Karriereknick für die Männer deutlicher.

Ebenfalls einhellig wird die Bedeutung der persönlichen Haltung, oft im Verbund mit den persönlichen Lebensumständen von Vorgesetzten (Abteilungsleitern, Teamchefs u.ä.) genannt. Denn Selbstverständnis und eigene Lebenspraxis des Vorgesetzten prägen dessen Vorbehalte oder aber dessen Verständnis für Mitarbeiter, die aufgrund von familialen Engagement ihre Arbeitszeit zeitweise reduzieren bzw. Elternzeit in Anspruch nehmen möchten. So hat ein Vorgesetzter, der

selbst völlig in seiner Berufsarbeit aufgeht, dessen Lebensmittelpunkt sozusagen die Firma ist („Der lebt auch, glaub ich, wirklich nur für diese Firma“, wie ein Interviewpartner einen Vorgesetzten charakterisiert), in aller Regel wenig Verständnis für Vereinbarkeitswünsche auf Kosten einer Vollerwerbstätigkeit seitens seiner Mitarbeiter. Direkte Vorgesetzte können durch ihre negative Haltung eine prinzipiell vereinbarkeitsfreundliche Leitlinie, wie sie von einigen Firmenleitungen durchaus propagiert wird, konterkarieren. In diesem Zusammenhang konstatieren unsere Interviewpartner dann auch eine Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis: So kann es durchaus sein, dass in Hochglanzbroschüren der Unternehmen für familienfreundliche Maßnahmen geworben wird, diese aber in der betrieblichen Praxis nicht zur Umsetzung kommen, weil die Abteilungsleiter etwa weiterhin an ihren Vorstellungen von durchgängiger Präsenz am Arbeitsort festhalten (vgl. dazu auch später die Schilderungen eines betroffenen Vaters).

Einige Betriebs- und Personalräte konstatieren allerdings auch auf Seiten der Beschäftigten eine unflexible Haltung. So spricht ein Betriebsrat in einer Versicherungsgesellschaft beispielsweise von einer „konservativen Grundhaltung“ auf Seiten der Beschäftigten. Ein Personalrat einer Behörde spricht in diesem Zusammenhang von „Beamtenmentalität“, von einer vielleicht behördentypischen Unflexibilität, die die Mitarbeiter an den Tag legten. Die Beschäftigten gingen nicht das Wagnis ein, im Zuge von der Familie geschuldeten Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit möglicherweise auf einem anderen Arbeitsplatz zu landen („ (...) dass viele Leute eben hundert Jahre auf ihrer Stelle sitzen wollen“).

Ein weiteres Hindernis für die Durchsetzung einer erfolgreichen Vereinbarkeitspolitik liegt vor, wenn die Geschäftsleitungen das Thema nicht ausreichend wertschätzen: In diesem Zusammenhang beklagen einige Betriebs- und Personalräte, dass die jeweiligen Geschäftsleitungen nicht willens oder in der Lage seien, vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen unter dem Aspekt einer ökonomischen Rationalität, etwa im Sinne einer langfristigen Bindung qualifizierten Personals zu sehen. Maßnahmen, deren Erfolg sich nicht unmittelbar quantifizieren lasse, finden nicht ausreichend Beachtung. So erklärt ein Betriebsrat: „Alle Maßnahmen, wo sich die Vorteile nicht sofort in Mark und Pfennig ausdrücken lassen, die stoßen hier auf Probleme“.

Eine Schwierigkeit, die von den meisten Interviewpartnern benannt wird, besteht darin, den Rückkehrer/innen aus der Elternzeit einen ihren Bedürfnissen entsprechenden Teilzeitarbeitsplatz zu geben. Hier ergibt sich für die Unternehmen die Möglichkeit zum Personalabbau, da zum Teil gar keine Teilzeit angeboten wird oder keine zu von Frauen gewünschten Zeiten - vor allem am Vormittag. Dies führt häufig zum Aufhebungsvertrag. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, Eltern oder allein Erziehenden auf Dauer gestellte günstigere, familienfreundliche Arbeitszeiten zu gewähren (insbesondere im Einzelhandel mit Spätschichten bis 20.00 Uhr), eine solche ‚Begünstigung‘ gebe, nach Ansicht der Geschäftsleitun-

gen „böses Blut“, da auch die älteren oder kinderlosen Beschäftigten den Wunsch haben, mal früher gehen zu können.

Wahrgenommene Schwierigkeiten bei den Vereinbarkeitswünschen von Männern

Von einer Sensibilisierung für die Vereinbarkeitswünsche und –probleme der Männer kann bei den meisten von uns interviewten Betriebs- und Personalräten noch nicht die Rede sein: Zum einen werden Vereinbarkeitswünsche von Männern noch immer weitaus seltener vorgetragen als von Frauen, von daher werden die Betriebs- und Personalräte einfach auch relativ wenig mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern konfrontiert. Zum anderen hat, wie wir gesehen haben, das Thema Vereinbarkeit allgemein für nur etwa ein Drittel der Befragten einen höheren Stellenwert. Das Unterthema Männer und Vereinbarkeit ist dann nochmals nachrangig.

Männer stoßen mit ihren Vereinbarkeitswünschen zusätzlich zu den weiter oben dargestellten Problemen noch auf spezielle Vorbehalte: Das bereits genannte Stichwort „Karriereknick“ oder „Karrierebremse“ trifft bei Männern, wie schon erwähnt, in besonderer Weise zu. Zum einen, weil sich schlicht mehr Männer als Frauen in Führungspositionen befinden und dort die Erwartungen hinsichtlich einer ununterbrochenen Vollerwerbstätigkeit wie auch die Vorstellung von unteilbarer Arbeit (etwa durch Job-Sharing) besonders stark greifen. Zum anderen, weil tradierte Rollenvorstellungen immer noch prägen. Einer Frau (auch in Führungsposition) gesteht man, selbst wenn Vorgesetzte nicht begeistert sein mögen, dennoch zu, aufgrund von notwendiger Kinderbetreuung die Erwerbstätigkeit bzw. die Karriere zu unterbrechen. Das gleiche Ansinnen auf Seiten eines Mannes gilt mindestens als sonderbar, dem Mann wird eher als dies bei einer Frau der Fall ist unterstellt, dass ihm bei einem solchen Ansinnen wohl nicht viel an seiner Karriere liege. Der „Karriereknick“ ist nicht nur ein Schreckgespenst, sondern entspricht in vielen geschilderten Fällen der Realität. So berichtet beispielsweise ein Betriebsrat, dass aus der Elternzeit rückkehrende Männer für andere Männer zum „abschreckenden Beispiel“ geworden wären, weil diese in der Folge „von wichtigen Sachen“ ferngehalten worden seien (dies wird von einigen betroffenen Vätern, wie wir später sehen werden, bestätigt). In diesem Zusammenhang erzählt ein Betriebsrat von einem Mann in Führungsposition, der aus Gründen des familialen Engagements auf 75 % der Arbeitszeit reduzierte, im Zuge dieser Reduzierung seine Führungsfunktionen abgeben musste, mittlerweile zwar wieder Vollzeit arbeitet, aber, wie der Betriebsrat formuliert, „zum EDEKA-Mitarbeiter = Ende der Karriere“ wurde.

Einige Interviewpartner schätzen das Potenzial der an Teilzeit oder Elternzeit interessierten Männer weit höher ein, als die Anzahl derer, die solche Möglichkeiten

bislang nutzt. Insbesondere die junge Generation von Männern, so ein Betriebsrat „will zu Hause bleiben und will mit dem Kind leben“. Es herrsche aber bei Männern in besonders starker Form die Angst, ihre Position aufzugeben, zum Teil aus dem schon genannten Grund des befürchteten Karriereknicks, zum Teil auch durch das wiederum „abschreckende Beispiel“ der rückkehrenden Frauen, die das Unternehmen „loszuwerden“ versucht.

Einhelliger Tenor ist, dass Männer, die Teilzeit oder Elternzeit nutzen „Exotenstatus“ haben. Es fehlt an Akzeptanz, an positiver Wertschätzung; die Männer müssen mit „blöden Kommentaren“ rechnen, sie werden „belächelt“ und müssen zum Teil damit rechnen, als „Weichei“ zu gelten.

Ein Problem schaffen sich die Männer allerdings selbst, denn Männer seien, wie ein Betriebsrat formuliert, vergleichsweise „beratungsresistent“. Das heißt, Männer nutzen nur im geringen Maße Beratungsmöglichkeiten durch den Betriebsrat, sie scheinen zu glauben, sie müssten alles allein regeln. Wie wir noch sehen werden bestätigt sich diese Diagnose, die man auf die Formel ‚selbst ist der Mann‘ bringen könnte, durch die Interviews mit den betroffenen Vätern.

Erfahrungen familienorientierter Männer - Ergebnisse der Befragung der betroffenen Väter

Wie oben bereits angeführt, wurden insgesamt 21 familienorientierte Männer befragt. Im Verlauf der letzten Jahre haben acht der interviewten Männer Erfahrungen mit Teilzeitmodellen gesammelt, sieben Männer waren in Elternzeit, davon arbeiteten vier Teilzeit im Rahmen der Elternzeit und ein Mann nutzte die Flexibilität von Arbeitszeit und -ort, ohne dabei die Arbeitszeit zu reduzieren. Bei Teilzeitmodellen wird die wöchentliche Arbeitszeit meist auf zwischen 20 und 32 Stunden reduziert, nur in einem Fall arbeitete ein Mann über einen längeren Zeitraum zwischen sieben und 15 Stunden wöchentlich. Die Verteilung der Arbeitszeit ist unterschiedlich, es gibt tägliche Arbeitszeitverkürzung oder wöchentliche mit einem oder zwei freien Tagen in der Woche, seltener gibt es größere Freizeitblöcke.

Tabelle 2: Gewählte Arbeitszeit-Modelle der befragten Männer⁴⁴

Name	AZ-Modell
Ahrens (B01)	1 Jahr „Elternzeit“ nach Referendariat, vor Berufseinstieg
Cain (B02)	11/2 – 2 Jahre Teilzeit mit 4-Tage-Woche
David (B03)	3 Jahre Elternzeit als Sonderurlaub, danach Hausmann mit Nebentätigkeit
Gebert (B07)	2 Jahre Elternzeit mit geringem Arbeitszeit-Volumen f. Firma (20 Std. pro Monat)
Hartmann (B10)	2. Hälfte Elternzeit beim 1. Kind, dann Teilzeit mit erst 7,8,15, schließlich 20 Std. wöchentlich, dann volle Elternzeit beim 2. Kind (deshalb keine Vertragsverlängerung, jetzt Hausmann bzw. arbeitslos)
Iglauer (B11)	Teilzeit mit 3-Tage-Woche, tägliche Arbeitszeit von 7.00 – 15.30
Jahn (B09)	Für 1 Jahr im Rahmen v. Elternzeit Teilzeit mit 30 Std. wöchentlich an 3 Tagen
Lambertz (B14)	Seit 3 Jahren Teilzeit mit 30 Std. wöchentlich, Blockfreizeiten
Mertens (B12)	Flexibilität von Arbeitszeit u. -ort ohne AZ-Reduzierung
Naumann (B13)	2 Jahre Elternzeit mit 10 Std. Arbeitszeit wöchentlich (zu Hause)
Obermann (B15)	Seit 12 Jahren Teilzeit mit erst 20, dann 25, jetzt 30 Std. wöchentlich
Paul (B16)	Seit 1 Jahr Teilzeit mit 32 Std. wöchentlich, an 4 Tagen
Quendler (B17)	Teleheimarbeit mit 16 Std. wöchentlich im Rahmen v. Elternzeit, dann Teleheimarbeit mit 60% d. Arbeitszeit, jetzt 75% mit tägl. Präsenz im Betrieb
Zadeck (B 18)	Ein halbes Jahr Elternzeit, dann zurück in Vollzeit
Blum (B 20)	8 Jahre TZ mit 24 Std. wöchentlich, aktuell Teilzeit mit 30 Std. wöchentlich mit 1 freien Tag
Limbach (B21)	Teilzeit mit 23,5 Std. wöchentlich in 3-Tage-Woche

⁴⁴ In der Tabelle sind nur diejenigen Männer aufgeführt, die ihren Wunsch nach familienorientierter Arbeitszeit-Gestaltung umgesetzt haben.

Zum Interviewzeitpunkt arbeiten 12 der befragten Männer in Vollzeit, sieben in Teilzeit, zwei sind seit Ende der Elternzeit als Hausmann tätig. Das heißt, für die meisten der interviewten Männer war der Ausstieg aus der Vollerwerbstätigkeit eine Episode von 1 bis 2 Jahren in der familienintensiven Phase; danach steigt der Mann wieder in Vollzeit ein, während die Partnerin meist auf Teilzeitbasis weiter arbeitet. Tabelle 2 zeigt im Einzelnen die jeweils gewählten familienfreundlichen Modelle der Männer.

Unabhängig von der Branche und unabhängig davon, ob die Reaktionen im betrieblichen Umfeld positiv oder negativ ausfielen, haben die Männer, die Elternzeit in Anspruch nahmen, die Haus- und Familienarbeit in voller Verantwortung in allen Bereichen übernommen (Tabelle 3). Die Männer mit Teilzeitbeschäftigung haben sich mit der Partnerin die Haus- und Familienarbeit aufgeteilt. Nur zwei Männer aus unserem Sample geben an, sich lediglich mehr in der Kinderbetreuung engagiert, die Hausarbeit jedoch der Partnerin überlassen zu haben. Daraus lässt sich folgender Schluss ziehen: Wenn Männer eine Entscheidung für Teilzeit oder Elternzeit treffen, dann bedeutet dies in den weitaus meisten Fällen auch gleichzeitig eine Entscheidung für Haus- und Familienarbeit. Das folgende Zitat scheint uns hinsichtlich des Engagements der Männer durchaus typisch zu sein: "Und die Tage, an denen ich nicht arbeite, die laufen dann so ab, dass ich halt früh morgens die Kinder versorge, fertig mache, zur Schule oder Kindergarten bringe. Dann hab ich selber Haushalt zu regeln, Wäsche, äh, Kochen zuzubereiten fürs Mittagessen".

Tabelle 3:
Motivation, Blockaden und übernommene Hausarbeiten der befragten Männer

Name	Motivation	Reaktion Betrieb	Übernommene Haus- und Familienarbeiten
Ahrens (B01)	Zeit der Orientierung	Keine (Elternzeit erfolgt vor Berufseinstieg)	Übernahme der Kinderbetreuung/Haus- u. Familienarbeit
Cain (B02)	Mehr Freizeit/mehr Zeit für Sohn	Stigmatisiert („Outlaw“, „Stigma“)	Mehr Beschäftigung mit dem Kind als zuvor, keine Angabe über Hausarbeit
David (B03)	Unzufriedenheit mit beruflicher Situation/beruflich erfolgreiche Partnerin	Vorgesetzte: Unverständnis/Vorurteile („Aprilscherz“), engere Kollegen: positiv	Volle Übernahme der Haus- u. Familienarbeit
Gebert (B07)	Beruflicher Wiedereinstieg der Partnerin/Prägung durch Herkunftsfamilie (positives Rollenbild durch älteren Bruder)	Firmenleitung: positiv, weil Einsparung von Personalkosten; weibliche Kollegen: positiv („Toll, dass du das machst“)	Volle Übernahme d. Haus- u. Familienarbeit, Gründung einer Vater-Kind-Gruppe
Hartmann (B10)	Unzufriedenheit mit beruflicher Situation/beruflich erfolgreiche Partnerin/Prägung durch Herkunftsfamilie (Abgrenzung vom abwesenden Vater)	Arbeitgeber brüskiert/verärgert über plötzliche Ankündigung von Elternzeit, daher keine Vertragsverlängerung	Volle Übernahme der Haus- u. Familienarbeit, Gründung von Vater-Kind-Gruppe

Name	Motivation	Reaktion Betrieb	Übernommene Haus- und Familienarbeiten
Iglauer (B11)	Beruflicher Wiedereinstieg der Partnerin	Keine Probleme mit Kollegen/Vorgesetzten	An den 2 freien Tagen volle Übernahme d. Haus- u. Familienarbeit
Jahn (B09)	Egalitäre Haltung/ Berufsorientierung der Partnerin	Direkte Kollegen: positiv, andere Kollegen: Ressentiment/ Boykott, konservatives Umfeld, Vollzeitmentalität	An den freien Tagen volle Übernahme der Haus- u. Familienarbeit
Lambertz (B14)	Mehr Freizeit (Angebot d. Arbeitgebers genutzt)	Teamchef/ Kollegen: Mobbing, Ausgrenzung, üble Nachrede, „Betteln“ um Blockfreizeiten	Betreuung d. Kinder an freien Tagen
Mertens (B12)	Notwendigkeit wg. Sorgerechtsituation (allein erziehender Vater)	Vorgesetzter: unproblematisch, Kollegen: Ressentiment/Neid	Hauptverantwortung f. Betreuung d. Sohnes, Unterstützung v. neuer Partnerin, KiTa
Naumann (B13)	Unzufriedenheit mit beruflicher Situation/ beruflich erfolgreiche Partnerin	Wiedereinstieg ist „Spießrutenlauf“, Kollegen beleidigt (Firma „im Stich gelassen“)	Übernahme v. Haus- u. Familienarbeit
Obermann (B15)	Egalitäre Haltung	Arbeitsverdichtung, gesundheitliche Folgeprobleme, keine Aufstockung durch weiteren Kollegen	Gerechte Teilung v. Hausarbeit u. Kinderbetreuung zw. d. Partnern
Paul (B16)	Wiedereinstieg der Partnerin	Kein Klima d. Unterstützung, schlechterer Informationsfluss	Betreuung d. Kindes an seinem freien Tag, sonst kein Einsatz im Haus
Quendler (B17)	Egalitäre Haltung/ Wiedereinstieg der Partnerin	Konservatives Klima, massive Konflikte mit direkter Vorgesetzter wg. Teleheimarbeit, Rechtfertigungsdruck bei Kollegen	Gerechte Aufteilung v. Kinderbetreuung u. Hausarbeit zw. d. Partnern
Zadeck (B 18)	Egalitäre Haltung	Positive, verständnisvolle Reaktionen von Vorgesetzten und Kollegen	Keine Angaben
Blum (B 20)	Egalitäre Haltung, Berufsorientierung der Partnerin	z.T. wenig Akzeptanz und Wertschätzung seitens der männlichen Kollegen	Volle Übernahme der Haus- und Familienarbeit an den freien Tagen
Limbach (B21)	Egalitäre Haltung	Unproblematisch, Teilzeit-Beschäftigung ist selbstverständlich im betrieblichen Umfeld	Gerechte Aufteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen den Partnern

Motivation für reduzierte Arbeitszeit bzw. Nutzung der Elternzeit

Für die meisten der von uns interviewten Männer gibt es nicht ein entscheidendes Motiv, um für eine gewisse Zeit aus der Vollerwerbstätigkeit auszusteigen; meist wirken mehrere Faktoren zusammen (Tabelle 3). Als wichtigste Faktoren, welche die Entscheidung der Männer beeinflussen, sind zu nennen: Der Grad an Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation, der Grad an Karriereorientierung seitens der Partnerin und schließlich die geschlechterpolitische Orientierung. Die geschlechterpolitische Orientierung wiederum korrespondiert mit den Erfahrungen, die in der Herkunftsfamilie gesammelt wurden; diese können positiver oder negativer Art sein. Wir stellen im Folgenden die unterschiedlichen Konstellationen dar, die die Männer zu einer Unterbrechung der Vollerwerbstätigkeit motivierten.

- Unzufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation in Kombination mit beruflich erfolgreicher Partnerin

Diese Kombination ist typisch für diejenigen Männer unseres Samples, die weit reichendes familiales Engagement zeigen. Es sind die Männer, die für eine gewisse Zeit die Hauptverantwortung für die Familienarbeit und die Kinderbetreuung übernehmen. Charakteristischer Hintergrund ist eine relative Unzufriedenheit des Mannes mit seiner beruflichen Situation, sei es, weil die Karrieremöglichkeiten bereits ausgereizt sind, das Arbeitsklima als unangenehm oder die Arbeitsinhalte als belastend erlebt werden. Der Einstieg in die Familienarbeit bedeutet für diese Männer gleichzeitig die Möglichkeit, aus dem als belastend erlebten Berufsalltag für eine begrenzte Zeit auszusteigen. Die Partnerin hingegen erlebt ihre beruflichen Möglichkeiten als befriedigend und ist oft höher eingruppiert als der Ehemann. Sie ist bereit und in der Lage, durch ihre Erwerbstätigkeit den Unterhalt der Familie für eine gewisse Zeitspanne allein zu sichern. Die folgenden Beispiele illustrieren diese Konstellation in exemplarischer Weise: Ein Beamter in einer Behörde erlebt einen bestimmten Ausschnitt seiner Tätigkeiten zunehmend als belastend. Er legt im Dienst überdurchschnittlich viel Engagement für sein Klientel an den Tag und muss deswegen teilweise Mobbing durch die Kollegen erfahren: „Morgens, wenn ich zum Dienst kam, Telefon weg, Faxgerät abgeklemmt, Computer rausgeschleppt.“ Er kommt daher zu einer eher negativen Bewertung seines beruflichen Alltags: „Die Arbeit (ist) nicht wirklich ein Traumberuf“. Seine Ehefrau arbeitet als Beamtin im gehobenen Dienst, der Beruf macht ihr Spaß und ihr Verdienst ist höher. Vor diesem Hintergrund fällt nach der Geburt der Tochter die Entscheidung, welcher der Partner die Betreuung des Kindes übernehmen soll, eindeutig aus: „Brauchten wir ganz einfach bloß unsere Gehaltsabschnitte nebeneinander zu legen und dann stand fest, wer zu Hause bleibt.“ Der Mann geht in die Elternzeit, zum Interviewzeitpunkt ist er, nach Ablauf der Elternzeit, Hausmann mit Nebentätigkeit. Ein anderer Interviewpartner ist als Sozialpädagoge im sozialen Bereich tätig; auch er erlebt seine Arbeit aufgrund des problematischen Klientels als tendenziell belastend: „Das schlaucht schon (...) Dann muss man aufpassen, dass man nicht also ausbrennt.“ Seine Ehefrau ist ebenfalls Sozialpädagogin und arbeitet in leitender Funktion. Auch hier kommt es zu einer untypischen Rollenverteilung: Der Mann übernimmt die zweite Hälfte der Elternzeit beim ersten Kind und nahezu die volle Elternzeit beim zweiten Kind. Seit Ablauf der Elternzeit ist er arbeitslos und als Hausmann tätig, während seine Frau in Vollzeit beschäftigt ist. Ebenfalls typisch für diese Konstellation in der Motivlage ist ein weiterer Interviewpartner, der im öffentlichen Dienst beschäftigt ist. Hier zeigt sich aufgrund des als unproduktiv und unkooperativ erlebten Arbeitsklimas eine Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation.

on, die sich in Äußerungen wie „denn so berauschend ist meine Stelle jetzt auch nicht“ dokumentiert. Den Beruf der Frau hingegen beschreibt der Interviewpartner als „wirklich interessant“ und „sehr vielseitig“. Zudem ist die Ehefrau im Gegensatz zu ihrem Mann bereits verbeamtet und verdient besser. Vor diesem Hintergrund übernimmt der Interviewpartner den Hauptteil der Elternzeit, nämlich die letzten zwei Jahre.

- Berufsorientierung/beruflicher Wiedereinstieg der Partnerin

Bei einigen Männern unseres Samples ist die Bereitschaft, einen Teil der Elternzeit zu übernehmen oder die Arbeitszeit zu reduzieren, über die Bekundung beruflichen Interesses seitens der Partnerin vermittelt. Die Partnerinnen machen deutlich, dass sie nicht bereit sind, sich über einen längeren Zeitraum ausschließlich der Familienarbeit zu widmen. Dieses Motiv kann, muss aber nicht mit dem weiter unten angeführten Motiv der egalitären Haltung beider Partner korrespondieren. Zunächst einmal sind es immer die Frauen, die den ersten Teil der Elternzeit nehmen, begründet durch das Stillen des Kindes. Für die daran anschließenden Arrangements gibt es zwei Varianten: Die Frau hat in Übereinstimmung mit ihrem Partner nur einen kurzen beruflichen Ausstieg geplant, sie hat bereits im Vorfeld entsprechende Vereinbarungen mit ihrem Arbeitgeber getroffen und steigt, meist nach ein bis zwei Jahren, in Teilzeit oder Vollzeit wieder in den Beruf ein. In diesem Fall teilt sich das Paar die Elternzeit, nach Ablauf der Elternzeit arbeiten entweder beide auf Teilzeitbasis weiter oder aber ein Partner (in der Regel der Mann) steigt wieder in Vollzeit ein, während der andere in Teilzeit weiter arbeitet. Die Männer zeigen Verständnis für das berufliche Interesse der Partnerin, sie zeigen mithin eine egalitäre Haltung hinsichtlich der Teilung von Berufs- und Familienarbeit, gleichwohl wird deutlich, dass der Anstoß von der Partnerin ausgeht. Die Initiative von Seiten der Frau dokumentiert sich in Aussagen wie „Sie wollte auf jeden Fall den Anschluss ans Berufsleben halten“ oder „Sie wollte beruflich weiter am Ball bleiben“. Die zweite Variante ist, dass die Frau nach einer längeren Familienpause den beruflichen Wiedereinstieg auf Teilzeitbasis realisiert, und die ‚Lücke‘, die sie damit in der Haus- und Familienarbeit hinterlässt, schlicht und einfach eine entsprechende Reduzierung der Arbeitszeit auf Seiten des Mannes notwendig macht. Auch in diesem Fall wird der berufliche Wiedereinstiegswunsch der Frau vom Mann mitgetragen, gleichwohl ist seine Reduzierung der Arbeitszeit eher als eine Reaktion auf ihren Wunsch zu verstehen.

- Prägung durch die Herkunftsfamilie

Einige Männer bekunden hinsichtlich ihrer Entscheidung, sich stärker familial zu engagieren in Kombination mit anderen Motiven, etwa einer egalitären geschlechterpolitischen Haltung oder einer tendenziellen Unzufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation, auch den Einfluss durch Familienmitglieder. Dies kann in Form einer positiven Orientierungsfigur im Familienkreis der Fall sein. So erklärt beispielsweise ein Interviewpartner, dass der ältere Bruder für ihn zum Rollenvorbild wurde. Dieser übernimmt für eine längere Zeit die Betreuung seines Kindes. Dieses familiäre Engagement des Bruders wird für den Interviewpartner zum Denkanstoß: „Mein Gott, das könntest du ja auch mal machen, wenn du 'n Kind hast“. Es gibt aber auch die andere Variante, nämlich negative Erfahrungen in der Herkunftsfamilie in Form des abwesenden Vaters, verbunden mit dem Wunsch, es selbst anders zu machen. So begründet ein Interviewpartner, der die zweite Hälfte der Elternzeit übernimmt, die eigene aktive Vaterschaft mit dem schlechten Beispiel, das der eigene Vater abgegeben hatte: „Weil ich meinen Vater sehr wenig gesehen habe und meinen Kindern noch mal 'n anderes Vaterbild vielleicht vermitteln wollte“.

- Egalitäre Haltung hinsichtlich der Aufteilung der Familienarbeit

Bei einigen Paaren entspricht die Aufteilung der Kinderbetreuung der gemeinsam geteilten geschlechterpolitischen Orientierung. Bereits vor der Familiengründung besteht der Plan, sich später die Familienarbeit zu teilen, dies wird als Selbstverständlichkeit erachtet („Selbstverständlichkeit in unserer Beziehung, dass wir die Elternzeit (...) in irgendeiner Form aufteilen“). Diese Haltung beider Partner korrespondiert mit der Prägung in der Herkunftsfamilie (s.o.) sowie mit einer vergleichsweise starken Berufsorientierung seitens der Frau. Hier kann man von einem vergleichsweise autonomen Interesse der Männer nach zeitlich befristeter Zurückstellung oder Reduzierung der Berufsarbeit sprechen. Zum einen, weil diese Männer selbst ein Interesse an der Betreuung ihrer Kinder haben („Also, ich möchte einfach was von meinen Kindern haben“), zum anderen weil sie das berufliche Interesse der Partnerin wertschätzen. Auch bei diesen Paaren ist es zunächst die Frau, die in die Elternzeit geht. Beide Partner sind aber vorbereitet für einen Rollentausch, sobald sich die Gelegenheit für einen beruflichen Wiedereinstieg der Frau bietet: „Wir haben uns immer so im Kopf festgehalten, wenn sie 'n Job kriegt (...), bleib ich zu Hause und würde halt den Rest Erziehungsurlaub machen“.

- Günstige Gelegenheit (Angebot seitens des Arbeitgebers)

Einige wenige Männer nutzen unabhängig von der familialen Situation ein aktuelles Angebot zur Reduzierung der Arbeitszeit seitens des Arbeitgebers. Im Vordergrund steht dabei nicht so sehr die Möglichkeit, sich mehr in der Kinderbetreuung zu engagieren, attraktiv ist zunächst die Aussicht auf größere, zusammenhängende Freizeitblöcke. Tatsächlich engagieren sich die Männer dann auch mehr in der Familie, wobei dies ein Effekt ist, der zunächst nicht intendiert war.

- Notwendigkeit aufgrund der Sorgerechtsituation

Ein Interviewpartner sieht sich plötzlich vor die Notwendigkeit gestellt, seine berufliche Arbeit zeitlich und örtlich flexibel zu organisieren, da seine von ihm geschiedene Frau unerwartet die Sorgerechtspflicht für den gemeinsamen Sohn an ihn abtritt.

- Nutzung der Familienphase als Zeit der Orientierung

Ein Interviewpartner engagiert sich in der Kinderbetreuung und Familienarbeit vor dem Beginn der Berufskarriere. Hier kann man nicht von einem Ausstieg aus der beruflichen Arbeit sprechen; es handelt sich vielmehr um eine biographische Aus-Zeit, eine Zeit der Orientierung, bevor der eigentliche berufliche Weg beginnt.

Aushandlung der familienfreundlichen Arbeitszeitmodelle

Zu unterscheiden ist hier die formale Seite, also die Durchsetzung des Anliegens sowie der Erhalt eines neuen Vertrages bzw. einer Zusatzvereinbarung und die Umsetzung im betrieblichen Alltag sowie die Reaktionen des betrieblichen Umfeldes.

Der Erhalt eines neuen Vertrages oder einer Zusatzvereinbarung erfolgt in den weitaus meisten Fällen problemlos, was sich in Aussagen wie „dann lief das glatt über die Bühne“ u.ä. dokumentiert. Im Handel, im Bereich der privaten Dienstleistung, zum Teil auch in der öffentlichen Verwaltung kam der Wunsch nach Teilzeit oder Elternzeit der Arbeitgeberseite durchaus entgegen, um Personalkosten sparen zu können. Das heißt, in den meisten Fällen war das Durchsetzen von Teilzeit oder Elternzeit eine Formalie. Schwierigkeiten gab es dort, wo der Antrag seitens des Mannes unverhofft kam und es auf Arbeitgeberseite Schwierigkeiten gab, adäquaten Ersatz zu finden, wie etwa bei einer kleinen Trägereinrichtung mit wenigen Angestellten im Bereich der Wohlfahrt. Dort stößt das Anliegen des

Interviewpartners in Elterzeit zu gehen „auf Unmut“ und man trennt sich im Konflikt. Mitunter stößt das Anliegen eines Mannes, Elternzeit in Anspruch zu nehmen auf Unverständnis und Vorurteile. So wird etwa ein Interviewpartner, der in einer Landesbehörde arbeitet, von Seiten der Personalverwaltung gefragt, ob es sich bei seiner Anfrage „um einen Aprilscherz“ handle. Mitunter wird auch ausgesagt, die Vorgesetzten hätten „etwas geschluckt“, aber als Regelfall lässt sich festhalten, dass sich die formale Seite relativ unkompliziert gestaltet.

Die Bedeutung von Betriebsrat oder Personalrat bei der Information der Männer wie auch im Prozess der Aushandlung ist marginal. Es wird nahezu einhellig ausgesagt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder gar Männer in Teilzeit oder Elternzeit für die Personalvertretungen ein Randthema sei, es dominierten Themen wie Personalabbau. Das heißt, die Erwartungen der Interviewpartner hinsichtlich einer Hilfestellung durch den Betriebsrat sind gering. In einigen Fällen hilft der Betriebs- oder Personalrat bei der Abfassung des neuen Vertrages, in einem Fall unterstützt der Personalrat einen Interviewpartner im Konflikt um die Aufhebung eines Zusatzvertrags; in aller Regel aber hat der Betriebs- oder Personalrat für die Männer wenig Bedeutung.

Hier kommen zwei Aspekte zum Tragen. Zum einen ist durchaus eine Haltung typisch, die man auf den Begriff ‚Selbst ist der Mann‘ bringen könnte – wie ja schon ein Betriebsrat im ersten Teil unserer Ergebnisdarstellung kritisch anmerkte. Die Männer erledigen gern alles im Alleingang; sie informieren sich im Vorfeld selbst im Familien-, Kollegen- oder Freundeskreis und sie wenden sich mit ihrem Anliegen direkt an den Vorgesetzten. Diese, vielleicht „typisch männliche“ Haltung dokumentiert sich in Aussagen wie „Ich hab mich selbst gekümmert um die Geschichte“ oder man habe die Unterstützung durch die Personalvertretung „nicht als notwendig empfunden“. Zum anderen wird aber auch das Interesse an Männern in Teilzeit und damit verbunden der Grad an Informiertheit auf Seiten des Betriebsrats als mangelhaft eingestuft sowie dessen Einflussmöglichkeiten gering geschätzt. So wird zum Beispiel gesagt, es sei an Vorabinformationen „nicht viel zu holen“. Die Präsenz eines Vertreters des Betriebsrats oder Personalrats bei Gesprächen mit der Geschäftsleitung wird als mehr oder weniger unnötig erachtet: „Das ist meistens nur ein Abnicken und dann ist der Fisch dann auch gegessen“.

Reaktionen im betrieblichen Umfeld

Die Reaktionen des betrieblichen Umfeldes auf einen Mann in familienorientierter Teilzeit werden im Gegensatz zur formalen Durchsetzung des Anliegens von den weitaus meisten Interviewpartnern als problematisch geschildert. Die Reaktionen reichen von Unverständnis und Vorurteilen bis hin zu offener Diskriminierung und Marginalisierung. Fast einhellig wird ein tendenziell konservatives Klima beklagt, das mit einem Mangel an Akzeptanz für Teilzeitmodelle zu Gunsten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie einhergeht; insbesondere, wenn dies von Männern beansprucht wird. Dieses Klima zeigt sich ironischer Weise auch in Betrieben, die ausdrücklich für Teilzeitmodelle zum Zweck einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werben. Hier zeigt sich – wie schon bei der Befragung der Betriebs- und Personalräte – dass die offizielle Firmenpolitik durchaus nicht deckungsgleich mit dem Binnenklima und der Perspektive einiger Führungskräfte sein muss. Etliche Männer berichten, dass Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten, Teleheimarbeit u.ä. den direkten Vorgesetzten, den Abteilungsleitern oder Teamchefs, trotz einschlägiger Angebote der Geschäftsleitung, ein Dorn im Auge seien. Ein Interviewpartner, der nach der Elternzeit einige Zeit seine Arbeit in Teleheimarbeit erledigte, berichtet von einer Auseinandersetzung mit einer neuen Vorgesetzten, die den Charakter einer Fehde annahm. Diese Vorgesetzte sah Präsenz am Arbeitsplatz als unabdingbare Voraussetzung für gute Arbeit und erlebte die Teleheimarbeit des Interviewpartners als Demontage ihres Prinzips. Die Folge dieses Konflikts, in dessen Verlauf der Teleheimarbeitsvertrag gekündigt wurde, ist ein nachhaltig gestörtes Verhältnis: „Die hat schon immer Kreise in die Augen bekommen, wenn sie mich auf’n Flur gesehen hat“. Ein anderer Interviewpartner erzählt, der direkte Vorgesetzte habe ihn zu einem „Männergespräch“ beiseite genommen, um ihn darüber aufzuklären, dass es doch für einen Mann „natürlich und normal“ sei, der Versorger der Familie zu sein. Reduzierung der Arbeitszeit auf Seiten des Mannes zugunsten von mehr Familienarbeit ist also in den Augen dieses Vorgesetzten geradezu unnatürlich. Neben den Vorbehalten einiger Vorgesetzter zeigt sich das Unverständnis für Teilzeitmodelle bei Männern besonders deutlich bei Kollegen, die der älteren Generation angehören, mithin denen, für die noch ein anderes Männerbild selbstverständlich ist. In dem folgenden Zitat dokumentiert sich, dass Haus- und Familienarbeit eines Mannes durch die älteren Kollegen einfach keine Wertschätzung erfährt: „Die (die älteren Kollegen) akzeptieren auch dann nicht diese Leistung (...) Kochen am Herd oder Haus sauber machen (...) das akzeptieren die einfach nicht, ne“.

Die mangelnde Wertschätzung für mehr Familienarbeit auf männlicher Seite kann sich auch drastisch ausdrücken. Ein Interviewpartner, der im Bereich der privaten Dienstleistung im Servicebereich auf Teilzeit arbeitete, fasst seine Erfahrungen so zusammen: „Damit warste Outlaw, du hattest ‘n Stigma.“ Auch ein anderer Interviewpartner aus dem Servicebereich berichtet, dass männliche Kol-

legen in Teilzeit sich „das Übliche“ anhören müssten, nämlich Titulierungen wie „Weichei“, „Frauenversther“ und „Kindergärtner“. Unter der ständigen Abqualifizierung durch Kollegen und Vorgesetzte leidet bei manchen Interviewpartnern das Selbstwertgefühl: „Das war früher anders bei Vollzeit. Da war man was. Und jetzt ist man halt...na ja.“

Viele Interviewpartner erleben Wut und Ressentiment auf Seiten von Vorgesetzten und Kollegen, insbesondere, wenn diese, weil nicht entsprechend aufgestockt wird, Arbeit auffangen müssen. Die Teilzeitbeschäftigung wird als unsolidarische Zumutung interpretiert; der Mann in Teilzeit gilt gleichsam als ‚Drückberger‘, als arbeitsscheu. Die Interviewpartner erleben in diesem Zusammenhang Mobbing, Ausgrenzung und üble Nachrede: „Der ist ja kaum da, der ist ja Gast“. Als besonders ärgerlich erleben Mitarbeiter eine andere Handhabung der Berufsarbeit, wenn der betreffende eine Führungsposition bekleidet. So schildert ein Interviewpartner, der in führender Position in einer Behörde arbeitet und aufgrund der Sorgepflicht für sein Kind Flexibilität von Arbeitszeit und -ort in Anspruch nimmt, die Fehleinschätzung vieler Kollegen. Diese sehen nicht die Umorganisation der Arbeit, sondern nehmen schlicht mit Ärger zur Kenntnis, dass eine Führungskraft es sich ‚erlaubt‘, um 15.00 Uhr zu gehen: „Dass das in der Regel mit Arbeit am Wochenende oder dann in der Woche abends verbunden ist, sieht man ja nicht. Ich bin erst mal für viele Kolleginnen und Kollegen weg. Und da merke ich schon, da gibt es Vorbehalte.“

Familiäre Verpflichtungen werden nicht wirklich als legitimer Grund anerkannt, das berufliche Engagement für eine gewisse Zeit zu bremsen bzw. die Bedeutung der Berufsarbeit zu relativieren. Die Interviewpartner fühlen sich unter einem permanenten Rechtfertigungsdruck, wenn sie beispielsweise pünktlich den Betrieb verlassen, da die Kinder rechtzeitig aus dem Hort oder Kindergarten abgeholt werden müssen. Dass der Betrieb aufgrund des familialen Engagements nicht mehr uneingeschränkte Priorität genießt, wirkt auf einige Kollegen wie eine ständige Provokation. So würden sich den Kollegen, wie ein Interviewpartner berichtet, „die Haare zu Berge stellen“, wenn er aufgrund der Erkrankung eines Kindes einen Betreuungstag nehmen müsse. Diese verärgerte Reaktion seitens einiger Kollegen zeigt zweierlei: Zunächst ist auf männlicher Seite noch immer eine Vollzeitmentalität zu verzeichnen, möglichst lange Anwesenheitszeiten werden gleichgesetzt mit Motivation und Leistungsbereitschaft. In diesem Zusammenhang kommt es dann zu der Unterstellung, die Männer, die Teilzeit arbeiten, hätten eine schlechte Arbeitsmoral. Die Interviewpartner erleben also weit reichendes Unverständnis für ihre Motivation sowie die Sachzwänge und Verpflichtungen, die sich aus ihrer Situation ergeben, etwa ihre Gebundenheit an Öffnungszeiten von Kindergärten, Schulen, Horten oder die Notwendigkeit der Beteiligung an Hausarbeit: „Ich bin halt 'ne Teilzeitkraft und ich bin es nicht deswegen, weil ich nicht mehr arbeiten möchte (...), sondern, weil, ja, meine Frau arbeitet

mit und ich hab an bestimmten Tagen ganz einfach an den Nachmittagen meine Kinder zu betreuen, ich muss dann sehen, dass dieser Haushalt hier auch irgendwo noch fluppt“. Es mangelt zur Zeit noch stark, so lassen sich die Erfahrungen der Interviewpartner pointiert zusammenfassen, an einer betrieblichen Kultur, in der männliches Engagement in der Familienarbeit Wertschätzung genießt. Bislang wird ein solches Engagement nicht als legitimer Grund für eine Reduktion der Berufsarbeit wahrgenommen; Haus- und Familienarbeit auf Seiten des Mannes gilt vielmehr als leicht anstößig oder lächerlich.

Das Erleiden negativer Reaktionen im betrieblichen Umfeld ist der häufigere Fall, es sind jedoch vereinzelt auch Lob und Wertschätzung zu verzeichnen. So berichtet ein Interviewpartner von einer ausgesprochen positiven Reaktion seitens seines Vorgesetzten: „Ah, toll, würd ich auch gern machen“. Diese Reaktion entstand allerdings in einem günstigen Umfeld, nämlich in einer, zur damaligen Zeit (Ende der 90er Jahre) „boomenden“ IT-Branche, in einem, wie der Interviewpartner selbst formuliert, „qualifizierten, akademischen Umfeld“, es handelte sich um eine junge Firma mit Mitarbeitern mit einem Durchschnittsalter von 35 Jahren. Ein weiterer Interviewpartner, der keinerlei negative Erfahrungen machte, arbeitet in einem kleinen Verein innerhalb eines Wohlfahrtsverbandes, in der Teilzeitbeschäftigung normal ist: Von den neun mit sozialer Arbeit Beschäftigten arbeiten sieben in Teilzeit, davon drei Männer. Abgesehen von einem solcherart günstigen betrieblichen Umfeld, können positive Bewertungen durch die Kollegen erfolgen, mit denen der Teilzeit arbeitende Mann direkten Umgang hat, die mithin eine bessere Kenntnis der betreffenden Person haben oder typischerweise durch weibliche Kollegen. So erlebten etliche Interviewpartner im persönlichen Gespräch eine positive Resonanz bei Frauen: „Toll, dass du das machst“; ein Interviewpartner spricht sogar von „Hochachtung“, die ihm Frauen mit Kindern entgegen bringen. Es dokumentiert sich indes auch in dieser positiven Bewertung der Ausnahmecharakter, den eine Zurückstufung des beruflichen Engagements zugunsten von mehr familialen Engagement bislang meist noch hat; in den Worten eines Interviewpartners ausgedrückt, gilt ein Mann, der wegen familiärer Verpflichtungen auf Teilzeit arbeitet im betrieblichen Umfeld als „revolutionär“.

Zusätzlich zu den vielfach negativen Reaktionen durch Kollegen und direkte Vorgesetzte beklagen viele Interviewpartner den Effekt der Arbeitsverdichtung. So ist es beispielsweise im Bereich der öffentlichen Verwaltung nicht untypisch, die Teilzeitbeschäftigung eines Mitarbeiters zu nutzen, um Personal- und Sachmittel einzusparen, anstatt den Arbeitsbereich entsprechend wieder aufzustocken. So berichtet ein Interviewpartner aus der Kommunalverwaltung, der derzeit mit 30 Stunden wöchentlich arbeitet, zuvor aber nur mit 20, dann 25 Stunden wöchentlich, dass er über Jahre die gleiche Stelle, die er vor der Familiengründung auf Vollzeit ausfüllte in Teilzeit bewältigte. Die Folge ist eine unbefriedigende Arbeitssituation, eine chronische Überlastung („man packt es

beitssituation, eine chronische Überlastung („man packt es einfach auch nicht“) sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen: „Man kriegt’s irgendwann an den Magen, man hat öfter Kopfschmerzen, man kriegt auch Hautausschläge, weil einfach die Sache einen nervt, weil man nicht mehr so mit zufrieden ist, die Zeit zur Verfügung zu haben, die Sie brauchen, um zufrieden stellende und gute Arbeit abzuliefern. Das ist sehr enttäuschend“. Ein anderer Interviewpartner, der im Servicebereich einer privaten Dienstleistung mit 30 Stunden wöchentlich arbeitet, hat vertraglich ein Modell mit Blockfreizeiten. Die Umsetzung der Blockfreizeiten klappt allerdings sehr schlecht, was zur Folge hat, dass der Interviewpartner chronisch ein sehr hohes Überstundenkonto vor sich her schiebt (Zum Interviewzeitpunkt 200 Stunden). Er erhält seine Blockfreizeiten immer erst nach langem und demütigendem Insistieren: „Da muss man schon zwei-, dreimal drängen, wenn man das halt zwei Wochen macht und ständig fragt, wie sieht’s aus, immer ein bisschen bohrt so leicht, dann klappt das dann, sag ich mal schon irgendwie (...) das darf dann nicht in Bettelei ausarten.“ Diese schlechte betriebliche Umsetzung der vertraglichen Vereinbarungen führt die beabsichtigte bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ad absurdum, denn die freien Tage sind so schlicht nicht planbar.

Bewertung der Phase von reduzierter Berufstätigkeit in Hinblick auf die Familie und auf die Karriere durch die Väter

Die Bewertung des zeitweiligen Ausstiegs aus der Vollerwerbstätigkeit aufgrund der Übernahme familialer Verpflichtungen fällt recht einmütig aus: Die weitaus meisten Männer bewerten die aktive Vaterschaft, die Familienarbeit und auch die veränderte Prioritätensetzung sehr positiv und die Konsequenzen hinsichtlich der beruflichen Karriere negativ. Die Männer, die durch die Inanspruchnahme von Elternzeit zeitlich begrenzt (in zwei Fällen auch über die Elternzeit hinaus) die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen, erleben diese Zeit als wertvolle Erfahrung. Die Betreuung und Erziehung der Kinder ist keine Notlösung, sondern macht ihnen Freude: „Für mich ist das ’ne ganz, ganz tolle Zeit gewesen. Und ich freu mich auch immer noch über jeden Tag, den ich zu Hause sein kann“. Die Männer erfahren den alltäglichen Umgang mit den Kindern, das Erleben der kindlichen Entwicklung als persönliche Bereicherung: „Die zwei Jahre, die ich zu Hause war, haben mir persönlich total viel gebracht (...) so sehen, wie sein Kind groß wird (...) das find ich total schön“. Der Kontakt zu den Kindern intensiviert sich, die Männer erleben mit Freude und zum Teil einem gewissen Stolz, wie ihre Bedeutung als Bezugsperson wächst. So werden zum Teil Beleganekdoten erzählt, etwa derart, dass sich das Kind bei Kummer an den Vater wandte, statt an die Mutter. Von einigen Männern wird die reduzierte Berufstätigkeit bzw. die Elternzeit deutlich als ein Gewinn an Lebensqualität beurteilt. Der zeitweilige Ausstieg aus der beruflichen Arbeit und die aktive Vaterschaft führen

mitunter zu einem anderen, einem ruhigeren Lebensstil. In diesem Sinne sagt ein Interviewpartner rückblickend, er habe in seiner Elternzeit ein „besseres, gesünderes Leben geführt“. Die zeitweilige Abkehr von der Vollzeitmentalität bedeutet für einige Männer auch die Entdeckung von Muße; so beschreibt ein Interviewpartner, der seit kurzem auf Teilzeitbasis mit 3 Tagen wöchentlich arbeitet, einen Teil seiner freien Vormittage, wenn die Kinder in der Schule sind, folgendermaßen: „Ich setz mich jetzt wat schön auf den Balkon und lass mich wat sonnen, ne.“

Einige Männer deuten die Elternzeit auch unter berufsbezogenen Aspekten positiv, sie erleben, dass sie durch die Kindererziehung an sogenannten ‚soft skills‘, an weichen Qualifikationen hinzugewonnen hätten. Die „Tricks und Kniffs“ aus dem Bereich der Kindererziehung ließen sich auch auf den Bereich der Mitarbeiterführung im Betrieb übertragen.

Die Männer, die durch Teilzeit Beruf und Familie vereinbaren, beklagen eine permanente Zeitknappheit. Das Zeitbudget bei zwei erwerbstätigen Partnern und vorgegebenen Öffnungszeiten durch Schule, Kindergarten oder Hort wird oft als „sehr eng“ bezeichnet. Die Zeit der geteilten Familienarbeit wird daher zwar positiv bewertet, aber oft auch als „sehr anstrengend“ bezeichnet. Ein Interviewpartner, der sich mit seiner Frau die Haus- und Familienarbeit teilt, indem ein Partner am Vormittag, der andere am Nachmittag arbeitet, gibt zu verstehen, dass dieses egalitäre Modell einen hohen Preis habe. Die ‚Übergabe‘ der Kinder erfolgt in der Mittagszeit, dies bedeute eine ständige „Hetze“. Die meisten Interviewpartner geben an, dass die doppelte Erwerbstätigkeit stets eine sehr gute Organisation erfordere und dass es etwa bei Krankheit eines Partners oder eines Kindes zu Engpässen komme. Hier ist dann Improvisationstalent gefragt, die meisten Paare können dann auf familiäre Unterstützung, etwa durch die Großeltern zurückgreifen.

Auf betrieblicher Ebene hat die Reduzierung von Arbeitszeit oder die Inanspruchnahme von Elternzeit meist negative Konsequenzen; die Mehrheit unserer Interviewpartner spricht in diesem Zusammenhang von einem „Karriereknick“. Eine besondere Ausnahme stellt auch hier der schon weiter oben erwähnte Interviewpartner aus der IT-Branche da, für den die halbjährliche Auszeit durch die Elternzeit keinerlei negative Folgeerscheinungen hatte: „Für das berufliche Fortkommen hat es mir keinen Deut geschadet“; vielmehr sei er bei seiner Rückkehr mit einem „schicken neuen Projekt“ betraut worden. Die Mehrheit der Männer macht aber andere Erfahrungen. Wie schon weiter oben erläutert, wird reduzierte Arbeitszeit oder das Nutzen von Elternzeit durch einen Mann von Seiten des betrieblichen Umfelds oft als mangelndes berufliches Interesse gedeutet und negativ sanktioniert. Die Männer berichten, was auch einige Betriebs- und Personalräte ausführten, dass sie von Informationen ausgeschlossen und/oder weniger mit

hoch bewerteten Aufgaben betraut würden. Ein Mann erlebt die Rückkehr aus der Elternzeit als „Spießrutenlaufen“; für die Mitarbeiter bedeutete die Elternzeit des Interviewpartners, dieser habe die Abteilung „im Stich gelassen“. Die Konsequenzen für diesen Mann sind erheblich: Die Mitarbeiter, die eigentlich seiner Führung unterliegen, zeigen sich unkooperativ bis hin zur Arbeitsverweigerung. Ein Mann, der seit vielen Jahren in Teilzeit arbeitet, resümiert seine Erfahrungen wie folgt: „Kinder sind so gesehen ein echtes Karrierehindernis“.

Zusammenfassung der Ergebnisse und weitere Empfehlungen

Männer, die wegen familialer Verpflichtungen ihre Arbeitszeit reduzieren oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind in den Betrieben rein zahlenmäßig noch immer Ausnahmereischeinungen. Ihre Vereinbarkeitswünsche und -probleme werden von den Betriebs- und Personalräten eher wenig wahrgenommen. Hier liegt allerdings eine Wechselbeziehung vor: So wenig, wie die Betriebs- und Personalräte bislang die Vereinbarkeitswünsche von Männern als relevant erachten, so wenig nehmen die Männer Unterstützung durch die Personalvertretungen wahr, sie neigen vielmehr zu Alleingängen.

Als ein wichtiges Ergebnis ist weiterhin festzuhalten, dass Männer, die Teilzeit oder Elternzeit in Anspruch nehmen, mehrheitlich ihre familialen Verpflichtungen ernst nehmen; die weitaus meisten Männer nutzen die gewonnene Zeit für Haus- und Familienarbeit, das heißt, sie betreuen ihre Kinder, sie kochen, putzen und waschen. Das vermehrte familiäre Engagement wird von den Männern durchgängig als persönliche Bereicherung erfahren. Auch hier zeigte sich als ein bedeutendes Motiv für die Inanspruchnahme von Elternzeit bei Männern allgemein der Wunsch, sich als Person ganzheitlich zu entwickeln und emotionale Anteile ihrer Persönlichkeit zu fördern.⁴⁵ Damit bestätigen sich Ergebnisse aus den Studien hinsichtlich der Motivationslage bei Vätern in Schweden.

Die Reaktionen im betrieblichen Umfeld hingegen werden mehrheitlich als problematisch erlebt, womit die Ergebnisse bisheriger Studien nochmals bestätigt werden und auf einen geringen Wandel der Unternehmenskulturen hin zu mehr Familienfreundlichkeit schließen lassen. Sowohl die Betriebs- und Personalräte als auch die betroffenen Männer weisen darauf hin, dass die Betriebe noch immer stark von Anwesenheitskultur und Vollzeitmentalität geprägt sind. Präsenz und ununterbrochene Tätigkeit gelten als Indikatoren für Motivation und Leistungsbereitschaft, daher wird insbesondere Männern, die zeitweilig ihre Vollerwerbstätigkeit zu Gunsten der Familie unterbrechen unterstellt, sie seien nicht recht interessiert an ihrem Beruf bzw. an weiterem beruflichen Fortkommen. Betriebs- und Personalräte und die betroffenen Männer konstatieren hier die Gefahr der Karrierebremse bzw. des Karriereknicks. Zusätzlich erfährt männliches Engagement für Haus- und Familienarbeit zu wenig Akzeptanz und Wertschätzung. Während es bei Frauen für legitim erachtet wird, die Berufstätigkeit wegen familialer Verpflichtungen zu unterbrechen, gilt dasselbe Ansinnen bei Männern mindestens als sonderbar. Sie müssen mit Spott und Geringschätzung rechnen. An dieser Stelle wird die Notwendigkeit der schon lange geforderten Aufwertung von Haus- und Familienarbeit nochmals mehr als deutlich:

⁴⁵ BJÖRNBERG 2000: 69

„Es muss ein Mechanismus installiert werden, der sicherstellt, dass gesellschaftliches Prestige nicht von bezahlter Arbeit abhängt und unentgeltliche Arbeit, sei es zu Hause oder in der Gemeinschaft, wirkliche Wertschätzung erfährt. Nur wenn das gelingt, wird man, gleichgültig ob Frau oder Mann, bereit sein, solche Aufgaben zu übernehmen“.⁴⁶

Eine Schlüsselrolle spielen – auch da sind sich Betriebs- und Personalräte sowie die betroffenen Männer einig – die direkten Vorgesetzten. Vielfach sind sie es, die beispielsweise durch ein Festhalten an Vorstellungen von täglicher Präsenz in ‚ihrer Abteilung‘ eine erfolgreiche Implementation von Vereinbarkeitspolitik, auch bei familienfreundlichen Leitlinien des Unternehmens, verhindern. Gleichzeitig sind es auch die Führungskräfte, die familienfreundliche Regelungen bislang am wenigsten in Anspruch nehmen und dadurch auch das Bild von ‚unteilbarer Arbeit‘, vom Zusammenhang von Karriere und ununterbrochener Vollerwerbstätigkeit verfestigen. Wie eingangs dargestellt wurde, sieht auch HOCHSCHILD in dieser (meist unausgesprochenen) Haltung der Führungskräfte den zentralen Grund für die geringe Inanspruchnahme familienpolitischer Angebote in dem von ihr untersuchten Unternehmen. Gleiches zeigte sich auch in den schwedischen Unternehmen, welche eine stärkere Familienorientierung von Männern blockieren.

Und schließlich ist es wichtig, dass die Unternehmensleitungen Vereinbarkeitspolitik nicht als ‚Luxus‘, sondern als ein Instrument einer erfolgreichen Personalpolitik begreifen. Ein vereinbarkeitsfreundliches Klima, in dem auch Neid und Ressentiment von Kollegenseite die Spitze genommen wird, kann sich nur in Betrieben entwickeln, in denen spürbar ist, dass das Führungspersonal wirklich hinter entsprechenden Maßnahmen steht. In diesem Zusammenhang wünschen sich einige Betriebs- und Personalräte von Seiten der Gewerkschaften ein „besseres Marketing“ hinsichtlich des Themas Vereinbarkeit („Im Marketing, sag ich mal, sind die Gewerkschaften schlecht“). Deren Aufgabe sei es, für Öffentlichkeitswirksamkeit zu sorgen sowie sogenannte „best-practice-Geschichten“ bereitzustellen, so dass die Betriebs- und Personalräte mit betriebswirtschaftlichen Erfolgen argumentieren könnten.

Viele unserer Interviewpartner auf Seiten der Betriebs- und Personalräte formulieren zusätzlich die Notwendigkeit, die vorhandenen Gesetze klarer zu fassen, und zwar in Hinblick auf die Situation der Rückkehrer/innen aus der Elternzeit. Bislang seien die Rückkehrer/innen in Hinblick auf den ihnen zugewiesenen Arbeitsplatz auf die „Willkür“ der Arbeitgeber angewiesen. Die Arbeitgeber müssten hinsichtlich konkreter Arbeitsplatzangebote stärker in die Pflicht genommen werden.

In vielen Interviews fiel das Stichwort von einem nötigen „Kulturwandel“. Gemeint ist damit der Wandel hin zu einer betrieblichen Kultur, in der Offenheit für die Flexibilität von Arbeitszeit und -ort besteht, in der nicht Präsenzkultur und Vollzeitmentalität dominieren. Der gewünschte Kulturwandel wird in nicht ge-

⁴⁶ FRANKS 1999: 171; vgl. auch HOCHSCHILD 2002: 270ff.

ringem Maße an der Haltung der Führungskräfte festgemacht. Da also hinsichtlich einer erfolgreichen Umsetzung familienfreundlicher Regelungen die Rolle der direkten Vorgesetzten so bedeutungsvoll ist, wurden von den Personalvertretungen Vorschläge gemacht, die direkt bei den Führungskräften ansetzen. In diesem Zusammenhang forderten einige Interviewpartner, Führungskräfte in Gender-Trainings zu schicken sowie, um die Relevanz von Vereinbarkeitsmaßnahmen zu betonen, die Aspekte Gender oder Chancengleichheit zum Bestandteil von Leistungsbeurteilungen von Führungskräften zu machen.

Der gewünschte Kulturwandel hängt indes auch mit der Bereitschaft der Beschäftigten zusammen, sich für ihre Rechte einzusetzen. So formuliert ein Betriebsrat, unter den Beschäftigten müsse „Mut und Zivilcourage“ wachsen, dergestalt, dass sich diese verstärkt trauen, ihre Rechte hinsichtlich Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, auch wenn sie wissen oder vermuten, dass dies beim Vorgesetzten erst einmal nicht gut ankommt.

Literatur

- BECKMANN, Petra (2001): Neue Väter braucht das Land! Wie stehen die Chancen für eine stärkere Beteiligung der Männer am Erziehungsurlaub? IAB-WERKSTATTBERICHT Nr. 6 / 2. Mai
- BEHNKE Cornelia / LIEBOLD, Renate (2001): Beruflich erfolgreiche Männer: Belastet von der Arbeit - belästigt von der Familie, in: Peter DÖGE / Michael MEUSER (Hg.): Männlichkeit und soziale Ordnung. Neuere Beiträge zur Geschlechterforschung, Opladen: Leske und Budrich, S. 141 - 158
- BEHNKE, Cornelia / MEUSER, Michael (1999): Geschlechterforschung und qualitative Methoden, Opladen: Leske und Budrich
- BERGMANN, Helena / HOBSON, Barbara (2002): Compulsory fatherhood: the coding of fatherhood in the Swedish welfare state, in: HOBSON, Barbara (Hg.): Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood, Cambridge: Cambridge University Press, S. 92 - 124
- BJÖRNBERG, Ulla (1998): Family Orientation Among Men. A process of change in Sweden, in: Eileen DREW / Ruth EMEREK / Evelyn MAHON (Hg.): Women, Work and Family in Europe, London / New York: Routledge, S. 200 - 207
- BJÖRNBERG, Ulla (2000): Equality and Backlash. Family, Gender and Social Policy in Sweden, in: Linda L. HAAS / Philip HWANG / Graeme RUSSELL (Hg.): Organizational Change and Gender Equity. International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace, Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage, S. 57 - 75
- BJÖRNBERG, Ulla (2001): Ideology and choice between work and care in Swedish family policy for working parents, Paper at the CAVA International Seminar 1 "New Dimensions of Labour"
- BMFSFJ (2004): Bericht zur Elternzeit - Zusammenfassung, Berlin
- BOHNSACK, Ralf (2000): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung, Opladen: Leske und Budrich
- CHENG, Cliff (1996): Men and Masculinities Are Not Necessarily Synonymous: Thoughts on Organizational Behavior and Occupational Sociology, in: DERS. (Hg.): Masculinities in Organizations, Thousands Oaks / London / New Delhi: Sage, S. xi - xx
- CONNELL, Robert W. (1999): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen: Leske + Budrich
- DELLEKÖNIG, Christian (1995): Der Teilzeit-Manager. Argumente und erprobte Modell für innovative Arbeitszeitregelungen, Frankfurt am Main / New York: Campus
- DÖGE, Peter (2000): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Männerforschung, Männerpolitik und der "neue Mann", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 31-32, S. 18-23
- DÖGE, Peter (2000a): Geschlechterpolitik für alle, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 9, S. 1055 - 1058
- DÖGE, Peter (2001): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses, Bielefeld: Kleine
- DÖGE, Peter (2001a): Männerforschung als Beitrag zur Geschlechterdemokratie. Ansätze kritischer Männerforschung im Überblick, Literaturstudie im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- DÖGE, Peter / MEUSER, Michael (Hg.) (2001): Männlichkeit und soziale Ordnung. Neuere Beiträge zur Geschlechterforschung, Opladen: Leske und Budrich
- DUE BILLING, Yvonne (2000): Organisational Cultures, Families, and Careers in Scandinavia, in: Linda L. Haas / Philip Hwang / Graeme Russell (Hg.): Organizational Change and Gender Equity. International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace, Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage, S. 213 - 222
- FTHENAKIS, Wassilios E./ MINSEL, Beate (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung des Forschungsberichts, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

- FTHENAKIS, Wassilios / MINSEL, Beate (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Band 213, Stuttgart: Kohlhammer
- FRANKS, Suzanne (1999): Das Märchen von der Gleichheit. Frauen, Männer und die Zukunft der Arbeit, Stuttgart: Deutsche Verlags-Anstalt
- HAAS, Linda (1993): Nurturing Fathers and Working Mothers. Changing Gender Roles in Sweden, in: Jane C. HOOD (Hg.): Men, Work and Family, Newbury Park / London / New Delhi: Sage, S. 238 - 261
- HAAS, Linda / HWANG, Philip (2000): Programs and Policies Promoting Women's Economic Equality and Men's Sharing of Child Care in Sweden, in: Dies. / Graeme RUSSELL (Hg.): Organizational Change and Gender Equality. International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace, Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage, S. 133 - 161
- HOCHSCHILD, Arlie (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Opladen: Leske und Budrich
- HOLTER, Oystein Gullvag (2003): Can men do it? Men and Gender Equality - The Nordic Experience, The Nordic Council: Oslo
- HÖRNING, Karl A. / GERHARD, Anette / MICHAÏLOW, Matthias (31998): Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten - neuer Lebensstil, Frankfurt am Main: Suhrkamp
- JÜRGENS, Kerstin / REINECKE, Karsten (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern, Berlin: edition sigma
- KAUFMANN, Jean-Claude (1999): Das verstehende Interview. Theorie und Praxis, Konstanz: Universitätsverlag
- KNAUTH, Peter / HORNBERGER, Sonia / OLBERT-BOCK, Sibylle / WEISHEIT, Jürgen (1999): Familienbewusste Personalpolitik in der Großindustrie - Erfahrungen in ausgewählten Handlungsfeldern, in: Gemeinnützige Hertie-Stiftung(Hg.): Unternehmensziel: Familienbewusste Personalpolitik. Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie, Köln, S. 85 - 130
- KOLBE, Wiebke (2001): Vaterschaft in der Sozial- und Familienpolitik Schwedens und der Bundesrepublik Deutschland, in: Peter DÖGE / Michael MEUSER (Hg.): Männlichkeit und soziale Ordnung. Neuere Beiträge zur Geschlechterforschung, Leske und Budrich
- KOPPETSCH, Cornelia / BURKART, Günter (1999): Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich, Konstanz: Universitätsverlag
- KRELL, Gertraude (21998): Chancengleichheit: Von der Entwicklungshilfe zum Erfolgsfaktor, in: DIES.(Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen, Wiesbaden: Gabler, S. 13 - 28
- KRESS, Brigitta / SEEHAUSEN, Harald / STROHMEIER, Johannes (1999): Orte für Väter. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - eine Herausforderung für Männer und Väter, in: Ulrich HAGEMANN / Brigitta KRESS / Harald SEEHAUSEN: Betrieb und Kinderbetreuung. Kooperation zwischen Jugendhilfe und Wirtschaft, Opladen: Leske und Budrich, S. 111 - 126
- MINISTRY OF HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS (2001): Swedish Family Policy, Fact Sheet, Stockholm
- MEUSER, Michael/NAGEL, Ulrike (2002): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Alexander BOGNER / Beate LITTIG / Wolfgang MENZ (Hg.):Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Opladen: Leske und Budrich, S.71 - 94
- MORGAN, David H.J. (1992): Discovering men, London / New York: Routledge
- NOTZ, Petra (2001): Frauen, Manager, Paare. Wer managt die Familie? Mering: Hampp
- PEINELT-JORDAN, Klaus (1996): Männer zwischen Familie und Beruf - ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik, München / Mering: Hampp
- PLECK, Joseph H. (1993): Are "Family-Supportive" Employer Policies Relevant to Men?, in: Jane C. HOOD (Hg.): Men, Work and Family, Newbury Park / New Delhi / London: Sage, S. 217 - 237
- PLECK, Joseph H. (2001). Father involvement: A contested concept, in: Society for the Psychological Study of Men and Masculinity Bulletin, 6 (3), 17-18.

- ROSTGAARD, Tine / CHRISTOFFERSEN, Mogens N. / WEISE, Hanne (2000): Parental Leave in Denmark, in: P. MOSS / F. DEVEN (Hg.): Parental Leave: Progress or Pitfall? The Hague / Brussels, NIDI/CBGS Publications, Vol. 35, S. 25 - 44
- SCHNACK, Dieter/ GESTERKAMP, Thomas (1998): Hauptsache Arbeit – Männer zwischen Familie und Beruf, Reinbek: Rowohlt
- STRÜMPEL, Burkhard / PRENZEL, Wolfgang / SCHOLZ, Joachim / HOFF, Andreas (1988): Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner. Motive und Konsequenzen einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit von Männern, Berlin: edition sigma
- VASKOVICS, Laszlo A. / ROST, Harald (1999): Väter und Erziehungsurlaub, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 179, Stuttgart / Berlin: Kohlhammer
- ZULEHNER, Paul (Hrsg.)(2003): Mannsbilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung, Im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Ostfildern: Schwabenverlag
- ZULEHNER, Paul M. / SLAMA, Andreas (1994): Österreichs Männer unterwegs zum neuen Mann? Wie Österreichs Männer sich selbst sehen und wie die Frauen sie einschätzen, Wien: Bundesministerium für Jugend und Familie
- ZULEHNER, Paul M. / VOLZ, Rainer (1998): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. Herausgegeben von der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie der Gemeinschaft der Katholischen Männer Deutschlands, Ostfildern: Schwabenverlag