

Gender, Familie und Beruf

Svenja Pfahl | Stefan Reuyß

Das neue Elterngeld

Erfahrungen und betriebliche
Nutzungsbedingungen von Vätern

Svenja Pfahl | Stefan Reuyß
unter Mitarbeit von Katrin Menke

Das neue Elterngeld

Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern

Eine explorative Studie

Svenja Pfahl | Stefan Reuyß
unter Mitarbeit von Katrin Menke

Das neue Elterngeld

Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen
von Vätern
Eine explorative Studie



Pfahl, Svenja, Diplom-Soziologin, Leiterin des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer – SowiTra. Arbeitsschwerpunkte sind Arbeit und Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Familie/Lebensformen und gewerkschaftliche Mitbestimmung.

Reuyß, Stefan, Diplom-Soziologe, Leiter des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer – SowiTra. Arbeitsschwerpunkte sind Arbeit, Geschlecht/Gender und Zeitforschung.

Menke, Katrin, Sozialwissenschaftlerin, (B.A.), Mitarbeiterin bei SowiTra und Studentin des Masterstudiengangs „Sozialwissenschaften“ an der Humboldt-Universität Berlin mit Schwerpunkt auf Arbeits- und Geschlechtersoziologie.

© Copyright 2009 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2009
ISBN: 978-3-86593-132-0
Bestellnummer: 13239

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages, der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Vorwort

Mit der Neuregelung zum Elterngeld im Januar 2007 will der Gesetzgeber eine geteilte Verantwortung beider Eltern für die familiäre Care-Arbeit befördern. Wesentliche Instrumente der neuen Regelung sind die zwei ‚Partnermonate‘ (in den Medien häufig fälschlicherweise auch als ‚Vätermonate‘ benannt) und die Umwandlung des Elterngeldes in eine Einkommensersatzleistung. Die aktive Beteiligung von Vätern an familialen Fürsorgeaufgaben wurde damit zu einem der expliziten Ziele der neuen Elterngeldregelung.

Die Neuregelung unterstützt damit den sich seit einigen Jahren vollziehenden Wechsel von einem sequentiellen Vereinbarkeitsmodell, in dem Kinderbetreuung nur mit Erwerbsunterbrechung und Problemen beim beruflichen Wiedereinstieg möglich ist, hin zu einem Parallelitätsmodell von Vereinbarkeit, mit einem alltäglichen und fairen Miteinander von Familienleben und Erwerbstätigkeit. Diesem Gedanken öffnen sich auch zunehmend mehr Betriebe und beschäftigen sich mit der Frage, wie ihre weiblichen und männlichen Beschäftigten ihre Fürsorgeaufgaben sinnvoll mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang bringen können.

Zwangsläufig werden damit Väter auch in der Arbeitswelt stärker als bisher als Beschäftigte mit familialen Fürsorgeaufgaben und einer dementsprechenden Verantwortung wahrgenommen. Auch wenn die Arbeitswelt in vielen Aspekten (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Anwesenheitskultur) noch auf einen männlichen Familienernährer zugeschnitten ist, müssen Betriebe inzwischen davon ausgehen, dass nicht nur Mütter, sondern auch Väter nach der Geburt ihres Kindes einige Zeit ganz zu Hause bleiben oder ihre Arbeitszeit reduzieren werden.

An dieser Stelle reiht sich auch das vorliegende Projekt mit seinen Ergebnissen in das Bemühen um die Gestaltung einer fürsorgesensiblen und gleichstellungsorientierten Arbeitswelt ein. Auslöser für das Projektvorhaben war die Frage, ob der mit den ‚Partnermonaten‘ gegebene Impuls, die Fürsorge für Kinder stärker auf die Schultern von Müttern und Vätern zu verteilen, tatsächlich in den Betrieben ankommt und unter welchen Bedingungen er dort von den beschäftigten Vätern aufgegriffen wird. Von Interesse war, ob die neue Elterngeldregelung letztendlich auch zu gleichstellungs- und familienorientierten Veränderungen im Betrieb beiträgt, also zu einer betrieblichen Praxis und Betriebskultur, in welcher Fürsorgeverantwortung benachteiligungsfrei von männlichen (wie weiblichen) Beschäftigten angemeldet werden kann und tatsächliche Berücksichtigung erfährt.

Ohne die Ergebnisse vorwegnehmen zu wollen, kann mit der Studie gezeigt werden, dass die neue Elterngeldregelung bereits in der Anfangsphase zu wesentlichen Veränderungen in der Arbeitswelt führt und damit deutlich mehr gleichstellungspolitische Effekte verbunden sind als gemeinhin angenommen wird. Die Ergebnisse des Projektes überraschen darüber hinaus hinsichtlich der jetzt schon praktizierten Nutzungsvielfalt der Väter in Hinblick auf die noch recht neuen Elterngeldmonate.

Zum Aufbau der Studie im Folgenden ein paar Lesehinweise: Im ersten Kapitel (1) der Studie werden Ausgangslage, Forschungsstand und methodisches Vorgehen erläutert. Im zweiten Kapitel finden sich die leitenden Forschungsfragen und Ausgangshypothesen sowie Hinweise zur durchgeführten Online-Befragung sowie detaillierte Informationen zu den qualitativen Leitfadenterviews mit Vätern und Expertinnen und Experten.

Im dritten Kapitel stehen die Ergebnisse der Online-Befragung sowie der qualitativen Väter-Interviews im Vordergrund. Auf der Basis des empirischen Materials werden neben unterschiedlichen Nutzungsmustern auch fünf Elterngeld-Nutzertypen sowie die vielfältigen Motive der Nutzung vorgestellt, wobei quantitative und qualitative Ergebnisse immer wieder in Bezug zueinander gesetzt werden.

Kapitel 4 befasst sich detailliert mit dem breiten Spektrum der familialen, partnerschaftlichen sowie der betrieblichen Einflussfaktoren auf die Elterngeldentscheidung aus Sicht der Väter, zeigt also, was im Vorfeld der Nutzung erfolgt. Kapitel 5 hingegen analysiert die Erfahrungen und Reaktionen der Väter während bzw. nach der Nutzung ihrer Elterngeldmonate. Es beinhaltet zudem die bisherigen Erfahrungen der verschiedenen Betriebsakteure.

In Kapitel 6 wird der Frage nachgegangen, welche nachhaltigen Effekte sich durch die neue Elterngeldregelung abzeichnen. Auch hier geht es darum die Veränderungen sowohl bei den Vätern als auch auf betrieblicher Ebene zu erfassen. Darüber hinaus geht es um die Bewertung der Elterngeldphase durch die Elterngeld-Väter sowie um eine Einschätzung aus Sicht der betrieblichen Expertinnen und Experten.

Im letzten Kapitel (7) werden zunächst die wesentlichen Ergebnisse anhand der Eingangs formulierten Forschungsfragen und Hypothesen zusammengefasst bevor einige wenige Gestaltungsempfehlungen gegeben und schließlich noch Anregungen aus Sicht der Väter formuliert werden.

Danken möchten die Autorinnen und der Autor der Studie der Hans-Böckler-Stiftung, die durch ihre finanzielle Unterstützung dieses Projekt überhaupt

erst möglich gemacht hat. Dank gilt auch all denen, die auf vielfältigste Art und Weise zum Gelingen des Projektes beigetragen haben, sei es durch Werbung für die Online-Befragung, durch Vermittlung von Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern, oder durch konstruktive Hinweise und Anmerkungen. Unser ganz besonderer Dank aber gilt den Vätern wie auch den betrieblichen Expertinnen und Experten, die sich uns als Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zur Verfügung gestellt und sehr offen über ihre Erfahrungen berichtet haben. Ihre Erkenntnisse und Hinweise tragen hoffentlich dazu bei, die Arbeitswelt zukünftig ein wenig fürsorgefreundlicher zu gestalten und in ihr mehr Geschlechtergerechtigkeit herrschen zu lassen.

Berlin, September 2009

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
0 Kurzfassung	15
1 Ausgangslage, Forschungsstand und methodisches Vorgehen	19
1.1. Ausgangslage	19
1.2. Neue Gesetzeslage	19
1.3. Familienorientierte Maßnahmen in den Betrieben	20
1.4. Forschungsstand	22
2 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen	31
2.1. Leitende Forschungsfragen und Ausgangshypothesen	32
2.2. Die Online-Befragung von Elterngeld-Vätern	34
2.3. Qualitative Leitfadeninterviews mit Vätern sowie Expertinnen- und Experteninterviews mit betrieblichen Akteuren	36
3 Unterschiedliche Nutzungsmuster der erwerbstätigen Elterngeld-Väter	41
3.1. Das Sample der Online-Befragung	41
3.2. Dimensionen der Elterngeldnutzung	48
3.2.1 Die Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate	50
3.2.2 Die Anzahl der von der Partnerin genutzten Elterngeldmonate	52
3.2.3 Der Zeitpunkt, zu dem die Väter mit den Elterngeldmonaten beginnen	54
3.2.4 Zeitlich versetzte oder parallele Elterngeldnutzung mit Partnerin	57
3.2.5 Arbeitsfreie Auszeit oder Teilzeiterwerbstätigkeit	59
3.2.6 Zusätzliche, unbezahlte Elternzeit im Anschluss an Elterngeldmonate	62
3.2.7 Vor-Erfahrungen der Väter mit (früherer) Elternzeit oder familienbedingter Teilzeitarbeit	63
3.2.8 Typologie: Die fünf Elterngeld-Nutzertypen	65
3.3. Motive der Nutzung	73

3.3.1	Auf Ebene der Familie	73
3.3.2	Auf Ebene der Partnerin	79
3.3.3	Auf Ebene des Kindes	83
3.3.4	Auf Ebene des Vaters selbst	86
3.3.5	Rangfolge familialer und beruflicher Motive (Online-Befragung)	88
4	Einflussfaktoren auf die Elterngeldentscheidung der Väter	95
4.1	Familiale Einflussfaktoren	95
4.1.1	Finanzielle Situation der Familie	95
4.1.2	Berufstätigkeit der Partnerin	99
4.1.3	Traditionelle Geschlechterbilder	101
4.1.4	Betreuungsoptionen für Kinder	102
4.1.5	Fehlende soziale Netzwerke	103
4.1.6	Mangelhafter Informationsstand	103
4.2	Betriebliche Einflussfaktoren	104
4.2.1	Betriebskultur, Betriebsgröße und Branche	104
4.2.2	Arbeitsorganisation, Arbeitsbereich und Arbeitsposition	109
4.2.3	Unterstützung im Arbeitsumfeld	113
4.2.4	Organisation der Abwesenheit	125
5	Betriebliche Erfahrungen und Reaktionen	129
5.1	Erfahrungen der Väter	129
5.1.1	Artikulation des Wunsches nach Elterngeldnutzung	129
5.1.2	Kontakt-Halten zum Betrieb	131
5.1.3	Vertretungsregelungen	132
5.1.4	Teilzeiterfahrungen	134
5.1.5	Beruflicher Wiedereinstieg	138
5.1.6	Sorge um berufliche Karriere	142
5.2	Erfahrungen der Betriebsakteure	144
5.2.1	Betriebskultur sowie formale Umsetzung und Zuständigkeit	145
5.2.2	Die konkrete Umsetzung von der Idee bis zum Wiedereinstieg	149
6	Nachhaltige Effekte durch die Elterngeldmonate	163
6.1	Bewertung der Elterngeldphase durch die Elterngeld-Väter	163
6.1.1	Rückblickende Bewertung	163
6.1.2	Bewertung einer möglichen, weiteren Elterngeldphase	166

6.1.3	Zur zukünftigen Entwicklung der Elterngeldzeit von Vätern	170
6.2	Veränderungen in Einstellung und Verhalten der Elterngeld-Väter	172
6.2.1	Reduzierung der Arbeitszeitdauer	173
6.2.2	Der Arbeit Grenzen setzen	176
6.2.3	Familienorientierte Nutzung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation	179
6.2.4	Beteiligung an Kinderbetreuung und Familienaufgaben	182
6.2.5	Sensibilisierung für Vereinbarkeitsthemen im Kollegenkreis und im Arbeitsumfeld	184
6.3	Bewertungen der Elterngeldmonate aus Sicht der Betriebsakteure	186
6.3.1	Zunahme der Nutzer	186
6.3.2	Gesetzliche Regelung als Motor	187
6.3.3	Gewinn für die Nutzer	188
6.3.4	Veränderung der Betriebskultur	189
6.3.5	Gleichstellungswirkung des Gesetzes	190
7	Ergebnisse im Überblick	193
7.1.	Zusammenfassung der Ergebnisse	193
7.2	Schlussfolgerungen	210
7.3	Anregungen aus Sicht der Väter	212
8	Literatur	221
9	Anhang	229
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	239

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1:	Überblick Interviewpartner: Väter und betriebliche Akteure (2008)	39
Tabelle 3.1:	Erwerbstätige Väter mit tatsächlicher Nutzung der Elterngeldmonate (2008)	42
Abbildung 3.1:	Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Altersgruppen (2008)	44
Abbildung 3.2:	Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Bundesländern (2008)	45
Abbildung 3.3:	Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Wohnort (2008)	45
Abbildung 3.4:	Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Ausbildungsabschluss (2008)	46
Abbildung 3.5:	Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach beruflichem Status (2008)	47
Abbildung 3.6:	Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Branche (2008)	47
Abbildung 3.7:	Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb (2008)	48
Abbildung 3.8:	Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung im Betrieb (2008)	48
Tabelle 3.2:	Elterngeld-Dauer des Vaters (2008)	51
Tabelle 3.3:	Elterngeld-Dauer des Vaters nach Elterngeld-Dauer der Partnerin (2008)	53
Tabelle 3.4:	Beginn der Elterngeldzeit (2008)	56
Tabelle 3.5:	Elterngeld-Dauer nach Beginn Elterngeldzeit (2008)	58
Tabelle 3.6:	Parallele oder versetzte Nutzung der Elterngeldmonate nach Erwerbsstatus Partnerin (2008)	59
Tabelle 3.7:	Parallele oder versetzte Nutzung der Elterngeldmonate nach Elterngeld-Dauer (2008)	60
Tabelle 3.8:	Nutzungspraxis nach Erwerbsstatus der Partnerin (2008)	60
Tabelle 3.9:	Nutzungspraxis nach Elterngeld-Dauer (2008)	61
Tabelle 3.10:	Nutzung Elternzeit nach Anzahl Elterngeldmonaten Vater (2008)	62
Tabelle 3.11:	Elterngeld-Dauer nach Vor-Erfahrungen mit Elternzeit (2008)	64
Tabelle 3.12:	Parallele oder versetzte Nutzung der Elterngeldmonate nach Vor-Erfahrungen mit Elternzeit (2008)	64

Tabelle 3.13:	Inanspruchnahme Elternzeit nach Vor-Erfahrungen mit Elternzeit (2008)	65
Tabelle 3.14:	Alle 29 interviewten, erwerbstätigen Elterngeld-Väter nach relevanten Nutzungsdimensionen	69
Tabelle 3.15:	Nutzergruppen – quantitativ und qualitativ (2008)	72
Tabelle 3.16:	Perspektive ‚Familie als Ganzes‘ (n = 24 Väter)	75
Tabelle 3.17:	Perspektive ‚Partnerin‘ (n = 23 Väter)	80
Tabelle 3.18:	Perspektive ‚Kind‘ (n = 8 Väter)	84
Tabelle 3.19:	Perspektive ‚Vater selbst‘ (n = 8)	87
Tabelle 2.20:	Familiäre Nutzungsmotive der Väter (2008)	90
Tabelle 3.21:	Berufliche Nutzungsmotive der Väter (2008)	93
Tabelle 4.1:	Finanzielle Folgen der Elterngeldnutzung (2008)	98
Tabelle 4.2:	Einflussnehmender Faktor Betriebsklima (2008)	106
Tabelle 4.3:	Unterstützung durch Betriebsakteure (2008)	114
Tabelle 3.4:	Unterstützung durch Betriebsakteure nach Nutzergruppen (2008)	116
Tabelle 4.5:	Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollginnen und Kollegen (2008)	118
Tabelle 4.6:	Unterstützung durch Kollginnen und Kollegen & Vorgesetzte nach Nutzergruppen (2008)	119
Tabelle 5.1:	Wunsch Elterngeldmonate mit Teilzeitarbeit zu kombinieren (2008)	135
Tabelle 5.2:	Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf die berufliche Situation aus Sicht der Väter (2008)	139
Tabelle 6.1:	Bewertung der beruflichen Situation nach den EGM durch die Väter (2008)	164
Tabelle 6.2:	Elterngeld-Väter mit anschließender Arbeitszeitreduktion (2008)	174
Tabelle Anhang 1:	Überblick über die befragten Elterngeld-Väter	228

0 Kurzfassung

*„Das erinnert mich an die alten Zeiten in den 80er Jahren, da habe ich den Wehrdienst verweigert. Damals waren die Russen die Bösen und die Amerikaner die Guten. Und da wurde mir nachgesagt, dass ich mir das ganze Leben damit verbauen würde. Da habe ich auch gedacht, da muss eine Generation wachsen und man muss das Risiko eingehen... Diese Überlegung ist jetzt beim Job ähnlich. Damals ist es dann in Schall und Rauch zerfallen plötzlich, da waren die Russen doch nicht mehr die Bösen... und da war auch Zivildienst ganz toll und jeder hat es gemacht. Und es war gesellschaftlich anerkannter fast als die Bundeswehr. Die Situation ist vergleichbar, weil man das Gefühl hat, das ist noch nicht so verbreitet und muss man sich für rechtfertigen.“
(Herr Eibe, 483)*

Mit der Studie ‚Das neue Elterngeld‘ werden die Erfahrungen untersucht, die Väter mit der Inanspruchnahme der neuen Elterngeldmonate gemacht haben. Mit der Regelung aus dem Jahr 2007 wird den Vätern ein recht variables Instrument an die Hand gegeben, welches sie auf spezifische Art und Weise nutzen können, je nach Selbstverständnis, familialer und beruflicher Konstellation. Insgesamt zeigt sich, dass sich bereits viele Väter auf den Weg hin zu einer ernsthaften Beteiligung an Erziehung und Familienaufgaben gemacht haben und eine noch größere Gruppe von Vätern bereit ist, ihnen zu folgen.

Für erwerbstätige Väter eröffnen sich unterschiedlich intensive und gleichstellungsorientierte Nutzungsvarianten der Elterngeldzeit, die sich neben der Nutzungsdauer hinsichtlich der Lage der Elterngeldmonate, ihrer Nutzungsform (als Auszeit oder in Teilzeit), der spezifischen Kombination mit der Partnerin oder in ihrer Ergänzung durch eine (unbezahlte) Elternzeit im Anschluss unterscheiden. Es können fünf Typen von Elterngeldvätern unterschieden werden: Während sich die ‚vorsichtigen‘ Elterngeldväter zunächst einmal auf die zwei Partnermonate beschränken, streben die ‚(semi-)paritätischen‘ Väter eine mehr oder weniger hälftige Inanspruchnahme der maximal 14 Monate an. Die ‚umgekehrten‘ Väter gehen im Vergleich zu ihren Partnerinnen deutlich länger in Elternzeit. ‚Familienorientierte‘ und ‚familienzentrierte‘ Väter kombinieren ihre jeweilige Elterngeldzeit mit einer zusätzlichen, unbezahlten Elternzeit. Die Motive der Väter für die Nutzung der Elterngeldmonate sind vielfältig. Sie sind sowohl auf das gemeinsame Familienleben

als Ganzes gerichtet als auch ganz konkret auf die Partnerin, die es zu unterstützen gilt. Auch die Vater-Kind-Beziehung spielt eine wichtige Rolle.

Die Väter wollen Familienaufgaben übernehmen, ohne dieses Interesse mit beruflichen Nachteilen zu bezahlen. Vielmehr erwarten sie, im Betrieb die Möglichkeit, familiäre Fürsorgeaufgaben parallel zum Beruf zu übernehmen. Dass dies ohne langfristige Karriereeinbußen möglich und organisierbar ist, belegen gerade diejenigen der befragten Väter, die trotz Führungsposition die Elterngeldzeit nutzen. Väter, die ihre Elterngeldzeit mit Teilzeit oder mit einer anschließenden (unbezahlten) Elternzeit kombinieren, fordern die bestehende Betriebskultur am stärksten heraus. Sie müssen daher auch mit den stärksten Widerständen rechnen. Dabei nimmt bereits ein relevanter Anteil aller Väter die Elterngeldzeit in Teilzeit (24 %) und viele weitere Väter würden dies gern tun. Sie bewerten ihre Teilzeitphase positiv – trotz aller Vorbehalte, die ihnen dabei von Vorgesetzten oder Kollegen entgegen schlagen, der hohen Arbeitsbelastung auf dem Teilzeitarbeitsplatz sowie der damit bisher durchaus verbundenen Karrierehemmnisse.

Als zentral für die Entscheidung zu Gunsten einer Nutzung der Elterngeldmonate erweisen sich die Rahmenbedingungen und Reaktionen am Arbeitsplatz. Die betrieblichen Ausgangsbedingungen variieren dabei nicht nur zwischen den Betrieben, sondern auch zwischen einzelnen Abteilungen und Arbeitsgruppen. Wesentlich ist stets, welche Erfahrungen mit flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitformen bereits bestehen und wie planerisch und kreativ bisher schon mit Abwesenheiten und Vertretungsregelungen umgegangen wurde. Insbesondere die Aufgeschlossenheit der Vorgesetzten für veränderte Ansprüche von Beschäftigten und das Entwickeln ‚neuer‘ Lösungen ist von Bedeutung. Mit der neuen Praxis entwickeln sich aber auch neue Ansprüche und Forderungen von Vätern gegenüber ihren Betrieben, die auf das Aufbrechen der betrieblichen Anwesenheitskultur, von starren Regelungen des Arbeitsortes und der Arbeitszeit sowie der betrieblichen Geschlechterkultur abzielen. Die Elterngeldväter hinterfragen dabei recht vorbehaltlos geltende betriebliche Benachteiligungen, wie sie insbesondere für erwerbstätige Mütter seit langer Zeit gelten. Sie fordern eine betriebliche Besserstellung von Eltern – mit teilweise überraschendem Erfolg, von dem auch die Mütter im Betrieb profitieren.

Gleichstellungseffekte finden sich somit auf mehreren Ebenen: Zum einen steigt mit zunehmender Nutzung der Elterngeldmonate durch die Väter in den meisten Betrieben die Sensibilität für die Belange von Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben. Zum anderen hinterfragen Väter berufliche Benachteiligungen,

die lange Zeit als Selbstverständlichkeit hingenommen wurden und eröffnen so neue Diskurse in der Debatte um betriebliche Gleichstellung - und Vereinbarkeit. Zudem erfolgen auf Drängen der Väter arbeitsorganisatorische Veränderungen (z.B. Teleheimarbeit), die allen Beschäftigten, Männer wie Frauen, nutzen.

Die Erfahrungen, die die Väter in den Elterngeldmonaten mit ihrem Kind, ihrer Partnerin aber auch mit sich selbst machen, verändern sie über die Elterngeldmonate hinaus. Die Beziehung zum Kind sowie der gemeinsame, familiale Alltag rückt ihnen ein deutliches Stück näher, wodurch sich die absolute Vorrangigkeit des Berufes relativiert. Die Elterngeldregelung bestätigt sich als ‚Türöffner‘ für familienorientierte Arbeitszeitinteressen, für die Reduzierung von Überstunden, Wochenendarbeit und Dienstreisen sowie für erweiterte Teilzeitmöglichkeiten. Damit eröffnet sich nicht nur eine neue, gesellschaftlich akzeptierte Möglichkeit, sich als Mann temporär vom Berufsleben zu ‚distanzieren‘, die Elterngeldregelung stellt damit auch ein Baustein zur Begrenzung der Erwerbsarbeit dar.

Die neue Regelung belegt zudem sehr deutlich, dass gesetzliche Änderungen umfassende gleichstellungsorientierte Wirkung entfalten und entsprechende Verhaltensänderungen in der Arbeitswelt bewirken können. Eine wesentlicher Erfolgsfaktor ist der Charakter des neuen Elterngeldes als staatliche Entgeltersatzleistung, die von den Vätern – neben den wichtigen finanziellen Aspekten – auch als Indikator einer gesellschaftlichen Wertschätzung und eines ernsthaft gewollten Wandels von Geschlechterrollen interpretiert wird. Beachtlich ist die starke Leitfunktion der zwei sog. ‚Partnermonate‘: einerseits legitimieren sie eine (kurze) familienbedingte Abwesenheit als neue Normalität – sie setzen andererseits aber längere, individuell gestaltete Auszeiten einzelner Väter unter Begründungszwang.

Die betrieblichen Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter, aber auch die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, treten bei der Realisierung der Elterngeldzeit durch Väter bisher noch viel zu selten in Erscheinung. Sie werden von den Vätern nur in Einzelfällen als Unterstützer/innen für ihr Anliegen wahrgenommen. Insbesondere die Betriebs-/Personalräte verschenken an dieser Stelle jede Menge Gestaltungspotential und damit auch Anerkennung der Beschäftigten.

Positiv stimmt, dass die Mehrheit der befragten Elterngeldväter und betrieblichen Expertinnen und Experten davon ausgeht, dass sich die derzeit steigende Inanspruchnahme der Elterngeldzeit durch Väter, ebenso wie die dadurch ausgelösten Veränderungen in der Betriebskultur, zukünftig weiter fortsetzen werden.

1 Ausgangslage, Forschungsstand und methodisches Vorgehen

1.1. Ausgangslage

Mit der Untersuchung ‚Das neue Elterngeld‘ sollen die Erfahrungen, die Väter bei der Inanspruchnahme der Elterngeldmonate unter den seit Beginn 2007 geltenden Bedingungen in den ersten zwei Jahren nach Inkrafttreten der Neuregelung gemacht haben, beschrieben werden.

Das Forschungsvorhaben möchte mit seinen Ergebnissen dazu beitragen, die vom Bundesfamilienministerium 2008 vorgelegte Elterngeld-Evaluation¹ um betriebsbezogene Aspekte zu erweitern. Dies soll den betrieblichen und verbandlichen Akteuren der Arbeitswelt Informationen an die Hand geben, wie die neuen gesetzlichen Möglichkeiten auf betrieblicher Ebene bereits umgesetzt werden, welche Erfahrungen dabei gemacht werden und wo dabei Umsetzungs- und Gestaltungsprobleme aufgetreten sind. Zugleich sollen auf Basis der Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner erste Anregungen für die zukünftige Gestaltung von Elternzeit und Elterngeld gegeben werden.

1.2 Neue Gesetzeslage

Die neue Gesetzgebung zum Elterngeld (seit 01.01.2007) strebt – neben der besseren ökonomischen Absicherung von Familien – eine Verbesserung der Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Familie für Beschäftigte mit Kindern an und zielt auf eine familienfreundlichere Ausgestaltung der Arbeitswelt. Auch wenn die Arbeitswelt in vielen Aspekten (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Anwesenheitskultur) noch auf den männlichen Familienernährer zugeschnitten ist, so gewinnt die Frage nach Familienfreundlichkeit im Betrieb bzw. nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren gesellschaftlich stark an Bedeutung, so zuletzt im Siebten Familienbericht ausgeführt² wie auch in vielen anderen Untersuchungen³ Dieser Bedeutungszuwachs steht im Zusam-

1 BMFSFJ 2008.

2 BMFSFJ 2005c.

3 Klenner 2007, Dilger u.a. 2007, Jurczyk 2005.

menhang mit dem gesellschaftlich längst vollzogenen Übergang vom Modell des männlichen Alleinernährers zum modernisierten Zweiverdienermodell, der seit langem kontinuierlich angestiegenen Erwerbsorientierung von Frauen (und insbesondere Müttern) sowie einem zumindest als vorsichtig konstatiertem Interessenzuwachs der Väter an der Erziehung- bzw. Betreuung ihrer Kinder.

Den gesellschaftlichen Veränderungen trägt der Gesetzgeber mit seiner Neuregelung zum Elterngeld vom 01.01.2007 Rechnung: Mit der Ausgestaltung des Elterngeldes als Lohnersatzleistung (d.h. 67 % vom durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten zwölf Monate) für einen zeitlich begrenzten Zeitraum von max. 14 Monaten wird zum einen ein Signal an erwerbstätige Mütter gesetzt, die Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes stärker als bisher üblich zu verkürzen und frühzeitiger an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Zum anderen wird mit den ‚Partnermonaten‘ ein Anreiz gesetzt, diese Erwerbsunterbrechung auf beide Elternteile aufzuteilen und die Väter stärker in die Care-Verantwortung für ihre Kinder einzubeziehen. Die Neuregelung des Elterngeldes festigt damit den sich seit einigen Jahren vollziehenden Richtungswechsel in der Familien- und Sozialpolitik: Weg von einem Sequenzmodell der Vereinbarkeit, in dem Kinderbetreuung nur um den Preis einer jahrelangen Erwerbsunterbrechung von Müttern möglich ist, gepaart mit zum Teil massiven Wiedereinstiegsproblemen, und hin zu einem Parallelitätsmodell der Vereinbarkeit, in welchem ein zeitliches Miteinander von Familienphase und Erwerbstätigkeit für beide Geschlechter staatlich gefördert wird.⁴ Die Neuregelung des Elterngeldes wird durch weitere Programme des BMFSFJ zum Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, insbesondere auch für Kleinkinder unter 3 Jahren, begleitet, um so die Parallelität von Familie und Beruf für erwerbstätige Eltern zu verbessern.

1.3 Familienorientierte Maßnahmen in den Betrieben

Die Begleitung und Ausgestaltung der gesetzlichen Elternzeitmöglichkeiten durch die betrieblichen Akteure (Personalabteilung, betriebliche Interessenvertretung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und nicht zuletzt die Führungskräfte) stellt aus Sicht von Beschäftigten wie Betrieben ein zentrales Aktionsfeld im Rahmen einer familienbewussten Arbeitsorganisation dar. In den Betrieben,

4 Vgl. Koch 2007.

entscheidet sich, wie abhängig beschäftigte Frauen und Männer ihre familialen Interessen verwirklichen und von ihrer neuen Möglichkeit einer einkommensabhängig subventionierten Elternfreistellung tatsächlich Gebrauch machen können. Hier entscheidet sich aber auch ob sie dadurch Benachteiligungen im Arbeitsumfeld ausgesetzt sind.

Wie stark sich die Unternehmen bereits für die Belange der Familienfreundlichkeit geöffnet haben, wird auf Basis unterschiedlicher Daten von den arbeitsmarktpolitischen Akteuren unterschiedlich bewertet: Die bisher sehr geringe Verbreitung von Betriebsvereinbarungen zum Thema Vereinbarkeit/Familienfreundlichkeit muss hierbei nachdenklich stimmen. Nur 7 % aller Betriebe mit Betriebsrat haben eine Betriebsvereinbarung zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.⁵ Erfahrungsberichte von betrieblichen Interessenvertretungen – selbst aus solchen Betrieben, die überdurchschnittlich aktiv zum Thema Familienfreundlichkeit sind – belegen, wie schwer es bisher immer noch ist, in den Betrieben verbindliche Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit zu verankern.⁶ Ein wesentliches Handicap für die Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Väter bleibt, dass ein Großteil der Paare keine echte Wahlfreiheit über die Aufteilung der max. 14 subventionierten Freistellungsmonate empfinden, solange Frauen in Deutschland durchschnittlich rund ein Viertel weniger verdienen als Männer.⁷ Auch die Hindernisse die sich aus einer Elternzeitnutzung für den weiteren beruflichen Werdegang ergeben, stellen gerade für Väter eine Nutzungshürde dar.⁸

Unternehmensbefragungen konstatieren zudem eine deutlich gewachsene Sensibilität und Wertschätzung der Unternehmen in Bezug auf das Thema Familienfreundlichkeit sowie eine deutliche Zunahme der diesbezüglichen betrieblichen Maßnahmen.⁹ Daher lässt sich auch ein ungebrochen hohes Interesse der Betriebe an der Beteiligung an Auditierungsverfahren zu Familienfreundlichkeit – wie etwa dem von der Hertie Stiftung verliehenen ‘Audit Beruf & Familie’ – feststellen. Das Interesse, familienbewusste Maßnahmen einzuführen, ist eng an die Einschätzung der Betriebe gebunden, dass sich qualifizierte Arbeitnehmer/innen durch diesen Schritt besser gewinnen bzw. halten lassen (so auch die Ergebnisse einer im Jahr 2007 durchgeführten Umfrage des Instituts

5 Lindecke 2005.

6 Pfahl/Reuyß 2008, Botsch u.a. 2007.

7 Frauendatenreport 2005, Frauenlohnspegel 2008.

8 Vaskovics/Rost 1999.

9 Vgl. BMFSFJ & IW 2006.

für Demoskopie Allensbach). Zudem versprechen sich die Betriebe eine höhere Mitarbeitermotivation sowie Kosteneinsparungen auf Grund geringerer Personalfluktuationen.¹⁰

1.4 Forschungsstand

Ganz allmählich wird die Erwerbstätigkeit von Frauen und insbesondere von Müttern kleiner Kinder in Deutschland so normal, wie sie es in anderen Ländern längst ist.¹¹ In Deutschland lebende Kinder haben bereits mehrheitlich zwei erwerbstätige Eltern und dieser Anteil wird zukünftig noch weiter wachsen. Auch die Einstellungen der deutschen Bevölkerung gegenüber einer Erwerbstätigkeit von Müttern sowie gegenüber einer gleichberechtigten Aufteilung von Care-Verantwortung zwischen Müttern und Vätern modernisieren sich langsam. Der Anteil derjenigen, die eine Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern befürworten und eine traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter ablehnen, hat sich in Westdeutschland zwischen 1982 und 2004 auf 68 % mehr als verdoppelt.¹² Die Frage wie Erwerbstätigkeit gestaltet werden muss, damit die Lebensbereiche Erwerbstätigkeit und Familie in Balance gebracht werden können und Zeit für familiäre Care-Aufgaben bleibt, wird für erwerbstätige Eltern immer zentraler. Es ist daher an der Zeit, sich an einem modernen „Familienbild zu orientieren, in dem beide Partner mit gleicher Notwendigkeit und Berechtigung beruflich engagiert, und beide [...] familienaktiv sein können“.¹³

Repräsentative Bevölkerungsumfragen (Institut für Demoskopie Allensbach) sowie gezielte Befragungen von Eltern und Pflegenden (WSI in der Hans Böckler Stiftung) zu mehr Familienfreundlichkeit im Betrieb kommen zu vergleichbaren Ergebnissen.¹⁴ Als wichtige Handlungsfelder für mehr Familienfreundlichkeit gelten: das Betriebsklima, die Arbeitszeitgestaltung, die Arbeitsorganisation, die Anwesenheitskultur sowie familienunterstützende Maßnahmen des Betriebes. Ein familienfreundlicher Betrieb wäre demnach ein Betrieb, der eine Care-Verantwortung seiner Beschäftigten (unabhängig vom Geschlecht) zur Kenntnis nimmt, sie

10 ebd.

11 Vgl. Rüling/Kassner 2007.

12 Statistisches Bundesamt 2006, S. 517ff.

13 Krüger 2006, S. 191.

14 Klenner 2007, BMFSFJ 2006.

aktiv aufgreift und in den genannten Handlungsfeldern berücksichtigt.¹⁵ Es muss allerdings eingeräumt werden, dass Betriebe unter Familienfreundlichkeit zum Teil sehr Unterschiedliches verstehen. Ihre jeweiligen betrieblichen Maßnahmen sind mal gar nicht, mal stark auf Gleichstellung und nachhaltige Veränderung der Betriebskultur hin ausgelegt.¹⁶ Es gilt daher, bei der Analyse der betrieblichen Umsetzung der neuen Elterngeldregelung, unterschiedliche Betriebe mit mehr oder weniger gleichstellungspolitischen Bestrebungen in den Blick zu nehmen.

Ein familienfreundliches Betriebsklima, welches sich nicht nur zu besonderen Anlässen, sondern tagtäglich begünstigend auf die Vereinbarkeitssituation von Eltern auswirkt, gehört dabei zu den ganz besonders zentralen Handlungsfeldern.¹⁷ Gemeint ist, dass Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte mit Rücksicht und Verständnis auf familiäre Belange von Eltern (oder Pflegenden) reagieren: bei der Gestaltung von Arbeitszeit oder Arbeitsort; wenn Vater oder Mutter aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit einschränken, wenn sie vorübergehend am Arbeitsplatz fehlen oder aber, wenn sie nicht länger für Mehrarbeit zur Verfügung stehen.

Hierzu gehört auch, dass Eltern ihre Rechte – etwa auf Inanspruchnahme des Elterngeldes bzw. der Elternzeit – im Betrieb nutzen können, ohne dabei Diskriminierungen zu erfahren. Fakt ist aber, dass gerade Väter befürchten, dass eine Inanspruchnahme von Elterngeld/Elternzeit im Betrieb nicht gern gesehen wird und daher langfristige berufliche Nachteile für sie bringen wird.¹⁸ Zwei Drittel der jungen Deutschen bis 44 Jahre sind der Ansicht, dass betriebliche Maßnahmen zur Begleitung der Elternzeit, die dann auch den beruflichen Wiedereinstieg nach der Freistellungsphase erleichtern, ein Kennzeichen für einen familienfreundlichen Betrieb sind.¹⁹ Zu solchen Begleitmaßnahmen können etwa Weiterbildungsangebote, Vertretungs- und Teilzeitmöglichkeiten (z.B. auch in Form von Teleheimarbeit), Patenschaftsprogramme oder andere Maßnahmen zum Kontakthalten während der Elternzeit gezählt werden. Knapp die Hälfte der jungen Deutschen erwartet von einem familienfreundlichen Betrieb zudem, dass es auch jungen Vätern ihre „problemlos“ ermöglicht wird, ihre Berufstätigkeit zu Gunsten von Elternzeit zu unterbrechen.²⁰

15 Klenner/Pfahl 2008.

16 Wagner 2005, Botsch u.a. 2007.

17 Klenner/Schmidt 2007.

18 Döge/Volz 2004, Döge/Behnke 2004.

19 BMFSFJ 2006, S. 8.

20 ebd.

Zu den zentralen Handlungsfeldern zählen auch die Arbeitszeiten. In jüngster Zeit konnte wiederholt belegt werden, dass eine lange oder überlange Arbeitszeitdauer von Müttern und Vätern stark negativen Einfluss auf die Vereinbarkeitsmöglichkeiten und -bewertungen hat.²¹ Mehr als die Hälfte der Mütter und sogar mehr als drei Viertel der Väter möchte lieber weniger arbeiten.²² Fakt ist aber, dass Teilzeit – und dies gilt für Väter genauso wie für hochqualifizierte Frauen²³ – bisher noch lange keine betriebliche Selbstverständlichkeit ist. Selbst leicht reduzierte Vollzeitarbeit mit striktem Verzicht auf Mehrarbeitsstunden bleibt für viele Väter bisher lediglich eine Wunschvorstellung.

Eine Ursache hierfür ist die in den Betrieben ungebrochen fortbestehende Anwesenheitskultur. Im Betrieb wird die volle Verfügbarkeit der Beschäftigten – ganz besonders von Männern und Hochqualifizierten – erwartet und berufliches Engagement mit dem tatsächlichen Vor-Ort-Sein im Betrieb gleichgesetzt. Hinter dieser Anwesenheitskultur verbirgt sich ein spezifisches Verständnis von Arbeit, welches eng mit einem traditionellen Männerbild verwoben ist: dem des vollzeiterwerbstätigen Familien(allein)ernährers. Arbeitsorganisatorische Veränderungen (wie z.B. Teleheimarbeit, Teilung von Aufgabengebieten, Vertretungslösungen, Teilung von Führungsaufgaben), die den familiären Bedarfen der Beschäftigten entgegen kommen, werden häufig gescheut obwohl sie arbeitsorganisatorisch durchaus machbar sind.

Inwiefern Männer sich an Care-Aufgaben beteiligen und ihre Vaterschaft ausgestalten, entscheidet sich innerhalb des Dreiecks Familie, Arbeitsbedingungen und persönliche Ressourcen.²⁴ Innerhalb dieses Dreiecks zeichnen sich in der jüngeren Vergangenheit gravierende Veränderungen ab, die auch zu neuen und anderen Vorstellungen von Vaterschaft führen. Dies gilt zwar nicht für alle Männer, aber nach der aktuellen Sinus-Männerstudie lassen sich rund ein Drittel der bundesdeutschen Männer zu den sogenannten 'Neuen Vätern' zählen – Tendenz steigend.²⁵ Sie vertreten gleichberechtigte Vorstellungen von Partnerschaft, Berufsbeteiligung und Care-Verantwortung für Kinder. Es verwundert daher nicht, dass nur noch knapp 30 % der Väter ihre Rolle in der Familie als „Ernährer“ begreifen, während sich rund 70 % als „Erzieher“ sehen, die nicht nur den Lebensunterhalt der Familie sichern wollen/müssen, sondern auch aktiv Zeit mit ihren Kindern

21 Klenner/Schmidt 2007.

22 Klenner/Pfahl 2008.

23 Koch 2007.

24 Döge 2007.

25 Wippermann u. a. 2009.

verbringen möchten.²⁶ Neue Männer zeichnen sich durch eine egalitäre Einstellung zur Aufteilung von Haus- und Familienarbeit aus, d.h. sie unterstützen die Berufstätigkeit ihrer Partnerin und wollen sich in der Kinderbetreuung aktiver beteiligen.²⁷ Vergleichbare Männerstudien bestätigen diesen Trend einer Zunahme des sog. neuen Mannes auch für andere europäische Länder, so z.B. für Österreich.²⁸ Auch in Österreich möchten sich rund 47 % der jüngeren Männer weniger beruflich involvieren lassen und mehr für die Familie da sein.

Während das Interesse der Männer an der Übernahme von Care-Verantwortung in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen ist, hinkt die gesellschaftliche Realität, wie sich am Beispiel der Inanspruchnahme des Elterngeldes bzw. der Elternzeit durch Väter zeigen lässt, deutlich hinterher: Gerade mal 6 % aller abhängig beschäftigten Väter arbeiten Teilzeit²⁹ und unter der alten Elterngeldregelung waren max. 5 % der Elternzeit-Nutzer/innen eines Jahres männlich.³⁰ Der Anteil der Väter an allen, die im Jahr 2007 einen Antrag auf das neue Elterngeld gestellt haben, fällt mit 11 % zwar nun schon deutlich höher aus, erschließt aber bei weitem noch nicht das ganze Potential der o.g. „neuen Väter“.³¹ Ob sich im Zuge der neuen Elterngeldregelung auch die Teilzeitquote unter Männern bzw. speziell unter Vätern erhöhen wird, bleibt abzuwarten. Ein Blick nach Schweden stimmt eher skeptisch: Dort waren vor Inanspruchnahme der Elternzeit 94 % der Väter in Vollzeit tätig, nach Beendigung der Elternzeit der Väter fiel ihre Vollzeitquote mit 93 % nahezu unverändert aus. Bei den schwedischen Müttern sank der Anteil der in Vollzeit tätigen Frauen hingegen von 75 % vor Inanspruchnahme auf 47 % nach Inanspruchnahme der Elternzeit.³²

Die Ursachen für eine sich – trotz gewandelter Einstellungen – nur langsam verändernde tatsächliche Praxis von Vaterschaft sind ebenfalls innerhalb des bereits angesprochenen Dreiecks aus Familie, Arbeitsbedingungen und persönlichen Ressourcen zu suchen. So gibt es durchaus auch Hinweise darauf, dass die Mütter durch ihre Zweifel an den Care-Kompetenzen von Vätern mit dazu beitragen, dass diese ihre neuen Interessen z.B. nicht in eine tatsächliche Nutzung der be-

26 Fthenakis/Minsel 2002.

27 Scherfer-Samide 2007.

28 Ballnik/Wassertheurer 2005.

29 Statistisches Bundesamt 2005.

30 BMFSFJ 2004a.

31 Statistisches Bundesamt 2008.

32 Lundberg 2006.

trieblichen Möglichkeiten von Elternfreistellung übersetzen.³³ So begründeten im Jahr 2005 44 % der Männer bis 44 Jahre die Nichtnutzung der (alten) Elternzeit damit, dass die Mütter die Kinderbetreuung selber übernehmen möchten, sie also nicht an die Väter abgeben wollen.³⁴ Dennoch kann nicht bezweifelt werden, dass die Männer bzw. Väter durchaus wahrnehmen, dass eine Übernahme von Care-Verantwortung durch Männer in der Bevölkerung auf zunehmende Akzeptanz stößt.

Die noch bestehende Diskrepanz zwischen Wunsch und Handlungspraxis der Väter lässt sich auf Basis vorliegender Väterstudien aber bereits auf eine Reihe sehr konkreter gesellschaftspolitischer und betrieblicher Faktoren zurückführen.³⁵

- den Mangel an familienpolitischen Angeboten für Männer,
- den bestehenden traditionellen Geschlechterbilder und –rollen sowie
- den vorhandenen Widerständen auf betrieblicher Ebene.

Wobei insbesondere dem letztgenannten Punkt ein großes Gewicht zukommt.³⁶ Die Väter haben sehr genau im Blick, dass sich für Frauen oft massive negative Folgen ergeben, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Care-Verantwortung eine Zeitlang unterbrechen und dann – meist in Teilzeit – an den Arbeitsplatz zurückkehren. Die möglichen betrieblichen Nachteile, wie sie von die Elternzeit nutzenden Müttern schon seit zwei Jahrzehnten erlebt werden, haben eine abschreckende Wirkung auf Väter – selbst wenn diese ansonsten durchaus bereit wären, mehr Care-Verantwortung innerhalb der Familie zu übernehmen.³⁷ So begründen 74 % der Männer bis 44 Jahre in einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage aus dem Jahr 2005 die sehr vorsichtige Entscheidung von Vätern zu Gunsten von Elternzeit damit, dass die Väter „oft berufliche Nachteile befürchten“; 55 % erklären sich die Zurückhaltung von Vätern damit, dass „die Väter im Beruf vorankommen wollen“, was für Väter, die die Elternzeit nutzen offensichtlich nicht oder nur eingeschränkt vorausgesetzt wird.³⁸ Auffallend ist, dass gerade höher qualifizierte Väter am häufigsten berufliche Nachteile

33 Vgl. Döge 2007.

34 Institut für Demoskopie Allensbach 2005, S. 6.

35 Vgl. Döge/Behnke 2004 und 2006.

36 Vgl. Döge 2007.

37 BMFSFJ 2008.

38 Institut für Demoskopie Allensbach 2005, S. 6.

befürchten.³⁹ Die Sorgen der Väter hinsichtlich der beruflichen Auswirkungen einer möglichen Elterngeldnutzung kreisen um Fragen, wie z.B.⁴⁰:

- Wird das eigene Aufgabenfeld während der Abwesenheit durch andere Kolleginnen und Kollegen vertreten werden? Und wird man es nach Rückkehr an den Arbeitsplatz dann wieder selbst übernehmen können?
- Leidet das eigene Ansehen bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten durch die Abwesenheit bzw. durch die Entscheidung zu Gunsten der eigenen Kinder?
- Nutzen die Kolleginnen und Kollegen die Zeit der eigenen Abwesenheit möglicherweise dazu, um ihnen Aufgaben, Projekte oder Kunden streitig zu machen?
- Können sie bei ihrer Rückkehr bruchlos an ihre bisherigen Tätigkeiten, das bisherige Ansehen und die bisherige berufliche Entwicklung anknüpfen?

Aktuelle Studien, wie z.B. die vom IAIZ e.V. durchgeführten Forschungsvorhaben zur betrieblichen Vereinbarkeitssituation von Männern⁴¹, haben gezeigt, dass trotz der damit verbundenen Risiken für Ansehen und Karriere zunehmend mehr Männer ihr Interesse an aktiver Vaterschaft einlösen – etwa indem sie auch auf längere Sicht ihre Arbeitszeiten reduzieren. Dabei werden sie allerdings mit den gleichen (betrieblichen) Vorbehalten konfrontiert, die sonst aus weiblichen Lebenszusammenhängen bekannt sind: etwa mit kumulativen Karrierenachteilen im weiteren Erwerbsverlauf, die auch darauf beruhen, dass Arbeitgeber die Entscheidung für eine care-orientierte Erwerbsunterbrechung als Signal für eine geringere Erwerbsorientierung auffassen.⁴²

Selbst wenn den Vätern die formale Durchsetzung ihres Rechts auf Elternfreistellung offensichtlich recht unkompliziert gelingt, berichten die in entsprechenden Studien befragten Männer vor allem von Problemen mit Vorgesetzten und/ oder KollegInnen. Sie erleben das Betriebsklima in ihren Betrieben als nicht familien- bzw. nicht väterfreundlich.

Von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fühlen sich Männer im Betrieb bei diesen auftretenden Problemen nur selten vertreten; Betriebs- und Personalräten fehlt es – aus ihrer Sicht – bei diesen Fragen an hinreichenden fachlichen und sozialen Kompetenzen, um gerade sie als Väter adäquat zu vertreten. Dementspre-

39 Ebd., S. 10.

40 Vgl. BMFSFJ 2008.

41 Döge/Behnke 2004 und 2006.

42 Ziefle 2004.

chend mangelt es den Vätern an kompetenten betrieblichen Ansprechpartnern. In Folge dessen versuchen sie, alles im Alleingang zu erledigen: sie informieren sich im Vorfeld selbst im Familien-, Kollegen- oder Freundeskreis und sie wenden sich mit ihrem Anliegen direkt an die Vorgesetzten.

Trotz aller damit verbundenen Schwierigkeiten fällt die Bewertung der Elternfreistellung, durch diejenigen Väter, die Erfahrungen damit gesammelt haben, positiv aus: Die meisten Väter bewerten die aktive Vaterschaft, die Übernahme der Care-Aufgaben und auch die veränderte Prioritätensetzung in ihrem Leben als bereichernd. Zugleich beschreiben sie aber die Konsequenzen für ihr berufliches Fortkommen als deutlich negativ. Allerdings gibt es auch Väter, die die Elternfreistellung selbst unter berufsbezogenen Aspekten positiv bewerten, da sie durch die Care-Verantwortung an „soft skills“, d.h. sozialen Kompetenzen, gewonnen haben.⁴³ Andere Studien bestätigen dieses hoffnungsvolle Resultat und weisen nach, dass es doch eine ganze Reihe von Vätern gibt, die auch im Betrieb positive Erfahrungen machen, wenn sie Elternfreistellung nutzen oder ihre Arbeitszeit reduzieren. Als unterstützender Faktor erweisen sich in solchen Fällen vor allem verständnisvolle Vorgesetzte, die teilweise selbst bereits stärker aktive Väter waren. Den leichten Spott ihrer Kollegen erklären sich die Väter als Neid, da es sich die Kollegen im Betrieb nicht leisten können (oder wollen), mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Sie selbst wiesen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer privaten und ihrer beruflichen Situation aus.⁴⁴

Nicht zuletzt lag ein weiterer wesentlicher Hinderungsgrund für die Inanspruchnahme von Elterngeld/Elternzeit durch Väter bisher auch in der mangelnden finanziellen Absicherung dieser Phase begründet. Die Angst vor Einkommensverlusten erwies sich in der bereits zitierten Allensbach-Umfrage aus dem Jahr 2005 als wichtigster Grund für eine Nichtinanspruchnahme der Elternzeit: 82 % der jungen Männer bis 44 Jahre erklärten, dass die finanziellen Einbußen sehr viel größer seien, wenn sie die Berufstätigkeit aufgeben oder einschränken würden, als wenn das die Partnerin täte.⁴⁵ Allerdings konnten sich 48 % der befragten Männer vorstellen, für einige Monate oder sogar bis zu einem Jahr in Elternzeit zu gehen, wenn sie in dieser Zeit zwei Drittel ihres Nettogehaltes als Lohnersatzleistung erhalten würden. Unter den Männern mit (weiterem) Kinderwunsch waren dies sogar 56 %.⁴⁶ Auch wenn

43 Ebd.

44 Rüling/Kassner/Grottian 2004.

45 Institut für Demoskopie Allensbach 2006.

46 Ebd. S. 14.

diese prospektiv geäußerten Erklärungen der Männer nicht gleichzusetzen sind mit dem zukünftig erwartbaren Anteil von Vätern, die das inzwischen eingeführte Elterngeld dann tatsächlich nutzen werden, so kann doch zumindest unterstellt werden, dass der Anteil der Väter an allen Elterngeld-Nutzer und -Nutzerinnen zukünftig steigen wird. Dies, genauso wie das konkrete Zusammenspiel der Einkommen von Vater und Mutter in Paaren, in denen es zu einer Elterngeldnutzung durch den Vater kommt, gilt es weiter zu erforschen.

Die skandinavischen Länder, allen voran Schweden haben die am weitesten reichenden Erfahrungen mit gleichstellungsorientierten Elterngeldregelungen. In Schweden wird Eltern für insgesamt 480 Tage Elterngeld gezahlt, davon werden 360 Tage ein Anteil von 80 Prozent des früheren Lohns bezahlt. Bis das Kind acht Jahre alt ist, darf ein Elternteil seine Arbeitszeit um bis zu zwei Stunden täglich kürzen, jedoch ohne Lohnausgleich. 80 % aller Väter nehmen Elternzeit, seitdem 1995 je zwei 'Väter- und Müttermonate' eingeführt wurden. In Schweden ist durch die Einführung des Elterngeldes genau der Effekt eingetreten, den sich die Politik auch für Deutschland erhofft: Das Elterngeld wirkt sich positiv auf die Geburtenzahlen aus. Der Vergleich mit Schweden belegt: „Nicht Modernität, sondern ein Traditionalismus der Geschlechterrollen ist Ursache der spezifisch niedrigen Fertilitätsrate in Deutschland.“⁴⁷ Ob darüber hinaus der Weg zu mehr Gleichstellung geebnet wird, muss die weitere Entwicklung zeigen. In Schweden wie auch in Tschechien waren nach Einführung der sog. ‚Vätermonate‘ ähnliche Entwicklungen zu verzeichnen wie sie derzeit in Deutschland zu beobachten sind. In beiden Ländern stieg der Anteil der männlichen Nutzer, in beiden Ländern waren es aber auch weiterhin die Mütter, die den Großteil der Elternzeit in Anspruch genommen haben.⁴⁸

Die Ergebnisse einer weiteren schwedischen Studie legen auch für Deutschland nahe, dass die partielle Nutzung der Elterngeldmonate durch die Väter noch nicht gleichbedeutend ist mit einer langfristigen, egalitären Umverteilung von Care-Aufgaben zwischen den Geschlechtern. Für Schweden kommen die Autor/innen zumindest zu einem recht skeptischen Fazit: „We find that the reform had a strong short-term-effect on parental leave by fathers, but that there are no long-run-effects on fathers' willingness to increase their part in care.“⁴⁹

Dennoch soll an dieser Stelle bekräftigt werden, dass die neue Elterngeldregelung – mit ihrer Abwendung vom Sequenzmodell von Vereinbarkeit hin zu einer

47 Kröhnert u.a. 2006, BMFSFJ 2005b.

48 Lundberg 2006; Nesporova 2005.

49 Ekberg u.a. 2004.

auf partnerschaftlich geteilten Verantwortung von Care-Aufgaben – durchaus das Potential birgt, einen Beitrag für mehr Geschlechtergleichstellung im Betrieb zu leisten. Dies belegen auch die Forschungsergebnisse der Projektgruppe Bäcker/Koch/Vornmoor⁵⁰ zu den betrieblichen Folgen die sich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie der alten Regelungen zur Elternzeit ergeben. Insbesondere deshalb, weil selbst eine auf zwei Monate begrenzte Abwesenheit der Väter in den allermeisten Betrieben bereits eine deutliche Irritation der bisher unhinterfragten Anwesenheitskultur darstellt. Eine Kombination bezahlter Elternzeit mit längerfristiger Teilzeitarbeit durch Väter könnte sich daher erst Recht als betrieblicher ‘Türöffner’ für gleichstellungsorientierte Arbeitszeitansätze erweisen und die geltende Organisationskultur in den Betrieben in Frage stellen. Der Teilzeitarbeit von Vätern – innerhalb oder im Anschluss an die Elterngeldphase – kann dabei eine Schlüsselwirkung unterstellt werden, die weit über die Effekte der zwei ‘Vätermonate’ hinausgeht und sich als Katalysator für den Wandel zu einer stärker care-orientierten Betriebskultur erweisen könnte.

50 Bäcker u.a 2007.

2 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

Die Untersuchung setzt sich aus zwei empirischen Teilen zusammen: a) einer bundesweiten, quantitativen Online-Befragung von 624 Vätern, die bereits Erfahrung mit den neuen Elterngeldmonaten gesammelt haben, sowie b) einer qualitativen Befragung von 29 Elterngeld-Vätern und 23 betrieblichen Experten und Expertinnen mit Hilfe von Leitfadeninterviews zu den betrieblichen Erfahrungen mit den neuen Elterngeldmonaten.⁵¹

Der quantitative Online-Fragebogen sowie die qualitativen Leitfäden für die betrieblichen Interviews wurden in enger Abstimmung miteinander zeitgleich formuliert. Die Online-Befragung von Elterngeld-Vätern wurde von August bis November 2008 durchgeführt und ging den betrieblichen Interviews mit Vätern und Expertinnen und Experten (Herbst 2008 bis Frühling 2009) im Wesentlichen voraus. Die Ergebnisse der Online-Befragung waren daher zum Zeitpunkt der Interviewführung bereits teilweise bekannt. Dies bot die Möglichkeit, in den Interviews verstärkt den betrieblichen Hintergründen und Ursachen für die in der Online-Befragung geäußerten Ergebnisse nachzugehen.

Auch im Auswertungsprozess wurden quantitative Daten wie auch qualitative Interviews eng aufeinander bezogen und immer wieder aufs Neue gegenseitig abgeglichen. Dem folgt auch die Darstellung der Ergebnisse: Die Nutzungsmuster der Elterngeld-Väter wurden zunächst anhand der quantitativen Daten analysiert und anhand von sieben Dimensionen gegeneinander abgegrenzt (3.2). Die Qualität der daraus entwickelten fünf Nutzergruppen von Elterngeld-Vätern wurde parallel dazu anhand der qualitativ befragten Elterngeld-Väter überprüft. Aus diesem Abgleich ergaben sich noch geringfügige Anpassungen in der Typologie. Bei den Motiven der Väter, ihrer Elterngeldentscheidung, ihren betrieblichen Erfahrungen sowie den daraus resultierenden nachhaltigen Effekten orientierte sich die Auswertung, wie auch die Ergebnisdarstellung in den Kapiteln 4 bis 6, vorrangig entlang der qualitativen Interviewergebnisse. Diese werden im Verlauf der Darstellung allerdings immer wieder punktuell in Beziehung zu den diesbezüglichen quantitativen Ergebnissen gesetzt.

51 Doppelte Anführungszeichen („“) kennzeichnen im weiteren Verlauf Interviewzitate, einfache Anführungszeichen (‘’) sind Hervorhebungen der Autorinnen und des Autors.

Sowohl in der quantitativen Online-Befragung als auch in den qualitativen Interviews mit den Elterngeld-Vätern standen jeweils beide Untersuchungsebenen – die Betriebs- wie die Paarebene – im Blickpunkt. Auf der ersten Ebene sollten die betrieblichen Nutzungsbedingungen in den Blick genommen werden: Von Interesse waren dabei die in den Betrieben gemachten Erfahrungen der Väter bei Inanspruchnahme der Elterngeldmonate als Voll- oder Teilfreistellung, ihr Wiedereinstieg nach dieser Zeit sowie die fördernden und/oder hemmenden Einflussfaktoren auf ihre Entscheidung. Auf der zweiten Ebene sollte ein vertiefter Einblick in die paarbezogene Nutzungspraxis und -entscheidung gewonnen werden: Von Interesse waren hier die Nutzungsentscheidungen des Paares, die konkreten Nutzungsmuster der Väter sowie die ihren Entscheidungen zu Grunde liegenden sozio-demographischen und individuellen Hintergründe.

Im Folgenden werden zunächst die leitenden Forschungsfragen und die darauf bezogenen Ausgangshypothesen vorgestellt (2.1). Im Anschluss daran werden Konzeption und Inhalte der quantitativen Online-Befragung (2.2) sowie der qualitativen Leitfadenterviews (2.3) im Detail vorgestellt.

2.1 Leitende Forschungsfragen und Ausgangshypothesen

Die gesamte Untersuchung folgt sechs leitenden Forschungsfragen:

- Was für ein Interesse haben Väter an der neuen gesetzlichen Elterngeldregelung? Wie bewerten sie diese?
- Welche Väter machen von der bezahlten Elternfreistellung Gebrauch? In welchen Formen? Gibt es Hinweise auf bestimmte Nutzertypen?
- Welche Veränderungen ergeben sich aus der neuen Elterngeldregelung für die Nutzung durch die Mütter?
- Welche Reaktionen zeigen sich in den Betrieben gegenüber den Nutzungswünschen der Väter? Wie verhalten sich die betrieblichen Akteure hinsichtlich der zwei ‘Partnermonate’ – wie im Hinblick auf eine längere Nutzung der Väter?
- Welche betrieblichen Rahmenbedingen unterstützen oder hemmen eine (längerfristige) Inanspruchnahme durch die Väter?
- Welche Möglichkeiten bestehen, die Elterngeldmonate mit Teilzeitarbeit zu kombinieren – aus Sicht der Väter und aus Sicht der Betriebe?

Auf Basis des bisherigen Forschungsstandes wurden von uns die folgenden zehn Ausgangshypothesen formuliert, die leitend für die Gestaltung der Erhebungsinstrumente wie des Auswertungskonzeptes waren. Die Ausgangshypothesen richten sich vor allem auf das Verhältnis von Betriebskultur und Elterngeld-Nutzung sowie auf das betriebliche Gleichstellungspotential einer Elterngeld-Nutzung durch Väter.

- Das Elterngeld ist ein Element dafür, die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt zu befördern, indem es deutliche Impulse setzt, dass beide Elternteile Erwerbsarbeit und Care-Verantwortung miteinander teilen.
- Paare greifen diesen Impuls unterschiedlich auf: Angenommen wird, dass sich eine hohe Qualifikation und ein hohes Entgeltniveau der Mutter (in Relation zum Vater), begünstigend auf die partnerschaftliche Aufteilung der Elterngeldmonate auswirken.
- In den meisten Betrieben besteht (noch) eine eher traditionelle Betriebskultur, die wenn, dann allenfalls eine 'vorsichtige' Nutzung der Elterngeldmonate durch Väter unterstützt.
- Aktive Väter aus stärker egalitären Paaren setzen sich von diesen bewusst ab, indem sie gezielt mehr als zwei 'Partnermonate' nutzen. Sie gelten im Betrieb als 'Pioniere'.
- Väter, die Elterngeldzeit mit Teilzeit kombinieren oder im Anschluss an diese Zeit längerfristig Teilzeit arbeiten, wird mit ähnlichen betrieblichen Vorbehalten begegnet wie bisher schon den Müttern, da sie als Männer gegen die hegemonial-männlich geprägte Arbeitskultur verstoßen und geltende Rollenbilder verletzen.
- Teilzeitarbeit von Vätern wird sich vor allem dort finden, wo flankierende betriebliche Maßnahmen angeboten werden, als Ausdruck einer familienorientierten und/oder geschlechtersensiblen Betriebskultur.
- Nach Rückkehr aus der Elterngeldzeit werden die Väter schnell wieder voll integriert, nach dem Motto: 'business as usual'. Es wird im Betrieb erwartet, dass der Beruf nun wieder (dauerhaft) die erste Priorität im Leben der Väter einnimmt.
- Die Inanspruchnahme der Elterngeldzeit verändert Väter nachhaltig: Sie stärkt den Stellenwert der Familie gegenüber dem des Berufes.
- Je familien- und gleichstellungsorientierter Arbeitsorganisation und Personalpolitik bereits sind, desto unkomplizierter vollzieht sich dort auch die Elterngeldnutzung durch Väter.

- Damit das neue Elterngeld sein volles Gleichstellungspotential ausschöpfen kann, ist neben (betriebs-)kulturellen Veränderungen insbesondere eine geschlechtergerechte Entlohnung unverzichtbar.

2.2 Die Online-Befragung von Elterngeld-Vätern

Die anonym ausgestaltete Online-Befragung war von August bis November 2008 unter der Internetadresse ‚www.vaeter-in-elternteit.de‘ zugänglich. Sie richtete sich ausschließlich an Väter und zwar nur an solche – wie ein vorab gestellter Erklärungstext erläuterte – die im Jahr 2007 oder 2008 ein Kind bekommen und für dieses Elterngeldmonate nach der neuen Regelung bereits angetreten (oder vollendet) hatten. Ausgeschlossen waren damit Väter, die nach der alten Regelung bis Ende 2006 in Erziehungszeit gewesen waren sowie Väter, die erst zukünftig noch in die Elterngeldmonate gehen wollten.

Insgesamt haben sich 830 Väter an der Online-Befragung beteiligt. Von ihnen konnten 624 erwerbstätige Väter der Zielgruppe (Elterngeldmonate nach der neuen Regelung bereits angetreten oder bereits vollendet) für die Auswertung berücksichtigt werden. In der bundesweiten Elterngeldstatistik 2008 wird die Zahl der erwerbstätigen Elterngeld-Väter, die ihren Leistungsbezug im Jahr 2008 vollendet haben, mit 95.271 angegeben.⁵² Die in unserer Online-Befragung befragten 624 Väter stellen damit rund 0,7 % dieser erwerbstätigen Elterngeld-Väter des Jahres 2008 dar.⁵³

Grundlage für diese erfolgreiche Beteiligungsquote waren umfangreiche Werbeaktivitäten, um auf die Online-Befragung aufmerksam zu machen. Hierzu wurden verschiedenste Medien (auch Online-Redaktionen entsprechender Magazine sowie Online-Portale) um Unterstützung und Hinweise gebeten. Zudem wurde eine große Zahl von Unternehmens- und Berufsverbänden, Stiftungen, Netzwerken, Foren, Beratungseinrichtungen etc. auf die Online-Befragung hingewiesen und um entsprechende Ankündigung gebeten.

52 Statistisches Bundesamt 2009, Tab. 2.

53 Diese Berechnung des Prozentanteils kann nur annähernd erfolgen, da die Bezugsgrundlage nicht ganz überein stimmt: Die 95.271 Väter aus der Bundeselterngeldstatistik haben ihren Elterngeldbezug im Jahr 2008 beendet (egal ob 2007 od. 2008 begonnen, egal ob Kind 2007 od. 2008 geboren) – die 624 Väter aus unserer Online-Befragung haben im 2007 oder 2008 Elterngeld bezogen (egal ob 2007 od. 2008 beendet od. im Jahr 2008 noch andauernd).

Die Online-Befragung enthielt in ihrer maximalen Variante 38 (teilweise komplexe) Fragen an die Väter, deren vollständige Beantwortung ca. 20-30 Minuten erfordert hat. Wobei die ‚maximale‘ Variante nur von denjenigen Vätern beantwortet werden musste, die alle abgefragten Merkmale aufwiesen, also beispielsweise: bereits an den Arbeitsplatz zurückgekehrt waren, ihre Elterngeldmonate in Teilzeit realisierten, eine ebenfalls erwerbstätige Partnerin haben, weitere Kinder haben und bereits früher schon mal Elternzeit für ein früheres Kind genommen haben etc.

Auch wenn eine Online-Befragung kaum Anspruch auf Repräsentativität erheben kann, so kann doch die statistische Güte des Online-Samples als hoch bewertet werden. Auf Grundlage eines umfassenden Abgleichs der Zusammensetzung des Samples (vgl. Kap. 3.1) wie auch zentraler Nutzungsdimensionen der befragten Elterngeld-Väter (vgl. 3.2) mit den Angaben aus der amtlichen Statistik⁵⁴ kann von einer weitgehenden – teilweise sogar verblüffend exakten – Entsprechung unseres Online-Samples mit der Gesamtgruppe aller Elterngeld-Väter in Deutschland ausgegangen werden. Diese Entsprechung stützt sich insbesondere auf folgende sozio-demographische Faktoren bzw. Nutzungsdimensionen:

- Vorhandensein weiterer Kinder,
- Bundesland, in dem der Vater wohnt,
- Nutzung von max. zwei Partnermonaten durch Vater,
- Nutzung von max. zwei Partnermonaten durch Mutter,
- Durchschnittliche Anzahl der in Anspruch genommenen Elterngeldmonate,
- Inanspruchnahme von Teilzeit während der Elterngeldphase.

Leichte Abweichungen zeigen sich lediglich beim Alter: Die Elterngeld-Väter unseres Online-Samples sind etwas häufiger über 40 Jahre alt als dies nach der Bundeselterngeldstatistik zu erwarten gewesen wäre (29 % zu 21 %).

Zu zwei weiteren sozio-demographische Faktoren liegen zwar keine amtlichen Daten für die Elterngeld-Väter vor, auch hier entsprechen sich aber Zusammensetzung unseres Online-Samples mit Erkenntnissen aus vorliegenden sozialwissenschaftlichen Forschungsergebnissen⁵⁵:

- Hoher Anteil der Väter, die in Verwaltung oder Dienstleistungen tätig sind,
- hohes Qualifikationsniveau des Vaters (Studium).

54 Als Grundlage für den Abgleich wird hier die Elterngeldstatistik über beendete Leistungsvollzüge im Jahr 2008 herangezogen (Statistisches Bundesamt 2009, erschienen am 12. März 2009) sowie die BMFSFJ Evaluation (2008) zum Elterngeld.

55 So auch die BMFSFJ Evaluation zum Elterngeld 2008.

Die Online-Befragung der Väter konzentrierte sich auf folgende inhaltliche Schwerpunkte:

- Anzahl der Elterngeldmonate beider Partner,
- zeitliche Lage der Elterngeldmonate des Vaters (Lebensmonat des Kindes, parallel/versetzt zur Partnerin),
- familiäre und berufliche Motive für das jeweilige Nutzungsmuster des Paares,
- Elterngeldphase als Voll- oder Teilfreistellung,
- Erfahrungen mit Teilzeit,
- Kombination Elterngeldmonate mit unbezahlter Elternzeit ,
- Unterstützung und Reaktionen im Arbeitsumfeld,
- Auswirkungen auf die berufliche Situation des Vaters,
- Finanzielle Folgen der Elterngeldnutzung,
- Betriebsklima gegenüber familienorientierten Vätern,
- Sozio-demografische Angaben des Vaters,
- Angaben zum Betrieb und zur beruflichen Tätigkeit.

Die Auswertung des Datensatzes mit rund 135 Anfangsvariablen erfolgte in Form von Grundauszählungen und bivariaten Auswertungen (Kreuztabellen) mit Unterstützung des Softwareprogramms SPSS.

2.3 Qualitative Leitfadeninterviews mit Vätern sowie Expertinnen- und Experteninterviews mit betrieblichen Akteuren

Der qualitative Teil der Untersuchung wurde größtenteils in acht ausgewählten Untersuchungsbetrieben durchgeführt. Es handelt sich dabei um ein Stahlwerk, eine Versicherung, ein IT-Unternehmen, einen Finanzdienstleister, ein Großhandelsunternehmen, ein Elektronikunternehmen, die Stadtwerke einer mittelgroßen Stadt sowie einen Teilbereich des Polizei-Vollzugsdienstes in einer Großstadt (vgl. Tab. 2.1).

Die Auswahl der Untersuchungsbetriebe erfolgte entlang der Leitlinie einer möglichst großen Varianz und berücksichtigte dabei im Einzelnen: Branche, geographische Lage in Deutschland, Rechtsform und Betriebsgröße. Wichtig erschienen uns das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung sowie das Vorhandensein von entsprechenden Betriebsvereinbarungen und/oder der Verankerung von Maßnahmen/Praktiken zum Thema Familienfreundlichkeit bzw.

Elterngeld/-zeit im Betrieb. Insofern stellen die schlussendlich ausgewählten acht Betriebe eine ‚Positivauswahl‘ für Deutschland dar.

Im Rahmen der Untersuchung wurden insgesamt 29 qualitative Leitfadeninterviews mit erwerbstätigen Elterngeld-Vätern geführt, die die Elterngeldphase zum Zeitpunkt der Befragung überwiegend bereits abgeschlossen hatten. Ein Teil der befragten Väter befand sich zum Befragungszeitpunkt noch in den Elterngeldmonaten (vgl. zu den detaillierten Arbeits- und Lebensumständen der Befragten Tab. Anhang 1 im Anhang des Berichts). 22 der befragten Väter sind in den acht ausgewählten Untersuchungsbetrieben beschäftigt, weitere sieben Väter konnten über ihre Teilnahme an Online-Befragung für ein zusätzliches qualitatives Interview gewonnen werden. Diese sieben Väter wurden auf Grund ihrer eher ungewöhnlichen Nutzungsmuster ausgewählt (wie z.B.: lange Elterngeldphase, Nutzung in Teilzeit, Kombination von Elterngeldmonaten mit anschließender Elternzeit), sie ergänzen damit die Nutzungsvielfalt, wie sie bereits unter den 22 Vätern aus den Untersuchungsbetrieben vorlag.

Die Interviews der 22 Elterngeld-Väter aus den ausgewählten Untersuchungsbetrieben fanden ausschließlich im Betrieb statt, die sieben zusätzlichen Väter wurden ebenfalls überwiegend im Betrieb interviewt.⁵⁶ Die Väterinterviews hatten jeweils eine Dauer zwischen 50 und 90 Minuten. Alle Interviews wurden aufgenommen und anschließend für die Auswertung vollständig transkribiert.

Ergänzend wurden in den acht ausgewählten Untersuchungsbetrieben persönliche Experten- und Expertinneninterviews mit insgesamt 23 betrieblichen Akteuren (Vertreter und Vertreterinnen der Personalabteilung, Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretung, Gleichstellungsbeauftragten sowie Führungskräften) geführt. Inhaltlich standen hier die betrieblichen Anforderungen, die sich für die Betriebe mit der neuen Elterngeldregelung ergeben, im Vordergrund. Hierzu gehörten Themen wie: Teilzeitarbeit, Arbeitsorganisation, Anwesenheitskultur, Vertretungsregelungen.

Die Expertinnen- und Experteninterviews wurden ebenfalls in den Untersuchungsbetrieben durchgeführt⁵⁷ und dauerten zwischen 60 und 90 Minuten. In einigen Betrieben nahmen mehrere Personen am Interview teil (z.B. mehrere Mitglieder des Betriebsrates, mehrere Vertreterinnen und Vertreter der Personalabtei-

56 Hiervon gab es eine Ausnahme: Eins der sieben zusätzlichen Väterinterview musste auf Grund massiver Terminschwierigkeiten letztlich als Telefoninterview durchgeführt werden.

57 Aus Termingründen wurden zwei ergänzende Expertinnen- und Experteninterviews nachträglich telefonisch durchgeführt.

lung), teilweise bevorzugten die betrieblichen Akteure sogar einen gemeinsamen Gesprächstermin, etwa Personalabteilung und Betriebsrat zusammen oder Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsrat. Die Expertinnen- und Experteninterviews wurden ebenfalls aufgenommen und vollständig transkribiert.

Tabelle 2.1: Überblick Interviewpartner: Väter und betriebliche Akteure (2008)

Betrieb		Rechtsform	Geograph. Region	Befragte Expert/innen (n=23)	Befragte Väter (n=29)
B1	Stadtwerke	GmbH	West	Personalabteilung; Betriebsrat; Gleichstellungsbeauftragte; Führungskräfte	Herr Mohn
B2	Stahlwerk	AG	Nord	Personalabteilung; Betriebsrat	Herr Bär, Herr Fisch, Herr Gepard
B3	IT-Unternehmen	AG	Süd/Ost*	Personalabteilung; Betriebsrat	Herr Bäcker, Herr Müller, Herr Schmieder, Herr Weber
B4	Versicherung	AG	Süd	Personalabteilung; Betriebsrat; Führungskräfte	Herr Damm, Herr Beich, Herr Düne
B5	Großhandel	AG	West	Personalabteilung; Betriebsrat	Herr Eibe, Herr Esche
B6	Elektronikunternehmen	GmbH	Süd	Gleichstellungsbeauftragte	Herr Kupfer, Herr Nickel, Herr Silber, Herr Zink
B7	Finanzdienstleister	Genossenschaft	Süd/West	Personalabteilung	Herr Mars, Herr Sonne
B8	Vollzugsdienst der Polizei	ÖD	Süd	Gleichstellungsbeauftragte	Herr Almer, Herr Berg, Herr Tal
Diverse Betriebe			West	---	Herr Geißblatt, Herr Kalla, Herr Malve, Herr Nelke
			Ost*	---	Herr Segler, Herr Specht, Herr Storch

* Zur geografischen Region Ost gehört auch Berlin

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Inhaltliche Schwerpunkte für die qualitativen Leitfadeninterviews mit den Elterngeld-Vätern wie auch für die Expertinnen- und Experteninterviews:

- Die Nutzungsmuster der Väter (Dauer, Teil-/Vollfreistellung, Aufteilung mit Partnerin),
- die familialen und betrieblichen Einflussfaktoren auf die jeweilige Nutzungsentscheidung des Vaters,
- Reaktionen auf die Elterngeldnutzung im Arbeitsumfeld (Vorgesetzte, männliche/weibliche Kollegen und Kolleginnen, Betriebsakteure),
- das Erleben der Elterngeldphase durch den Vater sowie damit einhergehende Veränderungen des Vaters,
- Gestaltung der Wiedereinstiegsphase nach den Elterngeldmonaten,
- Folgen am Arbeitsplatz für den einzelnen Vater (Vertretung, Tätigkeitsinhalt hinterher, Ansehen, Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten),
- Kombination von Elterngeld und Teilzeit – Möglichkeiten und Hemmnisse,
- mögliche Unterstützung durch familienfreundliche Betriebskultur, betriebliche Traditionen oder familienfreundliche Maßnahmen,
- Nutzung vorhandener Rahmenprogramme im Betrieb (z.B. Personalgespräche, Patenprogramme, Weiterbildungs-/Vertretungsangebote).

Die Auswertung der Väter- wie auch der Expertinnen- und Experteninterviews war auf drei Schwerpunkte gerichtet:

- Bewertung der betrieblichen Nutzungsmöglichkeiten und -hemmnisse für Väter,
- Aufzeigen unterschiedlicher Nutzungsmuster von Vätern und deren jeweiliger betriebliche Realisierungsmöglichkeiten (unter besonderer Berücksichtigung der Kombination von Elterngeld und Teilzeitarbeit),
- Benennung von betrieblichen Handlungsfeldern und Gestaltungsaufgaben, um eine Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter auf betrieblicher Ebene weiter zu unterstützen.

Anders als ursprünglich gedacht, hat sich das geplante Vorgehen, die Einflussfaktoren bzw. Erfahrungen von Elterngeld-Vätern direkt anhand exemplarischerer, paradigmatischer Einzelfälle darzulegen, als nicht sinnvoll erwiesen. Auf Basis der qualitativen Väterinterviews konnten stattdessen fünf unterschiedliche Gruppen von Elterngeld-Vätern abgegrenzt werden. Die Abgrenzung dieser fünf Nutzergruppen ließ sich durch die quantitativen Daten der Online-Befragung bestätigen und weiter präzisieren (vgl. Tab. 3.14 und 3.15 in Kapitel 3.3). Wie die Ergebnisse

belegen, weisen Elterngeld-Väter aus den einzelnen Nutzergruppen untereinander jeweils ähnliche Motivlagen sowie vergleichbare Nutzungsmuster auf.

Da insbesondere die betrieblichen Erfahrungen der Väter deutliche Variationen aufweisen (zwischen Untersuchungsbetrieben, aber auch zwischen einzelnen Abteilungen und Arbeitsbereichen innerhalb der Betriebe), konnte auf Basis des vorliegenden empirischen Materials kein systematischer Zusammenhang zwischen den Nutzergruppen und den typischen Erfahrungen, den zu Grunde liegenden Einflussfaktoren oder den bei den Vätern auftretenden nachhaltigen Effekten hergestellt werden. Daher orientiert sich die Auswertung in diesen Teilen des Berichts (Kap. 4, Kap. 5 und Kap. 6) stärker an der Gesamtgruppe der Elterngeld-Väter, ohne auf systematische Differenzen zwischen den fünf Nutzergruppen eingehen zu können. Solche möglichen, systematischen Zusammenhänge zu überprüfen könnte Aufgabe eines weiterführenden Forschungsvorhabens sein.

3 Unterschiedliche Nutzungsmuster der erwerbstätigen Elterngeld-Väter

3.1 Das Sample der Online-Befragung

Die folgenden quantitativen Ergebnisse zu Elterngeld-Vätern beruhen auf einem Sample von 624 erwerbstätigen Vätern, die bereits tatsächlich selbst von der neuen Elterngeldregelung Gebrauch machen bzw. gemacht haben (‘erwerbstätige Elterngeld-Väter’). Der größte Teil von ihnen (63 %) hat seine Elterngeldmonate zum Zeitpunkt der Online-Befragung (August bis November 2008) bereits beendet, während 37 % der Befragten sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in den Elterngeldmonaten befinden.

Beide Gruppen werden im weiteren Verlauf zu Unterscheidungszwecken auch als ‚Post-Nutzer‘ (n=395) und ‚Aktuell-Nutzer‘ (n=229) bezeichnet. Während die ‚Post-Nutzer‘ auch schon zu den Folgen ihrer Elterngeldnutzung nach Rückkehr in den Betrieb befragt werden konnten, beschränken sich die Fragen an die ‚Aktuell-Nutzer‘ auf die Entscheidungsphase vorab sowie die bisher gemachten Erfahrungen.

Tabelle 3.1: Erwerbstätige Väter mit tatsächlicher Nutzung der Elterngeldmonate (2008)

	Alle Väter		‚Post-Nutzer‘		‚Aktuell-Nutzer‘	
	in %	n =	in %	n =	in %	n =
Insgesamt	100	624	100	395	100	229
Davon:						
Mit erwerbstätiger Partnerin	80	497	80	314	80	183
Mit nicht-erwerbstätiger Partnerin	20	127	20	81	20	46

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Im Folgenden erfolgt ein kurzer Überblick über die sozio-demographische Zusammensetzung des Samples. Dort wo dies angebracht scheint, wird die

Samplestruktur in Bezug zu den repräsentativen Daten aus der bundesweiten Elterngeldstatistik 2008 gesetzt.⁵⁸

Bundesweit sind 81 % der männlichen Elterngeld-Nutzer vor ihrer Elterngeldphase erwerbstätig gewesen. Dies trifft auf 95 Tsd. der insgesamt 118 Tsd. Elterngeld-Väter zu, die ihren Nutzungsbezug im Jahr 2008 in Deutschland beendet haben.⁵⁹

Erwerbsstatus Partnerin

Der überwiegende Anteil der in der Online-Befragung berücksichtigten Elterngeld-Väter hat eine ebenfalls erwerbstätige Partnerin (80 %).⁶⁰ Dies kann als erstes Ergebnis verstanden werden: Erwerbstätige Väter mit eigener Elterngeldnutzung leben ganz überwiegend mit ebenfalls erwerbstätigen Partnerinnen zusammen.

Zum Vergleich: in den neueren Elterngeldstatistiken ist keine Betrachtung der Nutzer und Nutzerinnen auf Paarebene enthalten, aus der sich entnehmen ließe, wie viele männliche, erwerbstätige Elterngeld-Väter sich die Elterngeldmonate mit einer ebenfalls erwerbstätigen Partnerin aufteilen.

Weitere Kinder

Knapp die Hälfte der erwerbstätigen Elterngeld-Väter hat – neben dem 2007 bzw. 2008 geborenen Kind (nach denen wir gefragt hatten) – noch weitere, bereits ältere Kinder (40 %).

Von diesen 250 erwerbstätigen Elterngeld-Vätern des Samples mit mehr als einem Kind haben 28 % bereits früher schon mal die alte Elternzeitregelung genutzt, wie sie bis Ende 2006 galt. Ein gutes Viertel der erwerbstätigen Väter, die jetzt das neue Elterngeld nutzen, ist demnach ‚Wiederholungstäter‘.

58 Als Grundlage für den Abgleich wird hier die Elterngeldstatistik über beendete Leistungsvollzüge im Jahr 2008 herangezogen (Statistisches Bundesamt 2009, erschienen am 12. März 2009). In dieser Statistik werden alle Elterngeld-Nutzerinnen und Nutzer erfasst, die ihren Leistungsbezug im Jahr 2008 beendet haben, d.h. also Nutzer/innen, deren Kinder im Jahr 2007 oder 2008 geboren sind. Dies erscheint uns aus Gründen der Vergleichbarkeit besonders passend, da die Online-Befragung zum Jahresende 2008 durchgeführt wurde und dort ebenfalls Väter im Mittelpunkt standen, deren Kinder im Jahr 2007 oder 2008 geboren wurden und die ihren Leistungsbezug überwiegend schon beendet hatten.

59 Statistisches Bundesamt 2009, Tab. 2.

60 Nur fünf der insgesamt 660 teilgenommenen Väter mit Elterngelderfahrung sind allein erziehend. Sie sind alle fünf nicht erwerbstätig und finden daher im weiteren Verlauf der Auswertung keine Berücksichtigung.

Zum Vergleich: Die Elterngeldstatistik weist den Anteil der Elterngeld-Väter mit weiteren Kindern (im gleichen Haushalt) in Deutschland mit 37 % aus.⁶¹ Ob für diese früheren Kinder bereits Elternzeit vom Vater genutzt wurde, ist nicht bekannt.

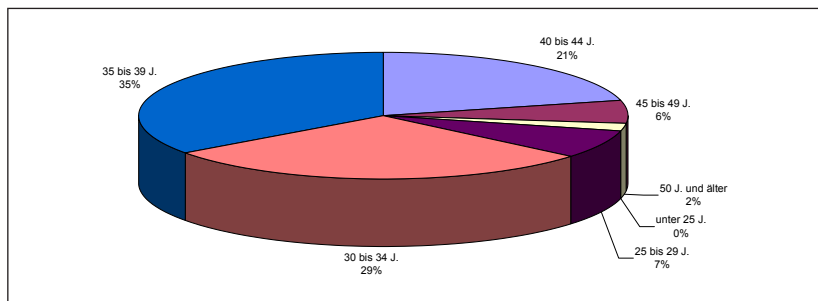
Alter

Die von uns befragten Elterngeld-Väter sind in der Regel zwischen 25 und 49 Jahre alt, mit einer Tendenz zum (für Väter) etwas reiferen Alter zwischen 35 und 45 Jahren. Das Durchschnittsalter aller erwerbstätigen Elterngeld-Väter beträgt in unserem Sample 36,8 Jahre. Nur ein Drittel der Väter ist jünger als 35 Jahre (36 %), ein weiteres Drittel ist zwischen 35 und 39 Jahren alt (35 %) und ein knappes Drittel ist 40 Jahre oder älter (29 %).

Zum Vergleich: Die bundesweite Elterngeldstatistik – in der erwerbstätige und nicht-erwerbstätige Väter enthalten sind – weist den Anteil der unter 35-jährigen Elterngeld-Väter mit 47 % aus, den der 35- bis 39-Jährigen mit 32 % und den Anteil der Elterngeld-Väter die 40 Jahre oder älter sind mit 21 %.

An dieser Stelle bestätigen sich die Ergebnisse aus der Evaluation des Bundesfamilienministeriums zur Inanspruchnahme des neuen Elterngeldes, der zu Folge die Mehrheit aller Elterngeld-Väter, erwerbstätig oder nicht-erwerbstätig, 35 Jahre oder älter ist. Ein Alter zwischen 35 und 39 Jahren wird dort als ein Einflussfaktor identifiziert, der eine stark positive Wirkung auf die Wahrscheinlichkeit hat, dass ein Vater die Elterngeldmonate nutzt.⁶² Allerdings differenziert auch die Evaluation des BMFSFJ nicht zwischen erwerbstätigen bzw. nicht-erwerbstätigen Vätern.

Abbildung 3.1: Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Altersgruppen (2008)



nach SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

61 Statistisches Bundesamt 2009, Tab. 9.

62 BMFSFJ 2008.

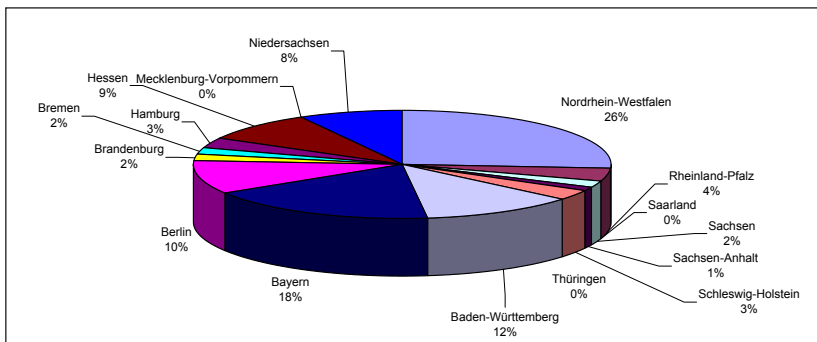
Die ausschließlich erwerbstätigen Elterngeld-Väter unseres Samples erweisen sich damit als im Durchschnitt etwas älter als der Bundesdurchschnitt aller Elterngeldväter. Dies dürfte zum einen über das Auswahlkriterium der Erwerbstätigkeit zu erklären sein (so sind etwa studentische Elterngeld-Väter nicht in unserem Sample enthalten), zu anderen könnte es sein, dass sich ältere Väter etwas überdurchschnittlich an der Online-Befragung beteiligt haben.

Bundesland und Wohnort

Zwei Drittel der erwerbstätigen Elterngeldväter unseres Samples kommen aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg und Berlin (66 %). Das restliche Drittel wohnt in den anderen 12 Bundesländern (vgl. Abb. 3.2).

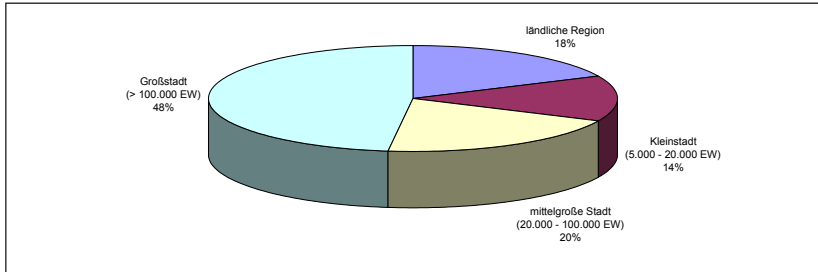
Zum Vergleich: Die bundesweite Elterngeldstatistik weist den Anteil der Elterngeld-Väter (erwerbstätige sowie nicht-erwerbstätige) aus Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg und Berlin mit zusammen (57 %) aus. Wie auch in unserem Sample erweisen sich auch in der bundesweiten Elterngeldstatistik die drei erstgenannten Bundesländer (Bayern, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg – in dieser Reihenfolge) als die drei Bundesländer mit den absolut höchsten männlichen Elterngeld-Nutzerzahlen. Im Groben entspricht sich damit die bundeslandbezogene Verteilung der erwerbstätigen Väter im Sample recht gut mit der der bundesweiten Elterngeldstatistik von allen Elterngeld-Vätern.

Abbildung 3.2: Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Bundesländern (2008)



nach SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Abbildung 3.3: Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Wohnort (2008)



nach SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Der größte Teil der Elterngeld-Väter aus unserem Sample lebt in Großstädten mit mehr als 100.000 Einwohnern (48 %). Die andere Hälfte der Väter kommt gleichermaßen aus ländlichen Regionen, Kleinstädten und mittelgroßen Städten (vgl. Abb. 3.3).

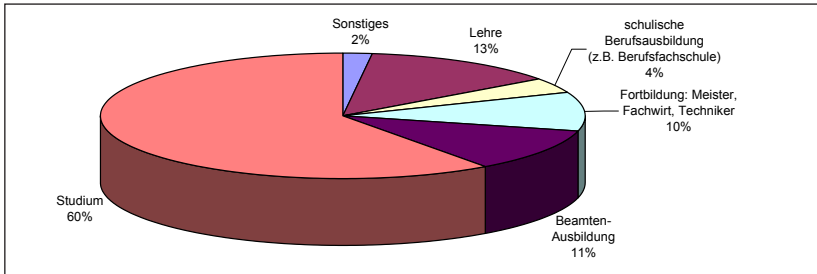
Zum Vergleich: Hierzu macht die bundesweite Elterngeldstatistik keine vergleichbaren Angaben.

Qualifikation und beruflicher Status

Die Elterngeld-Väter weisen eine hohe berufliche Qualifikation auf: 60 % von ihnen haben ein Hochschulstudium abgeschlossen, 11 % haben eine Beamtenausbildung durchlaufen. Nur jeder sechste Elterngeld-Vater, der an der Online-Befragung teilgenommen hat, hat eine betriebliche bzw. überbetriebliche duale Ausbildung absolviert (vgl. Abb. 3.4). Auch die Elterngeld-Evaluation des Bundesfamilienministeriums hatte bereits ein hohes Ausbildungsniveau des Vaters als Faktor identifiziert, der sich stark positiv auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, dass ein Vater die Elterngeldmonate nutzt.⁶³ Dies bestätigt sich nach unserem Sample ebenfalls für erwerbstätige Väter.

63 BMFSFJ 2008.

Abbildung 3.4: Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Ausbildungsabschluss (2008)

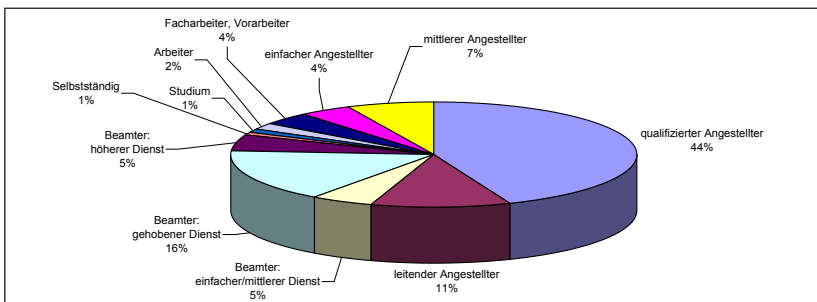


nach SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Auch der berufliche Status der Befragten verweist auf ein hohes berufliches Qualifikationsniveau der Elterngeld-Väter: Zwei Drittel von ihnen sind aktuell abhängig als Angestellte tätig (66 %) – darunter allein 55 % als qualifizierte oder leitende Angestellte (vgl. Abb. 3.5). Ein Viertel der Väter sind als Beamte tätig (26 %). Im Gegenzug sind nur 6 % der befragten Väter als Arbeiter bzw. als qualifizierte Arbeiter (Facharbeiter, Vorarbeiter, Polier bzw. Handwerksgeselle) tätig.

Der Anteil der selbständig tätigen Elterngeld-Väter in unserem Sample fällt mit einem Anteil von 1 % (n= 7) überraschend niedrig aus. Dies kann nicht allein auf den Feldzugang und unsere Werbebemühungen zurückgeführt werden, da wir explizit nach ‘erwerbstätigen’ Vätern gesucht haben und selbständig tätige Väter nicht ausgeschlossen haben. Dennoch scheinen sie sich von unserer Befragung weniger angesprochen gefühlt zu haben.

Abbildung 3.5: Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach beruflichem Status (2008)



nach SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

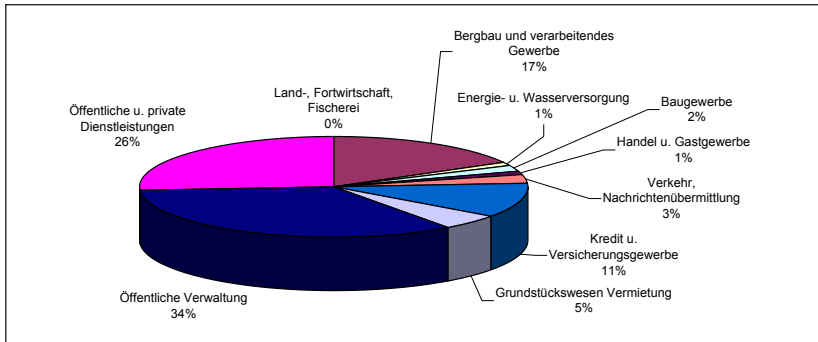
Zum Vergleich: Hierzu macht die bundesweite Elterngeldstatistik keine Angaben.

Branche und Betriebsgröße

Knapp zwei Drittel der befragten Elterngeld-Väter unseres Samples arbeiten in der öffentlichen Verwaltung bzw. im Dienstleistungsbereich (60 %) (vgl. Abb. 3.6).

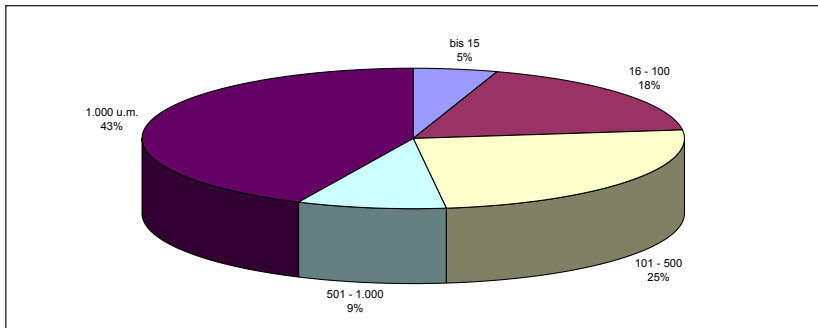
Die Hälfte der befragten Elterngeld-Väter unseres Samples arbeitet in Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten (52 %). Ein Viertel kommt hingegen aus kleineren Betrieben mit maximal 100 Beschäftigten (23 %) (vgl. Abb. 3.7).

Abbildung 3.6: Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Branche (2008)



nach SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Abbildung 3.7: Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb (2008)



nach SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

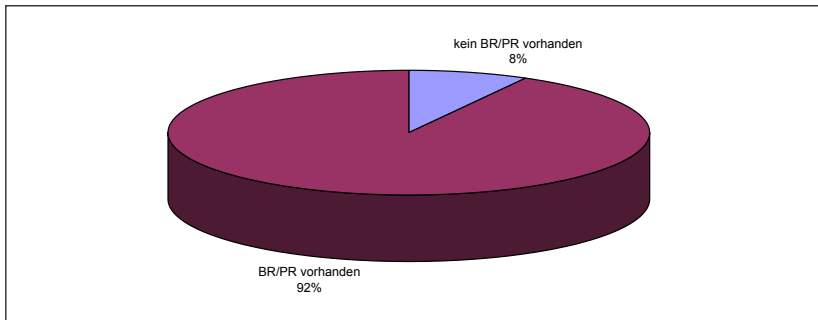
Zum Vergleich: Auch hierzu macht die bundesweite Elterngeldstatistik keine Angaben.

Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung

Die überwältigende Mehrheit der befragten Elterngeld-Väter arbeitet in einem Betrieb bzw. einer Dienststelle, in der es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (vgl. Abb. 3.8).

Dieses Ergebnis korrespondiert mit dem hohen Anteil an Elterngeld-Vätern aus Großbetrieben sowie mit den entsprechenden Branchen, in denen die Elterngeld-Väter vorrangig beschäftigt sind (öffentliche Verwaltung, öffentliche und private Dienstleistungen, verarbeitendes Gewerbe).

Abbildung 3.8: Erwerbstätige Elterngeld-Väter nach Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung im Betrieb (2008)



nach SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Zum Vergleich: Hierzu macht die bundesweite Elterngeldstatistik keine Angaben.

Der durchschnittliche, idealtypische, erwerbstätige Elterngeld-Vater ist demnach 37 Jahre alt. Er lebt in Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen oder Berlin, in einer Großstadt mit mehr als 100.000 Einwohner. Er ist Akademiker und als qualifizierter Angestellter in der öffentlichen Verwaltung oder im Bereich öffentlicher/privater Dienstleistungen – in einem Großbetrieb mit mehr als 1.000 Beschäftigten und betrieblicher Interessenvertretung – abhängig beschäftigt.

3.2 Dimensionen der Elterngeldnutzung

Als relevante Dimensionen, mit deren Hilfe die Elterngeldnutzung von erwerbstätigen Vätern beschrieben werden kann, hatten wir vor Beginn unserer Untersuchung vermutet:

- Die Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate,
- die Anzahl der von der Partnerin genutzten Elterngeldmonate ,
- der Zeitpunkt, zu dem die Väter mit den Elterngeldmonaten beginnen,
- die Frage, ob die Väter ihre Elterngeldmonate zeitlich versetzt oder parallel zur Partnerin in Anspruch nehmen,
- die Frage, ob die Väter die Elterngeldmonate als arbeitsfreie ‘Auszeit’ nehmen, oder ob sie währenddessen (teilweise) teilzeiterwerbstätig sind sowie
- die Frage, ob die Väter im Anschluss an die Elterngeldmonate zusätzlich noch unbezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen.

Daher haben wir auch in der Online-Befragung die Elterngeldnutzungsmuster von Vätern entlang dieser Dimensionen a) bis f) erhoben bzw. diese Dimensionen für die qualitativen Väterinterviews genutzt. Rückblickend lässt sich feststellen, dass sich diese Kategorien im Großen und Ganzen auch als relevant und zutreffend für eine differenzierte Darstellung von Nutzungsmustern bestätigt haben. Durch die Interviews mit den Vätern wurden wir jedoch zusätzlich darauf aufmerksam, dass und welche große Rolle bestehende Vor-Erfahrungen mit zurückliegenden Elternzeiten (für frühere Kinder) sowie mit zurückliegenden Phasen von Teilzeitarbeit für die Elterngeldentscheidung der Väter spielten. Es war auffällig, wie sehr sich die Väter, die neben der aktuellen Elterngeldzeit auch früher schon familienbedingte Aus- oder Teilzeitphasen absolviert hatten, von den ‘Newcomern’ unter den Elterngeld-Vätern hinsichtlich ihrer Überlegungen, ihrer Motive und ihrer Nutzungsentscheidung unterscheiden. Insofern lässt sich auf Grundlage der empirischen Ergebnisse eine weitere Dimension g) hinzufügen:

- Vor-Erfahrungen der Väter mit (früheren) Elternzeitphasen oder Phasen familienbedingter Teilzeitarbeit.

Im Folgenden soll die Relevanz dieser sieben Dimensionen (a bis g), mit deren Hilfe sich unsere These durchaus vielfältigen und den individuellen Familienverhältnissen angepassten Nutzungsweise durch die Väter belegen lässt, zunächst einzeln anhand der quantitativen Ergebnisse begründet werden.

Im Anschluss daran stellen wir fünf endgültig formulierte und gegeneinander abgegrenzte ‚Nutzergruppe‘ von Elterngeld-Vätern vor, basierend auf den Unterschieden in den einzelnen Nutzungsdimensionen. Die Nutzergruppen sind gleichermaßen Ergebnis der quantitativen (Online-Befragung) wie auch der qualitativen Analyse (Interviews mit Elterngeld-Vätern). Beide Auswertungsprozesse erfolgten parallel zueinander, so dass die quantitativen Daten und die qualita-

tiven Erkenntnisse laufend zueinander in Beziehung gesetzt werden konnten. Aus diesem methodisch wechselseitigen Auswertungsprozess ergab sich eine – quasi zweifach abgesicherte – Typologie der fünf Nutzergruppen von Elterngeld-Vätern. Doch zunächst der Blick auf die sieben einzelnen Nutzungsdimensionen:

3.2.1 Die Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate

Zwei Drittel der erwerbstätigen Elterngeld-Väter unseres Samples erweisen sich hinsichtlich der Elterngeld-Dauer zunächst einmal als ‚vorsichtig‘ und nehmen lediglich ein bis zwei Partnermonate in Anspruch (63 %). Dies trifft vorrangig auf solche Elterngeld-Väter zu, die zum Befragungszeitpunkt bereits wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind (,Post-Nutzer‘). Dies ist nahe liegend: je mehr Monate der befragte Vater selbst nutzt, umso eher befindet er sich zum Befragungszeitpunkt Ende 2008 noch in der Gruppe der aktuell nutzenden Väter.

Ein Achtel der Väter (13 %) nimmt zwar mehr als die beiden Partnermonate aber weniger als die Hälfte der zur Verfügung stehenden Zeit in Anspruch: Sie nutzen zwischen drei und fünf Elterngeldmonaten für sich selbst. Aus den Väterinterviews wissen wir, dass dem nicht selten eine gezielte Absicht unterliegt, sich von den Vätern, die ‚nur‘ die Partnermonate nehmen, positiv abzugrenzen und damit ein Zeichen zu setzen: Auch wenn ihnen eine wirklich hälftige Nutzung der Elterngeldmonate aus familialen, finanziellen oder beruflichen Gründen nicht möglich erscheint, so wollen sie mit ihrer Entscheidung doch signalisieren, dass ihnen Familie bzw. die die Kinder so wichtig sind, dass sie mehr als ‚nur‘ die zwei Partnermonate im Elterngeld in Anspruch nehmen. Dieses Wissen unterfüttert unsere Entscheidung, diese Väter hier zunächst als separate Gruppe zu berücksichtigen.

Ein weiteres Achtel der Väter (12 %) hat sich die Elterngeldmonate tatsächlich ‚paritätisch‘ mit der Partnerin aufgeteilt, d.h. sowohl Vater als auch Partnerin nutzen jeweils zwischen sechs und acht Monaten selbst. Und schließlich nimmt ein weiteres Achtel der Väter mit neun bis zwölf Monaten die größere Anzahl von Elterngeldmonaten selbst in Anspruch (13 %), während die Partnerinnen den kleineren Teil der Monate nutzt.

Tabelle 3.2: Elterngeld-Dauer des Vaters (2008)

Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate:	Alle Väter		'Post-Nutzer'		'Aktuell-Nutzer'	
	in %	n	in %	n	in %	n
1-2 Monate	63	(387)	70	(274)	51	(113)
3-5 Monate	13	(77)	10	(49)	13	(28)
6-8 Monate	12	(75)	10	(38)	17	(37)
9-12 Monate	13	(77)	8	(32)	20	(45)

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Zum Vergleich: Die bundesweite Elterngeldstatistik für beendete Leistungsbezüge 2008 gibt den Anteil der erwerbstätigen Elterngeld-Väter, die lediglich die ein oder zwei Partnermonate für sich in Anspruch genommen haben, mit 64 % an – also fast identisch zum Anteil für erwerbstätige Väter in unserem Sample (SowiTra: 63 %). Die bundesweite Elterngeldstatistik gibt zudem von einem Anteil von 11 % aller Elterngeld-Väter aus, die zwischen drei und fünf Elterngeldmonaten beansprucht haben (SowiTra: 13 %), von einem Anteil an Vätern in Höhe von 8 %, die sechs bis acht Elterngeldmonate genutzt haben (SowiTra: 12 %). Der Anteil der Väter, die neun bis zwölf Elterngeldmonate beansprucht haben, wird mit 14 % angegeben (SowiTra: 13 %).⁶⁴

Demnach finden sich unter den erwerbstätigen Elterngeld-Vätern unseres Samples im Vergleich zur bundesweiten Elterngeldstatistik leicht überdurchschnittlich viele Väter, die zwischen sechs und acht Elterngeldmonaten in Anspruch genommen haben.

Väter, die zu unserem Befragungszeitpunkt Ende 2008 aktuell noch dabei sind, die Elterngeldzeit zu nutzen (weil sie später begonnen haben als die anderen Väter, oder weil sie insgesamt länger in Elterngeldzeit verbleiben als der Durchschnitt), weisen ein etwas anderes Nutzungsverhalten auf, als die Väter für die die Elterngeldphase schon abgeschlossen ist („Post-Nutzer“): Sie nehmen häufiger sechs oder mehr Elterngeldmonate in Anspruch.

Dies könnte Hinweis für eine sich zukünftig schrittweise weiter ausdehnende Nutzungsdauer unter erwerbstätigen Vätern sein. Hierfür sprechen auch die Ergeb-

64 Vgl. Statistisches Bundesamt 2009, Tabelle 13.

nisse aus den Väterinterviews, dass diejenigen Väter, die jetzt erste Erfahrung mit den Elterngeldmonaten gemacht haben, beim nächsten Kind mindestens wieder genauso viele Elterngeldmonate ins Auge fassen, häufig aber sogar eine verlängerte Nutzung anstreben. Sei es, dass sie sich erst jetzt für das nächste Kind eine (noch) längere Zeit (evtl. sogar allein mit dem Kind zu Hause) zutrauen oder im Betrieb die positive Erfahrung gemacht haben, einige Monate vom Arbeitsplatz abkömmlich zu sein.

3.2.2 Die Anzahl der von der Partnerin genutzten Elterngeldmonate

Eine deutliche Mehrheit der Partnerinnen von in der Online-Befragung berücksichtigten erwerbstätigen Vätern nutzt mindestens zwölf Elterngeldmonate (59 %). Ein weiteres Achtel nimmt mit neun bis elf Monaten zumindest die Mehrheit der Elterngeldmonate für sich in Anspruch. Dies bedeutet aber immerhin, dass ein Viertel der Partnerinnen sich auf maximal sechs Elterngeldmonate beschränken (25 %) (vgl. Zeile ‚Alle Väter‘ in Tab. 3.2).

Zum Vergleich: Laut BMFSFJ Evaluation (2008) nehmen 7 % der Partnerinnen, aus Familien in denen beide Eltern an der Elterngeldnutzung beteiligt sind, ein bis zwei Elterngeldmonate in Anspruch (SowiTra: 11 %), während 64 % der Partnerinnen demzufolge zwölf Monate oder mehr allein nutzen (SowiTra: 59 %). Dies bedeutet, dass die Partnerinnen der von uns befragten Elterngeld-Väter tendenziell etwas weniger Elterngeldmonate in Anspruch nehmen als im Bundesvergleich. Diese Abweichungen müssen mit dem von den Vätern unseres Samples recht häufig genannten Motiv, die Partnerin bei ihrem Berufseinstieg unterstützen zu wollen (40 % der Väter finden dies ‚wichtig‘ oder ‚sehr wichtig‘), in Verbindung gebracht werden (vgl. Kap. 3.3.2).

Wenn die Partnerin selbst zwölf Elterngeldmonate nutzt, dann nutzt der mit ihr liierte Elterngeld-Vater (zwangsläufig) maximal die beiden Partnermonate. Andere Kombinationsmöglichkeiten ergeben sich in Familien, in denen die Partnerinnen weniger Monate in Anspruch nehmen. Dort, wo die Partnerin nur neun bis elf Elterngeldmonate nimmt, entscheiden sich die erwerbstätigen Väter mehrheitlich für eine Elterngeldzeit, die über die beiden Partnermonate hinausgeht: 60 % der Väter nehmen dann drei bis fünf Monate in Anspruch, 1 % nimmt sogar noch länger. Nimmt die Partnerin weniger als die Hälfte der Elterngeldphase selbst in Anspruch, nehmen neun von zehn Vätern im Gegenzug zwischen neun und zwölf Elterngeldmonate.

Tabelle 3.3: Elterngeld-Dauer des Vaters nach Elterngeld-Dauer der Partnerin (2008)

Nutzungsdauer Vater	Nutzungsdauer Partnerin				
	12 Mo- nate und mehr	9-11 Monate	6-8 Monate	1-5 Monate	Väter insge- samt
	In %				
1-2 Monate	100	40	5	3	64
3-5 Monate	0	60	12	6	13
6-8 Monate	0	1	83	3	12
9-12 Monate	0	0	0	88	11
Insgesamt Spalte	100	100	100	100	---
Partnerinnen insgesamt	59	16	14	11	100

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Die durchschnittliche Elterngeld-Dauer in unserem Sample stimmt fast exakt mit den Angaben der Elterngeldevaluation des BMFSFJ überein. Demnach nehmen in Familien, in denen sich beide Partner die Elterngeldmonate aufteilen, die Mütter im Durchschnitt 10,2 Monate für sich selbst und die Väter 3,5 Monate in Anspruch.⁶⁵ Unsere Ergebnisse für Familien mit erwerbstätigen Vätern fallen fast identisch aus: Die Partnerinnen der erwerbstätigen Väter unseres Samples nehmen im Durchschnitt 10,2 Monate und die erwerbstätigen Väter selbst durchschnittlich 3,9 Monate in Anspruch.

Es lässt sich demnach eine deutliche Tendenz für die erwerbstätigen Väter feststellen, die Zahl der eigenen Elterngeldmonate dann heraufzusetzen, wenn die Partnerin im Gegenzug weniger Monate selbst nutzen möchte oder (aus betrieblichen Gründen) nutzen kann. Natürlich lässt sich dieser Zusammenhang auch gegenteilig formulieren: die Partnerin nimmt dann eine kürzere Elternzeit, wenn der Vater mehr Elterngeldmonate für sich in Anspruch nimmt. Auf Basis der Ergebnisse aus den Väterinterviews lassen sich beide Wirkungskreise bestätigen: das Nutzungsinteresse des Vaters beeinflusst die Nutzungsdauer der Partnerin (und umgekehrt). Dies bestätigt, dass beide Partner gemeinsam miteinander abstimmen, wie sie die zur Verfügung stehenden 14 Elterngeldmonate am sinnvollsten unter sich aufteilen können. Fast immer orientieren sie sich dabei an der Leitlinie, die staatlich subventionierten 14 Monate auch tatsächlich auszuschöpfen.

65 BMFSFJ 2008.

*„Wenn das schon gefördert wird, dann nehmen wir es auch in Anspruch!“
(Herr Almer, 290)*

Insofern erweist sich die Nutzungsdauer der Partnerin eher als abhängige Variable von der Nutzungsdauer der Väter– da sie sich rechnerisch aus der Differenz von 14 Monaten und der Anzahl der vom Vater genutzten Monate ergibt – und ist damit bei der Formulierung von Väter-Nutzergruppen nicht zwingend als eigene Einflussgröße zu berücksichtigen.

3.2.3 Der Zeitpunkt, zu dem die Väter mit den Elterngeldmonaten beginnen

Es zeigt sich, dass die eigene Elterngeldzeit von den erwerbstätigen Vätern keinesfalls mehrheitlich beginnend ab dem 12. oder 13. Lebensmonat des Kindes platziert wird (nachdem ihre Partnerinnen zuvor zwölf Monate in Anspruch genommen haben) – wie dies seit Inkrafttreten der Neuregelung von Kritikerinnen und Kritiker häufig in den Medien angenommen wurde. Dieses Muster, der zwei Partnermonate von Vätern, die an die Elterngeldzeit der Partnerin ‘hinten dran gehängt’ werden, trifft nur auf ein Fünftel der erwerbstätigen Väter unseres Samples zu (21 %). Unsere Daten belegen stattdessen eher eine breit gestreute Nutzungsvielfalt der Väter, was den Zeitpunkt der Elterngeldmonate betrifft.

Von den erwerbstätigen Elterngeld-Vätern unseres Samples nimmt ein größerer Teil die Elterngeldzeit beginnend mit dem ersten oder zweiten Lebensmonat in Anspruch (33 %), während mit 21 % ein kleinerer Teil der erwerbstätigen Väter erst nach Erreichen des zwölften Lebensmonats beginnt. Die anderen 46 % beginnen zwischen dem dritten und elften Monat mit ihrer Elterngeldphase (vgl. Tab. 3.4).

Zum Vergleich: Hier kommt die bundesweite Elterngeldstatistik 2008 nur zu geringfügig abweichenden Ergebnissen: Nach der Elterngeldstatistik nehmen sogar 27 % der erwerbstätigen Elterngeld-Väter die Elterngeldmonate erstmalig mit Beginn des 12. Lebensmonats in Anspruch und nur 28 % der Elterngeld-Väter beginnen demnach bereits im ersten oder zweiten Lebensmonat des Kindes mit ihrer Elterngeldphase, 44 % beginnen zwischen dem dritten und elften Monat.⁶⁶ Die Väter unseres Samples beginnen ihre Elterngeldphase demnach vergleichsweise etwas früher.

66 Statistisches Bundesamt 2009.

Insgesamt kann für die Elterngeld-Väter unseres Samples festgestellt werden, dass sich der Beginn ihrer Elterngeldzeit viel gleichmäßiger über alle Lebensmonate des Kindes verteilt, als dies in der Evaluation des BMFSFJ (2008) oder der bundesweiten Elterngeldstatistik 2008⁶⁷ für alle Väter dargelegt wird. Dabei decken sich unsere quantitativen Ergebnisse mit den qualitativen Erkenntnissen aus unseren Väter- bzw. Expertinnen- und Experteninterviews: Auch dort zeichnet sich nicht nur eine große Vielfalt hinsichtlich der Beginns der Elterngeldmonate ab, daneben wird auch die große Bereitschaft der erwerbstätigen Väter erkennbar, ihren jeweiligen Nutzungszeitpunkt außer auf die familiären Belange auch auf die betrieblichen Belange abzustimmen. Auch aus diesem Grund ergibt sich hinsichtlich der zeitlichen Platzierung der väterlichen Elterngeldmonate eine breite Palette von Lösungen.

Es ist also auf den ersten Blick keine eindeutige Präferenz unter erwerbstätigen Vätern ersichtlich: Die eine Hälfte der Elterngeld-Väter unseres Samples beginnt mit den Elterngeldmonaten im ersten Halbjahr nach der Geburt des Kindes (51 %), die andere erst im zweiten Halbjahr nach der Geburt (49 %).

Zum Vergleich: Zu nahezu identischen Ergebnissen kommt die bundesweite Elterngeldstatistik 2008: 49 % der Väter beginnen ihre Elterngeldphase bereits im ersten Halbjahr nach der Geburt des Kindes, 51 % beginnen damit erst im zweiten Halbjahr nach der Geburt.

Tabelle 3.4: Beginn der Elterngeldzeit (2008)

Beginn der Elterngeldmonate des Vaters zum:	Alle Väter		'Post-Nutzer'		'Aktuell-Nutzer'	
	in %	n	in %	n	in %	n
1. oder 2. Lebensmonat Kind	33	(197)	35	(129)	30	(68)
3. bis 5. Lebensmonat Kind	18	(104)	16	(59)	20	(45)
6. bis 12. Lebensmonat Kind	28	(167)	27	(101)	30	(66)
Ab 13. Lebensmonat Kind	21	(127)	22	(83)	20	(44)

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Dabei stehen Elterngeld-Dauer und Nutzungszeitpunkt der Elterngeldmonate in Zusammenhang – werden sie doch unter gegenseitiger Berücksichtigung von den

67 ebd.

Vätern und ihren Partnerinnen festgelegt, wie die Erkenntnisse aus den Väterinterviews belegen. Die Frage wann und wie viele Monate der Vater Elterngeld beantragt, stimmen Vater und Mutter eben nicht unabhängig voneinander, sondern gemeinsam ab.

Väter, die lediglich die ein bis zwei Partnermonate in Anspruch nehmen, beginnen ihre Elterngeldzeit typischerweise entweder direkt nach der Geburt (37 %) oder ab dem 13. Lebensmonat des Kindes (33 %). Väter mit kurzer Elterngeldphase können demnach zur Unterscheidung in ‚postnatale‘ Nutzer (erster Lebensmonat), sowie ‚kleinkindbezogene‘ Nutzer (13. Lebensmonat) unterschieden werden. Vor allem Väter, die nur einen einzigen Elterngeldmonat nehmen, platzieren diesen meist direkt im Anschluss an die Geburt (sieben von zehn Vätern). Aus den Väterinterviews ist zudem bekannt, dass einige Väter ihre zwei Elterngeldmonate auch splitten, um den einen Partnermonat direkt nach der Geburt zu nehmen, während der zweite Monat zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. im 13. Lebensmonat des Kindes) genutzt wird. Auch diese Väter werden in unserer Auswertung – wie auch in der amtlichen Elterngeldstatistik – als ‚postnatal‘ nutzende Väter registriert, die mit ihrer Nutzung im ersten Lebensmonat des Kindes beginnen. Dies sagt aber noch nichts darüber aus, ob sie den zweiten Partnermonat direkt im Anschluss oder erst später nehmen.

Elterngeld-Väter, die zwischen drei und fünf Elterngeldmonaten nutzen, beginnen ihre Elterngeldzeit überwiegend im zweiten Lebenshalbjahr des Kindes, also ab dem sechsten Lebensmonat (63 %). Dabei gilt: Väter, die vier oder fünf Elterngeldmonate nehmen, tendieren stärker dazu, erst ab dem sechsten Lebensmonat des Kindes zu starten. Väter, die nur drei Elterngeldmonate nutzen, beginnen diese zu gleichen Teilen direkt nach der Geburt oder ab dem sechsten Lebensmonat (jeweils vier von zehn Vätern). Zum Vergleich: Neun von zehn Vätern mit fünf Elterngeldmonaten beginnen frühestens ab dem sechsten Lebensmonat (Details: ohne Tabelle).

Elterngeld-Väter, die sich die Elterngeldmonate paritätisch mit der Partnerin teilen, indem sie selbst zwischen sechs und acht Monaten nutzen, beginnen ihre Elterngeldzeit überwiegend im zweiten Lebenshalbjahr des Kindes, d.h. mit dem sechsten Lebensmonat des Kindes oder noch kurz danach (71 %). Im Rahmen der (quasi) hälftigen Aufteilung der Elterngeldmonate mit ihrer Partnerin nutzen die Väter ganz überwiegend die zweite Hälfte der Elterngeldzeit, die Partnerin dagegen die erste Hälfte. In den Väterinterviews wird dies immer wieder damit

begründet, dass die Mutter das Kind in den ersten Monaten stillt bzw. die Nähe der Mutter in den ersten sechs Monaten besonders wichtig ist.

Väter, die zwischen neun und zwölf Elterngeldmonate – und damit den größeren Teil der Elterngeldzeit – selbst nutzen, setzen meist erst einige Monate nach der Geburt ein: Die Mehrheit beginnt im dritten bis fünften Lebensmonat des Kindes (53 %), ein Drittel unmittelbar im Anschluss an die Geburt (37 %). Dabei gilt: Je mehr Elterngeldmonate der Vater nutzt, umso häufiger beginnt er damit zügig nach der Geburt (o. Tabelle).

Tabelle 3.5: Elterngeld-Dauer nach Beginn Elterngeldzeit (2008)

Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate:	Beginn der Elterngeldmonate zum...				Zeile insgesamt
	1.-2. LM Kind	3.-5. LM Kind	6.-12. LM Kind	Ab 13. LM Kind	
In %					
1-2 Monate	37	13	18	33	100
3-5 Monate	26	11	57	6	100
6-8 Monate	19	10	70	1	100
9-12 Monate	37	53	9	--	100
Spalte insgesamt	33	17	28	21	100
LM = Lebensmonat					

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

3.2.4 Zeitlich versetzte oder parallele Elterngeldnutzung mit Partnerin

Die eine Hälfte der erwerbstätigen Elterngeld-Väter entscheidet sich für eine zeitlich zur Nutzung der Partnerin versetzte Inanspruchnahme (50 %). Diese Väter sind in dann in Elterngeldzeit, wenn ihre Partnerinnen kein Elterngeld (mehr) beziehen und demnach mit hoher Wahrscheinlichkeit beruflich tätig sind. Folgen Eltern diesem Nutzungsmuster, so können damit beide Partner ihre individuelle berufliche Unterbrechung minimieren, bei insgesamt ausgedehnter bzw. maximaler Nutzung der 14 Elterngeldmonate.

Die andere Hälfte der erwerbstätigen Elterngeld-Väter entscheidet sich hingegen für eine Nutzung, bei der zumindest ein Teil der Elterngeldmonate parallel

zur Partnerin genommen wird (50 %). Beide Partner befinden sich in dieser Zeit gleichzeitig in der Elterngeldphase. Folgen Eltern diesem Nutzungsmuster, so maximieren sie damit ihre gemeinsam verbrachte Familienzeit innerhalb des 14-monatigen Elterngeldzeitraums.

Zum Vergleich: Hierzu machen weder die bundesweite Elterngeldstatistik 2008 noch die Elterngeldevaluation des BMFSFJ Angaben.⁶⁸

Tabelle 3.6: Parallele oder versetzte Nutzung der Elterngeldmonate nach Erwerbsstatus Partnerin (2008)

Der Vater nimmt seine Elterngeldmonate...	Alle Väter					
			Mit erwerbstätiger Partnerin		Mit nicht-erwerbstätiger Partnerin	
	in %	n	in %	n	in %	n
(teilweise) parallel zur Partnerin	50	(301)	47	(228)	59	(73)
versetzt zur Partnerin	50	(305)	53	(254)	41	(51)

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Väter mit erwerbstätiger Partnerin tendieren etwas stärker zu einer zeitlich versetzten Nutzungspraxis (53 %, gegenüber 41 %). Man kann es auch so formulieren: Familien, in denen beide Partner erwerbstätig sind, entscheiden sich häufiger für eine abwechselnde bzw. nacheinander liegende Elterngeldphase, um einen möglichst langen Zeitraum (meist: 14 Monate) zu realisieren, in denen ein Elternteil zu Hause beim Kind bleiben kann.

Ebenfalls sehr deutlich sind die Zusammenhänge zwischen der Elterngeld-Dauer des Vaters und einer Entscheidung für eine zeitlich versetzte oder eine parallele Nutzung zur Partnerin. Die Väter, die länger in Elterngeldzeit gehen (sechs Monate oder mehr), entscheiden sich deutlich häufiger für eine versetzte Lage der Elterngeldmonate. Für eine parallele Nutzung entscheiden sich vor allem die erwerbstätigen Väter, die nur die beiden Partnermonate in Anspruch nehmen.

68 Statistisches Bundesamt 2009, BMFSFJ 2008.

Tabelle 3.7: Parallele oder versetzte Nutzung der Elterngeldmonate nach Elterngeld-Dauer (2008)

Der Vater nimmt seine Elterngeldmonate...	Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate:				
	1-2 Monate	3-5 Monate	6-8 Monate	9-12 Monate	Zeile insgesamt
	In %				
(teilweise) parallel zur Partnerin	58	43	28	34	49
versetzt zur Partnerin	42	57	72	66	51
LM = Lebensmonat					

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

3.2.5 Arbeitsfreie Auszeit oder Teilzeiterwerbstätigkeit

Drei Viertel der erwerbstätigen Elterngeld-Väter arbeiten während der Inanspruchnahme der Elterngeldmonate gar nicht (76 %). Sie nutzen die Elterngeldmonate also vollständig als ‚Auszeit‘. Demgegenüber arbeitet ein Viertel der Elterngeld-Väter zumindest phasenweise oder sogar durchgängig während der Elterngeldmonate in Teilzeit (24 %).

Zum Vergleich: Auch die bundesweite Elterngeldstatistik 2008 gibt den Anteil der während der Elterngeldphase in Teilzeit tätigen Elterngeld-Väter mit 24 % an.⁶⁹

Tabelle 3.8: Nutzungspraxis nach Erwerbsstatus der Partnerin (2008)

Der Vater nutzt die Elterngeldmonate ...	Alle Väter					
			Mit erwerbstätiger Partnerin		Mit nicht-erwerbstätiger Partnerin	
	in %	n	in %	n	in %	n
vollständig als Auszeit	76	(423)	79	(350)	67	(73)
phasenweise in Teilzeit	9	(50)	14	(61)	18	(20)
durchgängig in Teilzeit	15	(81)	8	(34)	15	(16)

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

⁶⁹ Statistisches Bundesamt 2009, Tab. 2.

Von den insgesamt 423 erwerbstätigen Elterngeld-Vätern, die ihre Berufstätigkeit ganz unterbrochen haben, geben allerdings 34 Väter an (8 %), dass sie eigentlich einen Wunsch nach Teilzeit hatten, der sich aber nicht verwirklichen ließ (ohne Tabelle).

Wie Tab. 3.8 zeigt, nimmt der Erwerbsstatus der Partnerin Einfluss darauf, ob ein erwerbstätiger Vater sich für eine Auszeit oder eine Teilzeitarbeitsphase während der Elterngeldzeit entscheidet. Ist die Partnerin nicht erwerbstätig, so nehmen die erwerbstätigen Väter die Elterngeldzeit häufiger in Teilzeit wahr (33 %, gegenüber 22 %) – schon allein aus finanziellen Gründen. Ist die Partnerin hingegen ebenfalls erwerbstätig, erlaubt es das Familieneinkommen eher, dass der Vater ganz zu Hause bleibt (79 %, gegenüber 67 %). Oft ist es für den Vater aber auch deshalb erforderlich, ganz zu Hause zu bleiben und die Kinderbetreuung abzusichern, weil seine Frau nach einigen Monaten in den Beruf zurückkehrt – wie wir auf Basis unterschiedlicher Schilderungen in den Väterinterviews auch qualitativ bestätigen können. Ist die Partnerin nicht-erwerbstätig und damit durchgängig zu Hause, ist eine vollständige Anwesenheit des Vaters aus Gründen der Kinderbetreuung weniger dringlich geboten. Er kann dann eher teilzeiterwerbstätig bleiben.

Hinter den Vätern, die mit erwerbstätiger Partnerin trotzdem selbst teilzeiterwerbstätig sind (22 %), dürften sich solche Familienkonstellationen verbergen, in denen beide Partner in der Elterngeldphase parallel Teilzeit arbeiten und somit ein Modell der Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie für beide Partner leben.

Des Weiteren steht die Nutzungspraxis der Elterngeldzeit als Auszeit oder als Teilzeitphase auch in Zusammenhang mit der jeweils genutzten Anzahl an Elterngeldmonaten. Generell gilt dabei, dass je länger die Elterngeldphase ist, eine Teilzeiterwerbstätigkeit des Vaters innerhalb dieser Phase umso wahrscheinlicher wird.

Väter, die nur die ein bis zwei Partnermonate in Anspruch nehmen, entscheiden sich besonders häufig für eine echte Auszeit (82 %). Väter, die drei bis fünf oder aber auch sechs bis acht Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, entscheiden sich deutlich häufiger als andere Väter für eine phasenweise Teilzeittätigkeit während der Elterngeldmonate – und seltener für eine Auszeit (zusammen: 43 %). Und Väter, die mit neun bis zwölf Monaten den Großteil der Elterngeldmonate selbst in Anspruch nehmen, sind in dieser Zeit vergleichsweise häufiger durchgängig in Teilzeit tätig als andere Väter (17 %).

Tabelle 3.9: Nutzungspraxis nach Elterngeld-Dauer (2008)

Der Vater nutzt die Elterngeldmonate...	Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate:				
	1-2 Mo-nate	3-5 Mo-nate	6-8 Mo-nate	9-12 Mo-nate	Ins-ge-samt
	In %				
vollständig als Auszeit	82	62	71	68	76
phasenweise in Teilzeit	12	23	20	15	15
durchgängig in Teilzeit	6	15	9	17	9
Insgesamt	100	100	100	100	100

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Tabelle 3.9 belegt aber auch, dass die echte Auszeit für alle erwerbstätigen Elterngeld-Vätern durchgängig beliebteste Nutzungsform darstellt: Es sind in jeder Gruppe mindestens zwei Drittel der Väter (bzw. teilweise sogar vier Fünftel), die während der Elterngeldzeit vollständig zu Hause waren. In den Väterinterviews hat sich zudem gezeigt, dass die Grenzen zwischen Teilzeitarbeit bzw. Nicht-Arbeiten während der Elterngeldmonate für viele Väter durchaus etwas fließend sind. Eine ganze Reihe von Vätern führt in den Elterngeldmonaten durchaus auch noch bereits begonnene berufliche Aufgaben zu Ende, nimmt bereits festgelegte Termine trotzdem wahr (Tagungen, Weiterbildungen), steht Kolleginnen im Notfall mit Rat zu Seite (häufig per Telefon oder Email) oder ‚checkt‘ zumindest regelmäßig die hereingekommenen Emails. Väter, die mit Beginn der Elterngeldmonate tatsächlich den ‚Stift fallen lassen‘ waren in den Interviews eher die Ausnahme. Alles in allem hat sich daher die Frage, ob die Väter die Elterngeldmonate in Teilzeit oder als Auszeit nehmen, als etwas weniger trennscharf erwiesen, als zunächst erhofft.

3.2.6 Zusätzliche, unbezahlte Elternzeit im Anschluss an Elterngeldmonate

Während die Verlängerung der Elterngeldmonate durch weitere, zusätzliche Elternzeitmonate für die Partnerinnen⁷⁰ unserer Väter durchaus nicht unüblich ist (51 % praktizieren dies, ohne Tabelle), so bleibt eine zusätzliche, unbezahlte Elternzeit für die erwerbstätigen Väter eine Seltenheit. Aber immerhin: Jeder siebte erwerbstätige Elterngeldvater hat ergänzend auch noch Elternzeit in Anspruch genommen (15 %).

Zum Vergleich: Hierzu macht die bundesweite Elterngeldstatistik 2008 keine Angaben.

Tabelle 3.10: Nutzung Elternzeit nach Anzahl Elterngeldmonaten Vater (2008)

Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate:	Vater...			Väter insgesamt
	nutzt ergänzend Elternzeit	nutzt keine ergänzende Elternzeit	ist noch unsicher	
	In %			
1-2 Monate	8	89	3	100
3-5 Monate	22	72	6	100
6-8 Monate	24	63	13	100
9-12 Monate	32	55	12	100
Insgesamt	15	79	6	100

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Auffallend ist, dass die Elterngeldväter umso eher ergänzend Elternzeit nutzen, umso mehr Elterngeldmonate sie in Anspruch nehmen. Unter den Vätern, die neun oder mehr Elterngeldmonate nutzen, beansprucht jeder Dritte im Anschluss noch weitere Monate Elternzeit – dies trifft nur auf 8 % der Väter zu, die lediglich die ein bis zwei Partnermonate genutzt haben. Eine längere Elterngeldzeit scheint eine zusätzliche Elternzeit deutlich wahrscheinlicher zu machen.

Diejenigen Väter, die die Elternzeit nutzen, nutzen sie dann auch eher länger: die Hälfte von ihnen geht für mehr als 12 Monate in Elternzeit (49 %), ein

⁷⁰ Hiermit sind die Partnerinnen der befragten Elterngeld-Väter gemeint. Diese wurden allerdings nicht selbst befragt, vielmehr stammen die Aussagen über die Partnerinnen ebenfalls von den Vätern.

Sechstel nimmt zwischen sieben und zwölf Monaten Elternzeit in Anspruch (18 %) und ein Drittel nimmt bis zu sechs Monaten Elternzeit (33 %) (o. Tabelle).

3.2.7 Vor-Erfahrungen der Väter mit (früherer) Elternzeit oder familienbedingter Teilzeitarbeit

11 % der erwerbstätigen Elterngeld-Väter unseres Samples verfügten bereits über Vor-Erfahrungen mit der Elternzeit (für ein früheres Kind), weitere 9 % der Väter haben nun – im Anschluss an ihre Elterngeldmonate – erstmalig Erfahrung mit der Elternzeit gesammelt. Damit verfügt insgesamt ein Fünftel der erwerbstätigen Väter über aktuelle oder frühere Elternzeiterfahrung (20 %).⁷¹

Zum Vergleich: Hierzu macht die bundesweite Elterngeldstatistik 2008 keine Angaben.

Einige der bisher dargelegten Nutzungsdimensionen stehen in Zusammenhang mit der Frage, ob die Väter bei Inanspruchnahme der aktuellen Elterngeldmonate bereits über Vor-Erfahrungen mit Elternzeitphasen bzw. mit familienbedingter Teilzeit (für ein früheres Kind) verfügt haben: dies gilt für die Anzahl der Elterngeldmonate, wie auch für die Fragen, ob die Väter die Elterngeldzeit versetzt oder parallel zu ihrer Partnerin nehmen bzw. ob sie die Elterngeldzeit noch um eine unbezahlte Elternzeit verlängern. Es ist zu vermuten, und darauf weisen auch die Ergebnisse aus den Väterinterviews hin, dass sich Väter mit Vor-Erfahrungen eine ‘Alleinzuständigkeit’ für Kind und Haushalt eher zutrauen und daher auch länger bzw. häufiger allein zu Hause bleiben – während ihre Partnerin zeitgleich einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Solche Väter entscheiden sich insgesamt häufiger für Nutzungsformen, die auf eine ergänzende Inanspruchnahme beider Eltern abzielen und weniger für eine (kurze) gemeinsame Familienzeit zu Hause.

Erstens beschränken sich erwerbstätige Väter, die bereits früher für ein älteres Kind (welches vor 2007 geboren wurde) Elternzeit genutzt haben, seltener auf die beiden Partnermonate (49 %, im Vergleich zu: 6 %). Im Gegenteil: Sie nehmen häufiger mindestens neun Monate in Anspruch.

71 Zudem können zwölf unserer 29 Interviewpartner auf Elternzeiterfahrungen (für das aktuelle oder ein früheres Kind) verweisen.

Tabelle 3.11: Elterngeld-Dauer nach Vor-Erfahrungen mit Elternzeit (2008)

Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate:	Väter...		Väter insgesamt
	mit Elternzeiterfahrung für ein älteres Kind (vor 2007)	ohne Elternzeiterfahrung für ein älteres Kind (vor 2007)	
	In %		
1-2 Monate	49	63	59
3-5 Monate	23	14	16
6-8 Monate	10	11	11
9-12 Monate	17	12	14
Insgesamt	100	100	100

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Zweitens legen erwerbstätige Väter, die bereits früher einmal für ein älteres Kind (welches vor 2007 geboren wurde) Elternzeit genutzt haben, die Elterngeldzeit häufiger versetzt zur Partnerin (52 %, gegenüber 44 %). Väter ohne Vor-Erfahrungen mit Elternzeit oder Teilzeit nehmen die Elterngeldmonate häufiger parallel zur Partnerin in Anspruch (35 %, gegenüber 23 %).

Tabelle 3.12: Parallele oder versetzte Nutzung der Elterngeldmonate nach Vor-Erfahrungen mit Elternzeit (2008)

Der Vater nimmt seine Elterngeldmonate...	Väter...		Väter insgesamt
	mit Elternzeiterfahrung für ein älteres Kind (vor 2007)	ohne Elternzeiterfahrung für ein älteres Kind (vor 2007)	
	In %		
vollständig parallel zur Partnerin	23	35	31
teilweise parallel zur Partnerin	25	21	22
ausschließlich versetzt zur Partnerin	52	44	46
Spalte insgesamt	100	100	100

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Drittens kombinieren die Väter ihre Elterngeldmonate eher dann mit einer angehängten Elternzeit, wenn sie früher bereits Erfahrungen mit der Elternzeit gemacht haben (für ein früheres Kind). Sofern die erwerbstätigen Elterngeldväter bereits

Vor-Erfahrungen mit der Elternzeit haben, nehmen sie beim aktuellen Kind dreimal häufiger erneut eine Elternzeit wahr als Väter ohne solche Vor-Erfahrung (40 %, gegenüber 12 %).

Ganz offensichtlich verliefen die Vor-Erfahrungen mit der Elternzeit überwiegend positiv, so dass die Väter beim aktuellen Kind gewillt sind, auch die inzwischen eingeführte Elterngeldzeit mit einer unbezahlten Elternzeit zu verlängern.

Tabelle 3.13: Inanspruchnahme Elternzeit nach Vor-Erfahrungen mit Elternzeit (2008)

Vater nutzt ergänzend zu den Elterngeldmonaten:	Väter...		Väter insgesamt
	mit Elternzeiterfahrung für ein älteres Kind (vor 2007)	ohne Elternzeiterfahrung für ein älteres Kind (vor 2007)	
	In %		
Elternzeit	40	12	15
keine Elternzeit	60	81	80
Er weiß es noch nicht	0	7	5
Insgesamt	100	100	100

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

3.2.8 Typologie: Die fünf Elterngeld-Nutzertypen

Der dargelegte Überblick konnte aufzeigen, dass sich nicht alle Nutzungsdimensionen als gleichermaßen relevant und trennscharf für eine gruppenspezifische Unterscheidung der erwerbstätigen Väter erweisen. Manche Dimensionen kovariieren sehr eng mit anderen Dimensionen – z.B. erweisen sich die Dimensionen a) ‚Anzahl Elterngeldmonate des Vaters‘ und b) ‚Anzahl Elterngeldmonate der Partnerin‘ als aufs Engste gegenläufig miteinander verknüpft –, andere stehen zumindest in engerem inhaltlichen Zusammenhang. Dies gilt z.B. für die Dimension c) ‚Beginn Elternzeit‘, die systematisch mit a) ‚Anzahl der Elterngeldmonate des Vaters‘ verbunden ist. Dabei gilt: je mehr Monate der Vater in Anspruch nimmt, umso früher beginnt er damit tendenziell. Daneben gibt es Dimensionen, die wenig trennscharf sind, wie e) ‚parallele oder versetzte Nutzung der Elterngeldzeit‘, da drei Viertel der erwerbstätigen Väter einer Ausprägung (‘vollständig als Auszeit’) zugehören.

Folgende relevante und voneinander ausreichend unabhängige Nutzungsdimensionen können daher abschließend für die Bildung von Väter-Nutzergruppen herangezogen werden:

- a.) Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate,
- d.) die Frage, ob die Väter ihre Elterngeldmonate zeitlich versetzt oder parallel zur Partnerin in Anspruch nehmen,
- f.) die Frage, ob die Väter im Anschluss an die Elterngeldmonate zusätzlich noch eine unbezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen.
- g.) Vor-Erfahrungen der Väter mit (früheren) Elternzeitphasen oder Phasen familienbedingter Teilzeit.

Eine probenhalber vorgenommene Zuordnung der 29 von uns interviewten erwerbstätigen Väter entlang dieser vier – aus der quantitativen Befragung gewonnenen – Dimensionen bestätigte uns zusätzlich, dass sich mit Hilfe dieser Dimensionen sinnvoll gegeneinander abgegrenzte, in sich ähnliche Nutzergruppen von Vätern unterscheiden lassen.

Tabelle 3.14 zeigt die interviewten Elterngeld-Väter und ihre Verteilung hinsichtlich der vier zentralen Nutzungsdimensionen im Überblick. Hierzu noch einige Anmerkungen:

Zum Zwecke der Verdichtung werden die Väter mit aktuellen Elternzeiterfahrungen (Dimension f) mit denjenigen zusammengefasst, die über entsprechende Vor-Erfahrungen für ein früheres Kind verfügen (Dimension g) (in Tab. 3.14 in Zeile II. ‚Elterngeld- & Elternzeit- bzw. Teilzeiterfahrung‘).

Von ihnen unterschieden werden solche Elterngeld-Väter, die ausschließlich Erfahrungen mit den neuen Elterngeldmonaten gesammelt haben (Tab.2.13, Zeile I: ‚Nur Elterngeld‘).

Ebenfalls in den Zeilen von Tabelle 3.14 ausgewiesen ist die Frage der versetzten bzw. parallelen Inanspruchnahme der Elterngeldmonate durch die Väter. Auf diese Dimension wird dann aber für die letztendliche Abgrenzung der fünf Nutzergruppen kaum zurückgegriffen, da sie doch recht deutlich mit der Dauer der Elterngeldmonate kovariiert.

In den Spalten von Tab. 3.14 wird ausgewiesen, wie viele echte Elterngeldmonate die Väter jeweils genutzt haben. Drei Väter ohne Nutzung der Elterngeldmonate (da ihre Nutzung vor 2007 stattgefunden hat), werden hier ersatzweise gemäß ihrer Elternzeitdauer einsortiert.

Darauf aufbauend lassen sich nun fünf Nutzergruppen für erwerbstätige Elterngeld-Väter abgrenzen, die in Tabelle 3.14 durch Kreise markiert dargestellt sind:

- ‚vorsichtige Elterngeldnutzer‘ (1-2 Monate Elterngeld),
- ‚(semi-)paritätische Elterngeldnutzer‘ (3-8 Monate Elterngeld),
- ‚familienorientierte Nutzer‘ (1-8 Monate Elterngeld & Erfahrung mit aktueller/ früherer Elternzeit),
- ‚umgekehrte Elterngeldnutzer‘ (9-12 Monate Elterngeld),
- ‚familienzentrierte Nutzer‘ (9-12 Monate Elterngeld & Erfahrung mit aktueller/ früherer Elternzeit).

Die Gruppe der ‚vorsichtigen‘ Elterngeldnutzer, die maximal die beiden Partnermonate (und keine Elternzeit) nutzen, war vorab bereits bekannt und als bedeutendste Gruppe vermutet worden. Sie stellen in der Online-Befragung mit einem Anteil von 46 % allerdings nur knapp die Hälfte aller Elterngeld-Väter. Die Details ihrer Nutzung, dass sie etwa die Elterngeld-Monate am häufigsten von allen Nutzergruppen als echte Auszeit nehmen, dass sie sie mehrheitlich zeitgleich mit der Partnerin nutzen oder dass sie die Monate genauso häufig direkt nach der Geburt wie ab dem 13. Lebensmonat des Kindes in Anspruch nehmen, erweisen sich als neue und differenzierte Teilerkenntnisse.

Überraschend ist, dass sich mit den ‚familienorientierten‘ und ‚familienzentrierten‘ Vätern zwei Gruppen von Vätern klar abgrenzen lassen (die zusammen einen Anteil von 14 % an allen Elterngeldvätern aus der Online-Befragung stellen), die sich weniger hinsichtlich ihrer Nutzungsdauer, sondern vor allem hinsichtlich ihrer Bereitschaft zur Nutzung einer unbezahlten Elternzeit (in Anschluss an die Elterngeldmonate) von anderen Vätern unterscheiden.

Überraschend ist zudem, dass die Gruppe der ‚(semi-)paritätischen‘ Väter, die eine gleichmäßige Aufteilung der Elterngeldmonate zwischen sich und der Partnerin anstreben, immerhin einen Anteil von 14 % an allen Elterngeld-Vätern aus der Online-Befragung stellen. Dieser Anteil war vorab niedriger vermutet worden. Interessant ist auch, dass zu dieser Gruppe auch diejenigen Väter gerechnet werden müssen, die drei, vier oder fünf Elterngeldmonate nehmen – auch wenn dies rechnerisch weniger als die Hälfte der insgesamt 14 möglichen Elterngeldmonate sind. Entscheidend ist für diese Väter, dass sie mehr als die zwei ‚üblichen‘ Partnermonate in Anspruch nehmen und damit ihr Selbstverständnis bezüglich einer stärkeren, väterlichen Beteiligung an den Familienaufgaben zum Ausdruck bringen. Dies äußert sich auch darin, dass sie

die Elterngeldzeit – anders als die ‚vorsichtigen‘ Elterngeldnutzer – überdurchschnittlich häufig versetzt zur Partnerin nutzen und sie überdurchschnittlich häufig (zumindest phasenweise) mit Teilzeitarbeit kombinieren.

Für die ‚umgekehrten‘ Elterngeld-Väter ist vor allem überraschend, dass diese Väter, die zwar viele Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, dies aber nicht mit unbezahlter Elternzeit kombinieren, mit einem Anteil von 6 % vergleichsweise klein ausfällt.

Tabelle 3.14: Alle 29 interviewten, erwerbstätigen Elterngeld-Väter nach relevanten Nutzungsdimensionen

		Elterngeld-Dauer des Vaters		
Elterngeld und/oder Elternzeit		„Vorsichtige Nutzung“ (1-2 EGM)	„(semi-)partizipative Nutzung“ (3-8 EGM)	„Umgekehrte Nutzung“ (9-12 EGM)
I. Nur Elterngeld	Parallel zur Partnerin	Herr Almer, Herr Bär, Herr Berg Herr Deich, Herr Düne Herr Geißblatt, Herr Kupfer Herr Mars, Herr Müller Herr Schmieder, Herr Tal* 1: (46 %)	Herr Specht 2: (14 %)	Herr Sonne 3: (9 %)
	Versetzt zur Partnerin	Herr Fisch	Herr Storch	Herr Kalla, Herr Nickel
II. Elterngeld & Elternzeit- bzw. Teilzeiter-fahrung	Parallel zur Partnerin	Herr Silber Herr Weber	4: (6 %)	
	Versetzt zur Partnerin	Herr Malve Herr Geparad	Herr Bäcker Herr Eibe, Herr Mohn Herr Nelke Herr Zink**	Herr Damm** Herr Esche** Herr Segler 5: (5 %)

Prozentangaben in Klammern = Anteil der Nutzergruppe an allen 624 befragten Elterngeld-Vätern (Online-Befragung)

* Keine „echten“ Elterngeldmonate, da über Überstundenabbau realisiert

monaten

** Da Nutzung vor 2007 lag, nur entsprechende Anzahl von Elternzeit

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Kurzbeschreibung der fünf Nutzergruppen von Elterngeld-Vätern

- 1.) ‚Vorsichtige Elterngeldnutzer‘: Eine relativ große Anzahl unserer interviewten, erwerbstätigen Väter nimmt lediglich die klassische Partnermonate für sich in Anspruch, ohne sie mit weiterer Elternzeit zu kombinieren. Dies gilt in gleicher Weise für insgesamt 46 % der Elterngeld-Väter aus unserer Online-Befragung. Die Partnerinnen dieser Väter nehmen dann in der Regel zwölf Elternmonate in Anspruch. Fast alle Väter dieser Gruppe sind ‚Newcomer‘, d.h. sie haben bisher keine Vor-Erfahrungen mit Elternzeit oder familienbedingter Teilzeit (für ein früheres Kind) gesammelt – und nehmen auch aktuelle keine Elternzeit, etwa als Verlängerung der Elterngeldphase, in Anspruch. Dazu gehört auch, dass sie die ein bis zwei Elterngeldmonate parallel zu ihrer Partnerin nutzen, so dass sie nicht allein mit dem Kind zu Hause sind. Die meisten – aber nicht alle – von ihnen nehmen ihre zwei Elterngeldmonate zusammenhängend, entweder im Anschluss an die Geburt oder ab dem 13. Lebensmonat des Kindes. Nur Einzelne nehmen ihre Elterngeldzeit in Form von zwei getrennten Monaten zu unterschiedlichen Zeitpunkten.
- 2.) ‚(Semi-)paritätische Elterngeldnutzer‘: Zwei der interviewten Väter teilen sich die Elterngeldmonate tendenziell (relativ) gleichberechtigt mit ihrer Partnerin auf, ergänzen die Elterngeldzeit nicht durch eine zusätzliche Elternzeit und haben auch keine Erfahrungen mit Elternzeit. Die Väter selbst nehmen drei bis acht Elterngeldmonate in Anspruch, dies gilt auch für ihre Partnerinnen. Dies trifft ebenfalls auf insgesamt 14 % aller in der Online-Befragung befragten Elterngeld-Väter zu. Auch wenn sich bei einer Inanspruchnahme von drei oder vier Elterngeldmonaten rechnerisch noch nicht wirklich von einer ‚paritätischen‘ Nutzung sprechen lässt, so entspricht es doch dem Selbstverständnis dieser Väter, mehr als die beiden Partnermonate in Anspruch zu nehmen und sich die Gesamtzahl der Monate (mehr oder weniger) hälftig mit der Partnerin zu teilen. Grundsätzlich streben diese Paare danach, die gesamte Anzahl an 14 Elterngeldmonaten auch tatsächlich zu nutzen. Unsere interviewten (semi-)paritätischen Elterngeldväter nehmen ihre Elterngeldmonate sowohl versetzt als auch parallel zur Partnerin – die quantitativen Ergebnisse zeigen aber, dass Väter dieser Gruppe stärker zu einer versetzten Nutzung tendieren.
- 3.) ‚Familienorientierte Elterngeldnutzer‘: Eine vergleichsweise große Gruppe der interviewten Väter nutzt zwischen einem und acht Elterngeldmonaten

und verfügt zusätzlich über eigene Erfahrungen mit (ergänzender) Elternzeit⁷² bzw. sonstiger familienbedingter Teilzeit – entweder für das aktuelle oder für ein früheres Kind. Dies trifft auf 9 % aller Elterngeld-Väter aus der Online-Befragung zu. Diese Väter nehmen ihre Elterngeldmonate auffallend häufig (ausschließlich) versetzt zur Partnerin, was ebenfalls für ihre zusätzliche Elternzeit gilt. Dem liegt das Interesse zu Grunde, einen möglichst langen Zeitraum abzudecken, in dem die Kinder von einem der beiden Elternteile zu Hause betreut werden können. Im Regelfall übernehmen diese Väter nach sieben oder acht Lebensmonaten des Kindes ‚den Betreuungs-Staffelstab‘ von ihrer Partnerin und hängen nach Ende der Elterngeldzeit dann noch eine zusätzliche Elternzeit an.

- 4.) ‚Umgekehrte Elterngeldnutzer‘: Paare, bei denen die Väter zwischen neun und zwölf Elterngeldmonate in Anspruch nehmen (und die Partnerinnen im Gegenzug lediglich ein bis drei Monate) nutzen die Elterngeldzeit nach quasi ‚umgekehrten‘ Modell. 6 % aller Elterngeld-Väter aus der Online-Befragung gehören zu dieser Gruppe. Diese Väter verzichten auf eine zusätzliche Elternzeit im Anschluss an ihre Elterngeldmonate und verfügen auch nicht über entsprechende Erfahrungen mit Elternzeit. Zwei der drei Väter dieser Gruppe nutzen ihre Elterngeldmonate versetzt zur Partnerin – so dass das Paar eine möglichst lange Phase der abwechselnden, häuslichen Kinderbetreuung für sich realisieren kann.
- 5.) ‚Familienzentrierte Elterngeldnutzer‘: Zu dieser Gruppe gehören erwerbstätige Väter, die zwischen neun und zwölf Elterngeldmonaten nutzen und diese dann zusätzlich noch mit ergänzender Elternzeit im Anschluss verlängern bzw. über Erfahrungen mit Elternzeit für ein früheres Kind (zum Beispiel im Rahmen der alten Elternzeitregelung). Dies trifft auf 5 % aller Elterngeld-Väter aus der Online-Befragung zu. Alle Väter dieser Gruppe nehmen die Eltern(geld)zeit versetzt zur Partnerin in Anspruch, um auf diese Weise ihre eine möglichst

72 Hier gilt es, zwischen Elterngeldzeit und Elternzeit zu unterscheiden: Eltern haben Anspruch auf 14 Monate Elterngeld nach der Geburt ihres Kindes, während derer sie Anspruch auf eine Einkommensersatzleistung in Höhe von 67 % ihres regelmäßigen Nettoeinkommens haben, sofern sie in dieser Zeit nicht arbeiten bzw. in Teilzeit mit maximal 30 Stunden pro Woche arbeiten. Parallel dazu haben abhängig beschäftigte Eltern Anspruch auf eine (unbezahlte) Elternzeit, in der der Arbeitgeber sie auf Antrag von ihrer Arbeit freizustellen oder ihnen eine Teilzeitbeschäftigung mit bis zu 30 Stunden pro Woche zu gestatten hat.

lange Phase der innerfamiliären Kinderbetreuung durch die Eltern zu ermöglichen.

Wie die Gegenüberstellung der quantitativen mit den qualitativen Ergebnissen in Tabelle 3.15 zeigt, erweist sich die Gruppe der ‚vorsichtigen Elterngeldnutzer‘ mit einem Anteil von 46 % als die insgesamt größte Nutzergruppe. ‚Familienorientierte‘ und ‚familienzentrierte‘ Väter, die wir gezielt auch für unsere Interviews zu gewinnen versucht haben, sind insgesamt in Deutschland noch eher selten vertreten: sie stellen zusammen nur einen Anteil von 14 % an allen erwerbstätigen Elterngeldvätern unseres Samples aus der Online-Befragung. Weitere 14 % der Väter folgen dem Leitbild einer mehr oder weniger paritätischen Aufteilung der Elterngeldmonate mit ihren Partnerinnen. Und 9 % der Väter folgen einem ‚umgekehrten‘ Nutzungsmuster, in dem sie selbst deutlich mehr Elterngeldmonate in Anspruch nehmen als ihre jeweiligen Partnerinnen.

Tabelle 3.15: Nutzergruppen – quantitativ und qualitativ (2008)

5 Nutzergruppen	Anteil Elterngeld-Väter (Online-Befragung)		Befragte Väter (Interviews)
	in %	n	
‚Vorsichtige Elterngeldnutzer‘ (1-2 Elterngeldmonate)	46	(288)	Herr Almer, Herr Bär, Herr Berg, Herr Deich, Herr Düne, Herr Fisch, Herr Geißblatt, Herr Kupfer, Herr Mars, Herr Müller, Herr Schmieder, Herr Tal
‚(Semi-)Paritätische Nutzer‘ (3-8 Elterngeldmonate)	14	(89)	Herr Specht, Herr Storch
‚Familienorientierte Nutzer‘ (1-8 Elterngeldmonate plus anschließende bzw. frühere Elternzeit)	9	(58)	Herr Bäcker, Herr Eibe, Herr Gepard, Herr Malve, Herr Mohn, Herr Nelke, Herr Silber, Herr Weber, Herr Zink
‚Umgekehrte Nutzer‘ (9-12 Elterngeldmonate)	6	(39)	Herr Kalla, Herr Nickel, Herr Sonne
‚Familienzentrierte Nutzer‘ (9-12 Elterngeldmonate plus anschl. bzw. frühere Elternzeit)	5	(28)	Herr Damm, Herr Esche, Herr Segler
Andere Muster bzw. Nicht-Zuordnung auf Grund fehlender Angaben	20	(123)	----

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

3.3 Motive der Nutzung

Die relevanten Motive der Väter für die Inanspruchnahme von Elterngeldmonate lassen sich vier Perspektiven zuordnen. Die Perspektiven unterscheiden sich im Hinblick auf die Personen, die der jeweilige Vater im Blick hat, wenn er sich für eine Nutzung der Elterngeldmonate entscheidet. Dies kann erstens der Vater selbst sein; das bedeutet, die Motive seiner Elterngeldnutzung sind in erster Linie mit ihm als Einzelperson verknüpft. Die zweite Perspektive bezieht sich auf die Beziehung von Vater und Kind, hier stehen Motive im Vordergrund, die auf das Kind gerichtet sind. Die dritte Perspektive umfasst die Beziehung zwischen dem Vater und seiner Partnerin und die vierte Perspektive schließlich bezieht sich auf die Familie als Ganzes. Die meisten Väter haben Motive aus mehreren (oder sogar allen) Perspektiven angeführt, da meist mehr als eine Perspektive für sie entscheidend war.

Im Folgenden werden alle vier Perspektiven mit ihren zugehörigen Nutzungsmotiven einzeln vorgestellt und erläutert – auch anhand von Aussagen der Väter selbst. An zentralen Stellen werden die qualitativen Aussagen zudem mit den quantitativen Ergebnissen aus der Onlinebefragung der 624 erwerbstätigen Elterngeld-Väter unterlegt.

Die Darlegung der Perspektiven und Motive erfolgt in der Reihenfolge ihrer Bedeutung, beginnend mit der wichtigsten Perspektive für die Nutzungsentscheidung. Jede Perspektive umfasst dabei zwei oder drei gegeneinander abgegrenzte Nutzungsmotive, die sich in ihrer zeitlichen, organisatorischen und emotionalen Intensität, aber auch in ihrer Nachhaltigkeit sowie ihrer Gleichstellungsorientierung voneinander unterscheiden. Das jeweils erstgenannte Motiv ist dabei stets das unserem Verständnis nach etwas weniger intensive bzw. nachhaltige, während die jeweils später genannten Motive nachhaltiger wirken und zudem eine stärker gleichstellungsorientierte Wirkung entfalten.

3.3.1 Auf Ebene der Familie

Am häufigsten werden von den Vätern auf solche Nutzungsmotive verwiesen, die auf die Familie als Ganzes gerichtet sind. Zeit mit und für die ganze Familie zu haben, selbst am Familienleben teilhaben zu können, dies ist für viele befragte Elterngeld-Väter von zentraler Bedeutung bei ihrer Entscheidung. In Hinblick auf die Perspektive ‚Familie als Ganzes‘ sind für die Väter insgesamt drei unterschiedliche Motive ausschlaggebend (vgl. Tab.3.16), wobei die Väter

ihren Aussagen gemäß jeweils dem stärksten von ihnen genannten Motiv zugeordnet wurden:

- Das Erleben einer schönen, gemeinsamen Familienzeit,
- die Neuorganisation des gemeinsamen Familienlebens sowie
- eine dauerhafte Prioritätenverschiebung zu Gunsten von Familie.

Die Reihenfolge spiegelt – wie oben dargelegt – eine Abstufung der Motive nach Intensität/Nachhaltigkeit wider, da der Anspruch nach dauerhafter Prioritätenverschiebung (weg vom Beruf hin zu Familie) als intensiver und nachhaltiger einzuschätzen ist, als der Wunsch nach einer lediglich zeitlich begrenzten gemeinsamen Familienzeit.

Betrachtet man die ebenfalls in Tabelle 3.16 aufgeführten Nutzergruppen, denen die Väter jeweils angehören, so lässt sich durchaus ein Zusammenhang zwischen dem Nutzungsmotiv und der Art und Weise der spezifischen Nutzung erkennen: Während die ‚vorsichtigen‘ Elterngeld-Väter mit einer Nutzung von ein bis zwei Elterngeldmonaten vorwiegend die beiden erstgenannten Motive mit zeitlich begrenzter Perspektive anführen, korrespondiert eine dauerhafte Prioritätenverschiebung zu Gunsten von Familie mit einer familienorientierten bzw. mit einer langfristig familienzentrierten Nutzung der Elterngeldmonate.

Tabelle 3.16: Perspektive ‚Familie als Ganzes‘ (n = 24 Väter)

Motiv der Nutzung	Väternamen	Nutzungsgruppe	Anzahl
a) ‚Schöne gemeinsame Familienzeit‘	Herr Deich, Herr Düne Herr Mars, Herr Kupfer	Vorsichtige Nutzung	5
	Herr Weber	Fam.orientierte Nutzung	
b) ‚Familienleben zusammen neu organisieren‘	Herr Bär, Herr Fisch Herr Almer, Herr Berg Herr Müller	Vorsichtige Nutzung	9
	Herr Specht	Paritätische Nutzung	
	Herr Silber	Fam.orientierte Nutzung	
	Herr Sonne, Herr Nickel	Umgekehrte Nutzung	
c) ‚Dauerhafte Prioritätenverschiebung zu Gunsten von Familie‘	Herr Storch	Paritätische Nutzung	10
	Herr Malve, Herr Eibe Herr Nelke, Herr Mohn, Herr Zink, Herr Gepard	Fam.orientierte Nutzung	
	Herr Kalla	Umgekehrte Nutzung	
	Herr Esche, Herr Segler	Familienzentriert	

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

zu a) ‚Schöne gemeinsame Familienzeit‘

Der Wunsch nach einer ‚schönen, gemeinsamen Familienzeit‘ wurde von einer vergleichsweise kleinen Vätergruppe geäußert. Diese Väter nutzen die Elterngeldmonate, um sich während einer vergleichsweise kurzen Zeit von ein paar Monaten – d.h. als Ausnahme zur sonstigen Gewohnheit – einmal ausnahmslos der Familie zu widmen.

„[Wir hatten] eine schöne gemeinsame Zeit [um] was Schönes miteinander zu unternehmen.“ (Herr Mars, 28/15 & 36/5)

„Es war eine sehr intensive Familienzeit.“ (Herr Deich, 490)

Die Väter betonen den Wert einer solchen (befristeten) Zeit, die von allen Familienmitgliedern gleichzeitig zu Hause verbracht wird. Herr Weber beschreibt seine Familienzeit mit der Partnerin, dem Neugeborenen und dem älteren Geschwisterkind, welches

„... eigentlich in den Kindergarten [geht], den haben wir auch zu Hause gelassen [...] dann waren wir alle zu Hause.“ (Herr Weber, 26/4)

Diese Väter nutzen ihre Elterngeldmonate – gemäß ihres Nutzungsmotivs der gemeinsamen Familienzeit – fast ausnahmslos zeitgleich mit der Partnerin. Alle Väter blieben während ihrer Elterngeldmonate im Rahmen einer erwerbsfreien Auszeit ganz zu Hause. Die gemeinsame Familienzeit wird zudem fast ausschließlich von solchen Vätern als Motiv genannt, die nur die ein bis zwei Partnermonate in Anspruch nahmen, die also eine vergleichsweise kurze Elterngeldphase realisierten. Insgesamt legen diese Väter (zumindest vorübergehend) ihren Fokus bewusst auf die Familie, was aber nicht bedeuten muss, dass sie die (ansonsten) geltende Vorrangigkeit der Erwerbsarbeit für sich in Frage stellen:

„Es gibt auch noch anderes im Leben und das möchte ich auch nicht vernachlässigen.“ (Herr Kupfer, 8/9)

Eine langfristige Prioritätenverschiebung zu Gunsten ihrer Familien ist kein Anliegen dieser Väter. Der Familienzeit unmittelbar im Anschluss an die Geburt des Kindes stellt für sie eher so etwas wie eine ‚Ausnahme‘ gegenüber dem sonst Üblichen dar.

Väter, die dieses Motiv nannten, verbinden mit ihrer Elterngeldnutzung zudem das Anliegen, ihre Partnerin während dieser Zeit zu entlasten (vgl. Kapitel 3.3.2).

Zu b) ‚Familienleben zusammen neu organisieren‘

Vom ersten Motiv abzugrenzen sind solche Väter, die ihre Elterngeldzeit für eine Neuorganisation des gemeinsamen Familienlebens nutzen möchten. Sie sprechen ebenfalls von der Qualität einer gemeinsam erlebten Zeit – „wir hatten da eine tolle Familienzeit“ (Nickel, 255) –, betonen aber zugleich wesentlich deutlicher als die erstgenannten Väter ihren aktiven Part bei der durch den Familienzuwachs notwendig gewordenen (Neu-)Zusammenfindung als Familie. Die Geburt eines neuen Familienmitgliedes wird von ihnen als deutlicher Einschnitt für die Familie erlebt, den es zu organisieren und gemeinsam zu bewältigen gilt. Dies gilt sowohl bei Geburt des ersten Kindes als auch für die Geburt von weiteren Geschwisterkindern. Dazu bedarf es offensichtlich gemeinsamer Zeit.

„Eine komplett andere Erfahrung, wenn man auf einmal zu dritt ist.“ (Herr Müller, 6/6)

„Weil: die Lebensumstellung auf zwei Kinder [ist] zu Beginn am Größten.“ (Herr Specht, 94)

Die Beschreibungen der Väter deuten auch darauf hin, dass die Geburt eines Kindes (insbesondere beim ersten Kind) eine bedeutende Veränderung in ihrem

Leben und dem der Partnerin darstellt. Sie erleben dies nicht selten als tief greifende Verunsicherung hinsichtlich ihrer neuen Rolle als Vater. Auch für die Väter stellt die Geburt des Kindes ein Ereignis dar, mit dem Sorge, Aufregung und Verunsicherung einhergehen. Exemplarisch schildert Herr Berg die Geburt seiner Tochter als ein Erlebnis, das er mit großer Unsicherheit – auch in Bezug auf die eigene Rolle – verbindet:

„Es gibt gerade am Anfang [...] schon Situationen, wo man sagt, ‚was hat es jetzt? Was kann man jetzt machen? [...] Was tut ihr weh?‘ Das war am Anfang, da waren wir zum Glück zu dritt daheim, war es gut, dass wir uns untereinander verständigen konnten. ‚Was denkst Du jetzt, warum schreit sie denn?‘“ (Herr Berg, 620)

Wenn bereits ein Geschwisterkind vorhanden ist, richtet sich die Aufmerksamkeit des Vaters nicht nur auf das Neugeborene, sondern auch auf das Geschwisterkind, das ebenfalls gut versorgt sein will. Die Väter haben gerade die Situation des bereits etwas älteren Geschwisterkindes im Blick und sehen sich in der Verantwortung, für dieses Kind zu sorgen, während die Mutter vorrangig für das Neugeborene zuständig ist.

„Damit der nicht so ganz hinten dran ist und jetzt nur der neue Sohn da ist.“ (Herr Fisch, 22/3)

„Weil die ist dann schon [...] nicht mehr die Nummer 1. Da muss man schon sehen, dass die auch gut versorgt wird.“ (Herr Almer, 166)

Häufig beschreiben die Väter eine regelrechte ‚Arbeitsteilung‘ zwischen den Eltern: Sie übernehmen die Versorgung des älteren Geschwisterkindes, um damit der Partnerin mehr Zeit und Ruhe für das Neugeborene einzuräumen.

„Dass ich den Älteren zum Kindergarten gebracht habe [...] und meine Frau sich einfach um das neugeborene Kind gekümmert hat.“ (Herr Fisch, 24/3)

„Die Mama muss nach der Kleinen sehen [...] die braucht die körperliche Nähe, die muss gestillt werden.“ (Herr Almer, 165)

Wenn die Väter vorübergehend eine berufliche Auszeit nehmen bzw. im Beruf zeitlich kürzer treten, um bei der Neuorganisation der Familie dabei zu sein, kann dies durchaus als temporäre Prioritätenverschiebung weg vom Beruf und in Richtung Familie bewertet werden. Die Väter sehen sich teilweise gar nicht in der Lage, sich in dieser ersten Zeit nach der Geburt auf ihre berufliche Arbeit zu konzentrieren, weder kognitiv noch emotional:

„Ich würde es nicht schaffen, das Baby zu bekommen und zwei Tage später wieder zu schaffen.“ (Herr Nickel, 649)

„In den ersten paar Wochen [...] da ist man geistig noch gar nicht anwesend auf der Arbeit.“ (Herr Almer, 143)

Für die Zeitspanne der Elterngeldmonate erleben die Väter Familie als etwas, das den Beruf in seiner Bedeutung ablöst. Ein längerfristiges in den Mittelpunkt-Stellen der Familie kommt allerdings auch für sie nicht in Frage. Wie ambivalent die Väter ihre Prioritätensetzung teilweise erleben, beschreibt Herr Fisch. Einerseits erzeugt die Zeit mit der Familie bei ihm „ein besseres Gefühl“, weil er sich nun endlich mal bewusst Zeit nimmt, „sich doch mal um seine Kinder zu kümmern“ (32/7). Andererseits hat er nach der Elterngeldzeit dann aber das Gefühl nun den Beruf vernachlässigt zu haben – so dass er mit der Rückkehr in den Beruf erneut gegensteuern zu müssen meint:

„Jetzt habe ich Familie ein bisschen überbewertet, jetzt muss man wieder ein bisschen mehr für die Arbeit machen.“ (Herr Fisch, 36/7)

Die Väter, die an der Neuorganisation des Familienlebens teilhaben wollen, kommen aus unterschiedlichen Nutzergruppen: Ungefähr die Hälfte von ihnen zählen zu den ‚vorsichtigen‘ Nutzern, während der Rest sich auf die paritätischen, umgekehrten und familienorientierten Nutzer verteilt. Gemeinsam ist ihnen, dass sie die Elterngeldzeit fast ausschließlich parallel zur Partnerin in Anspruch nehmen.

Zu c) ‚Dauerhafte Prioritätenverschiebung zu Gunsten von Familie‘

Schließlich begründet ein weiterer Teil der von uns befragten Väter ihre Elterngeldzeit mit dem Wunsch nach einer ‚dauerhaften Prioritätenverschiebung zu Gunsten von Familie‘. Hinter diesem Motiv verbirgt sich häufig eine langfristig mit der Partnerin getroffene Verständigung über die Aufteilung der Familienaufgaben, die nicht selten sogar in die Anfangszeiten der Beziehung zurück reicht:

„Das war für uns klar, dass wir uns die Zeiten der Kinderbetreuung auf jeden Fall [...] teilen wollen.“ (Herr Storch, 72)

„Es war schon geplant [...] wir wollten es gemeinsam, und dass wir auch die Erziehung teilen.“ (Herr Zink, 14/3)

Die Väter dieser Gruppe beschreiben die Entscheidungsfindung für die Elterngeldzeit als inneren Dialog, innerhalb dessen sie sich mit der Entscheidung auseinandergesetzt haben und mögliche Auswirkungen auf ihre Männlichkeit reflektiert haben. Die zentrale Frage lautet dabei:

„Kann ich mir als Mann vorstellen zu Hause zu bleiben und reine Kinderbetreuung zu machen?“ (Herr Eibe, 450)

Herr Segler beschreibt diese dauerhafte Prioritätenverschiebung als „... spannend für einen Mann, sich da mal wirklich drauf einzulassen und nicht nur mal kurz dran zu schnuppern“ (381). Und er kommt zum Ergebnis: „Es schränkt einen im Mannsein nicht ein“ (290). Zur Identität dieser Vätergruppe gehört ein im Vergleich zu anderen Vätern schwächerer Fokus auf Erwerbsarbeit und Karrierechancen: „Ich war noch nie so ein Karrieremensch“ (Herr Nelke, 332) bzw. „die Familie ist Priorität A.“ (Zink, 39/5)

Die Ursachen für eine dauerhafte Prioritätenverlagerung zu Gunsten von Familie liegen häufig, aber nicht nur, im Selbstverständnis als Mann oder Partner begründet. Sie ergeben sich auch aus der Ablehnung einer (zu frühzeitigen) ganztägigen Fremdbetreuung für das Kind oder aus dem Fehlen von adäquaten Kinderbetreuungsangeboten in der Region. Daher findet man in dieser Gruppe auch viele Väter, die ihre Elterngeldmonate, bzw. eine sich noch zusätzlich anschließende Elternzeit, versetzt zur Partnerin nehmen:

„Das hat uns nach hinten den Zeitraum geöffnet, dass der Kleine länger betreut ist. Und wir dann in Richtung Krippe länger gucken können, ob wir einen Platz finden.“ (Herr Eibe, 163)

Der ausgeprägte Familienfokus dieser Väter, spiegelt sich darin wider, dass sie vermehrt zu den familienorientierten bzw. familienfokussierten Nutzern gehören. Das bedeutet: diese Väter nutzen – bis auf zwei Ausnahmen – neben den mehr oder weniger Elterngeldmonaten dann anschließend auch noch eine unbezahlte Elternzeit.

3.3.2 Auf Ebene der Partnerin

Nach der Familie als Ganzes richten sich die Nutzungsmotive der Väter als zweithäufigstes auf die Partnerin. Hier lassen sich vor allem zwei Motive unterscheiden:

- Zum einen der Anspruch, die Partnerin in der Familienphase zu entlasten und
- Der Anspruch, die Partnerin in ihrer Erwerbstätigkeit zu unterstützen.

Gegeneinander abgestuft stehen hier zwei Nutzungsmotive im Blickfeld: das erste Motiv richtet sich auf eine temporäre Entlastung der Partnerin von Haus- und Erziehungsarbeit und stellt damit die dauerhafte, grundsätzliche Zuständigkeit der Partnerin für diese Bereiche zunächst einmal nicht in Frage. Demgegenüber richtet

sich das zweite Motiv, mit seinem Anspruch, die Erwerbstätigkeit der Partnerin aktiv zu unterstützen, auf eine nachhaltige Verlagerung der finanziellen Verantwortung auf die Schultern beider Partner. Dies geht Hand in Hand mit der grundlegenden Bereitschaft zumindest einiger Väter zur Umverteilung von Erwerbschancen, Einkommen, Karrierechancen sowie Haus- und Erziehungsarbeit.

Tabelle 3.17: Perspektive ‚Partnerin‘ (n = 23 Väter)

Motiv der Nutzung	Väter	Nutzergruppe	Anzahl
a) ‚Partnerin in der Familienphase entlasten‘	Herr Almer, Herr Bär Herr Berg, Herr Deich Herr Düne, Herr Fisch Herr Geißblatt, Herr Kupfer, Herr Mars, Herr Müller Herr Schmieder, Herr Tal	Vorsichtige Nutzung	11
b) ‚Anspruch Partnerin in Erwerbstätigkeit unterstützen‘	Herr Gepard, Herr Weber Herr Silber, Herr Zink Herr Malve, Herr Mohn Herr Bäcker	Fam.orientierte Nutzung	12
	Herr Kalla	Umgekehrte Nutzung	
	Herr Segler, Herr Eibe Herr Esche, Herr Damm	Familienzentriert	

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Zu a) ‚Partnerin in der Familienphase entlasten‘

Bei den Vätern, die mit ihrer Elterngeldnutzung die eigene Partnerin entlasten möchten, handelt es sich ausschließlich um ‚vorsichtige‘ Elterngeld-Nutzer. Sie alle nutzen lediglich die ein bis zwei Partnermonate des Elterngeldes, die sie zudem parallel zur Partnerin in Anspruch nehmen. Es handelt sich ausnahmslos um Väter, die vorher noch nie Elternzeit genommen oder familienbedingt Teilzeit gearbeitet haben. Umso deutlicher muss anerkennend hervorgehoben werden, dass sie nun die neue Elterngeldregelung nutzen, um ihre Partnerinnen nach der Geburt zu entlasten. Dabei realisieren die Väter dieses Anliegen im Rahmen einer ‚postnatalen‘ beruflichen Auszeit, also direkt im Anschluss an die Geburt, da hier der Bedarf der Partnerinnen am Größten ist.

„Besser am Anfang, damit meine Frau nicht so unter Druck steht.“ (Herr Almer, 62)

„Für einen alleine oder als Mutter alleine das ist zuviel. Wenn, dann auch direkt am Anfang helfen.“ (Herr Geißblatt 4/8)

Die Unterstützung findet dabei in erster Linie durch die Entlastung von Haus- und Fürsorgearbeit statt, nach dem Motto, die Partnerin „zu jeder Zeit“ (Herr Deich, 47) zu unterstützen.

„Da haben wir uns so geeinigt, dass ich daheim alles gemacht habe und sie sich dann erst mal nur ums Kind gekümmert hat.“ (Herr Müller, 19/3)

Neben der Hausarbeit zählt auch die Betreuung von älteren Geschwisterkindern zu den von Vätern übernommenen Aufgaben. Nicht immer ist das Bewusstsein hierfür allerdings schon immer bei den Vätern vorhanden gewesen. Herr Bär hat vielmehr das Gefühl, die Partnerin bei der letzten Geburt (des älteren Geschwisterkindes) damals im Stich gelassen zu haben. Er beschreibt es als persönlichen Lernprozess, dass er jetzt beim aktuellen Kind mehr Verantwortung übernimmt und sich stärker an der Familienarbeit beteiligt. Damals ist Herr Bär

„... nach zwei Wochen wieder arbeiten gegangen [...] und das hat meine Frau als sehr schlecht empfunden [...] Sie hatte die Arbeit.“ (Herr Bär, 84)

Handlungsleitend ist aber auch der Wunsch der Väter, ihren Partnerinnen zusätzliche freie Zeit zur Erholung zu verschaffen,

„... dass meine Frau auch mal Zeit für sich hat, dass ich mit dem Kleinen in den Park gehen kann.“ (Herr Tal, (8/3)

Häufig genannt werden in dem Zusammenhang auch selbstverständliche Hilfestellungen für die Partnerin, zum Beispiel nach einer schwierigen Geburt mit Kaiserschnitt. Hier drückt sich auch die Sorge um das Leben und die Gesundheit der Partnerin aus – insbesondere in solchen Fällen, bei denen während Schwangerschaft oder Geburt Komplikationen aufgetreten sind. In den Augen von Herrn Kupfer ist es in solchen Fällen eine „Pflicht, dass man Daheim ist“ (Kupfer, 13/11).

Zu b) „Anspruch Partnerin in Erwerbstätigkeit unterstützen“

Hiervon abzugrenzen gilt es jene Väter, die mit ihrer Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten die Partnerin nicht nur kurzfristig entlasten, sondern mit ihrem Schritt gezielt die Berufstätigkeit der Partnerin unterstützen wollen. Meist soll

dabei der Partnerin ein (möglichst früher) Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit ermöglicht werden:

„Ich will auch, dass meine Frau arbeitet.“ (Herr Malve, 46)

Das bedeutet zunächst einmal, dass die Väter das grundlegende Recht und den Anspruch der Partnerin auf eine eigene Berufstätigkeit akzeptieren und mittragen. Sie wollen für ihre Partnerin nicht nur irgendeine Tätigkeit zum Gelderwerb, sondern wünschen sich für sie eine interessante, zufrieden stellende berufliche Karriere, die sie zu unterstützen bereit sind. Meist korrespondiert dieses Motiv mit einer bereits hohen Qualifizierung der Partnerin und einer dementsprechenden Erwerbsorientierung bei dieser: „Meine Frau wollte arbeiten“, nennt es Herr Zink und „flapsig formuliert, wir hätten kein Kind bekommen, wenn ich nicht die Auszeit genommen hätte“ (Herr Zink, 36/3, 7/3).

„Haben sogar etwas Elterngeld verschenkt. Aber sie wollte auch nicht so lange aus der Abteilung raus.“ (Herr Malve, 70)

Die Erwerbskarriere zu unterstützen, hat aber auch Vorteile für die Väter selbst, da sie auf diesem Wege die Verantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie teilen können. Mit der Erwerbstätigkeit der Partnerin wird diese Verantwortung auf zwei Schultern verteilt und lastet nicht länger auf dem Vater allein.

„Bei zwei Erwachsenen in der Familie sind das zwei Chancen, den materiellen Bedarf der Familie zu decken [...] größte Idiotie, wenn wir diese Chance nicht nutzen.“ (Herr Kalla, 510)

Wenn sich beide Partner die Nachteile einer Berufsunterbrechung teilen, schafft dies mehr Sicherheit für die ganze Familie:

„Dass man sich das irgendwie aufteilt, ist eigentlich selbstverständlich. Dass das auch sinnvoller ist. Wenn einer zwei Jahre aus dem Beruf ist, das ist dann ein größerer Batzen als wenn man es sich aufteilt auf zweimal ein Jahr.“ (Herr Esche, 55)

Unverzichtbarer Hintergrund für eine solche Orientierung der Väter ist allerdings ein mindestens ebenbürtiges Gehalt, bzw. gute oder gar bessere Karrierechancen der Partnerin.

„Sie ist besser im Job als ich. Sie ist wesentlich strukturierter und effizienter und hat bessere Karriereaussichten.“ (Herr Segler, 62)

„Meine Frau verdient glücklicherweise genauso viel wie ich.“ (Herr Malve, 44)

Dieses Motiv geben (nahezu) alle Väter an, die als ‚familienorientierte‘ bzw. ‚familienzentrierte‘ Nutzer charakterisiert wurden. Außerdem fällt mit Herrn Kalla

auch ein ‚umgekehrter‘ Elterngeld-Nutzer in diese Vätergruppe. Dies bedeutet: Väter, die den Berufseinstieg der Partnerin durch eigene Inanspruchnahme der Elterngeldzeit unterstützen wollen, nehmen entweder von vorn herein deutlich längere Elterngeldzeiten (mindestens sechs bis acht Monate) oder sie kombinieren eine kurze Elterngeldphase mit einer sich anschließenden längeren Elternzeitphase, wie im Fall von Herrn Malve, Herrn Gepard und Herrn Silber.

Dementsprechend zeichnen sich diese Väter durch partnerschaftliche Arbeitsmodelle auf unterschiedlichen Niveaus aus, bei denen die Arbeitszeitverteilung über die einzelnen Wochentage untereinander aufgeteilt wird:

„Ich arbeite einen Tag weniger, damit meine Frau an diesem Tag in der Woche arbeiten gehen kann.“ (Herr Silber, 26/2)

„Ich arbeite jetzt vormittags und meine Frau nachmittags. Wir geben uns mittags die Klinke in die Hand.“ (Herr Bäcker, 36/2)

Darüber fällt auf, dass Väter, die ihre Partnerinnen bei ihrer Erwerbstätigkeit unterstützen möchten, ihre Elterngeldmonate fast alle versetzt zur Partnerin in Anspruch nehmen. Vater und Partnerin entwickeln zusammen ein Abfolgemodell, wer in welchen Monaten wie viel arbeitet, bzw. wer wann in Elterngeldmonaten oder Elternzeit ist. Zusammen entwickeln sie ein Modell ‚aus einem Guss‘, bei dem die Arbeitsphasen gegenläufig zueinander organisiert werden, mit sich abwechselnden Phasen:

„Da hat meine Frau dann Vollzeit gearbeitet und ich konnte [...] dann also zehn Stunden arbeiten.“ (Herr Mohn, 61)

Dies geschieht auch in zeitlicher Abfolge, also wer in welchen Lebensmonaten des Kindes arbeitet, bzw. zu Hause ist. Dies ist auch deshalb sinnvoll, da auf diese Weise die Betreuungsdauer des Kindes durch die eigenen Eltern maximiert werden kann.

„Versetzte Nutzung hat uns nach hinten den Zeitraum geöffnet, dass der Kleine länger betreut ist.“ (Herr Eibe, 163)

Die bezahlten Elterngeldmonate nehmen diese Väter meist als Auszeit von der Berufstätigkeit. Die, die während der Elterngeldmonate Teilzeit arbeiten, tun dies eher auf einem sehr niedrigen Stundenniveau.

3.3.3 Auf Ebene des Kindes

Die dritt wichtigste Nutzungsperspektive der Väter richtet sich auf das Kind sowie die damit verbundene erzieherische Fürsorge als Vater. Aus den qualitativen Interviews wissen wir, dass diese Väter Erziehung als eine echte Aufgabe begreifen,

der sie sich (nun) stellen wollen. Die Motive, die auf der Ebene der Beziehung zwischen Vater und Kind angesiedelt sind, lassen sich in zwei Aspekte unterteilen (vgl. Tab. 3.18). Es gibt Väter, die mit ihrer Elterngeldnutzung

- die Vater-Kind-Beziehung (frühzeitig) stärken wollen und solche,
- die ein gleichwertiger Elternteil (neben der Mutter) sein möchten.

Auch hier kann von einer Abstufung hinsichtlich der Intensität und Langfristigkeit der beiden Motivlagen gesprochen werden, da sich der Anspruch, gleichwertiger Elternteil sein zu wollen, nur über ein dauerhaftes Familienengagement der Väter verwirklichen lässt. Insgesamt wird diese Perspektive von acht der 29 interviewten Väter angegeben.

Tabelle 3.18: Perspektive ‚Kind‘ (n = 8 Väter)

Motiv der Nutzung	Väter	Nutzergruppe	Anzahl
a) ‚Vater-Kind-Beziehung stärken‘	Herr Geißblatt Herr Schmieder, Herr Tal	Vorsichtige Nutzung	3
b) ‚Gleichwertiger Elternteil sein‘	Herr Almer	Vorsichtige Nutzung	5
	Herr Malve, Herr Gepard Herr Mohn, Herr Zink	Fam.orientierte Nutzung	

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Zu a) ‚Vater-Kind-Beziehung stärken‘

Die Väter, die mit ihrer Elterngeldzeit die Beziehung zu ihrem Kind stärken wollen, lassen sich ausschließlich den ‚vorsichtigen‘ Elterngeldnutzern zuordnen, also der Nutzergruppe, die nur ein bis zwei Elterngeldmonate parallel zur Partnerin in Anspruch nehmen. Diese Väter wünschen sich, ihr Kind zu erleben, es zu sehen und so eine Bindung zum Kind aufzubauen oder diese zu vertiefen. Die Elterngeldmonate ermöglichen ihnen eine ganztägige Anwesenheit zu Hause, zumindest für einen begrenzten Zeitraum von ein bis zwei Monaten.

„Den Kleinen mehr und intensiver kennen zu lernen, als wenn ich den nur abends sehe, wenn ich nach Hause gekommen wäre und vom Rest des Tages nichts mitbekommen hätte.“ (Herr Geißblatt 6/2)

Um ihrem Wunsch nach einer starken Vater-Kind-Beziehung nach zukommen, nehmen die Väter ihre zwei Elterngeldmonate in den ersten zwei Lebensmonaten des Kindes. Dies begründen sie damit, dass in dieser Zeit ein intensives Ken-

nenlernen des Kindes stattfindet, da das Kind während dieser Zeit eine enorme Entwicklung durchmacht:

„In den ersten zwei Monaten passiert ja soviel [...] das war die schönste Zeit, die ich hatte.“ (Herr Schmieder, 35)

Die gleichen Väter benennen zudem häufig das Motiv, mit ihrer Elterngeldzeit die Partnerin zu entlasten (vgl. Kapitel 3.3.2).

Zu b) ‚Gleichwertiger Elternteil sein‘

Väter, die ihre Elterngeldzeit mit dem Anspruch eines gleichwertigen Elternteiles verbinden, bekunden ihren Willen nach einer tatsächlichen und längerfristigen Teilhabe an der Erziehung des Kindes. Sie möchten ihren Partnerinnen in puncto Fürsorglichkeit nicht nach stehen. Dieses Motiv ist daher mit einer expliziten Gleichstellungsorientierung der Väter verbunden.

„Wir wollten es gemeinsam, und dass wir auch die Erziehung teilen.“ (Herr Zink, 14/3)

Die Mehrheit dieser Väter kann als familienorientiert bezeichnet werden. Es sind Väter, die ihre Elterngeldmonate oder eine sich anschließende Elternzeit in der Regel versetzt zur Partnerin nutzen. Dies bedeutet, dass ihre Partnerinnen zum Zeitpunkt der väterlichen Elterngeldzeit bereits wieder erwerbstätig sind und die Väter die Kinder demnach zu Hause in alleiniger Verantwortung verpflegen und betreuen. Dies ruft bei diesen Vätern aber weniger Sorge und Ängste hervor als bei anderen Vätern, wie Herr Zink es schildert:

„Es war extrem gut, dass meine Frau weg war, sonst wäre ich die Hilfskraft [gewesen].“ (Herr Zink, 13/9).

Zu diesem Anspruch gehört auch, das Kind selbst nicht nur stundenweise zu versorgen, wie es häufiger bei einer parallelen Nutzung der Elterngeldmonate der Fall ist, sondern alle Aufgaben rund um das Kind selbständig zu übernehmen, also „die wirklich harte Linie, wickeln, füttern, Krankheiten und alles, was dazu gehört“ (Herr Mohn, 165).

Der Wunsch nach erzieherischer Teilhabe als gleichwertiger Elternteil geht häufig mit dem Anspruch einher, die Partnerin in ihrer Berufstätigkeit zu unterstützen. Die Überzeugungen der Väter, dass die Berufstätigkeit der Partnerin von gleichgewichtiger Bedeutung ist, spiegeln sich auch in ihrem eigenen Nutzungsverhalten wider: Bis auf Herrn Almer können alle Väter aufgrund von Länge und Lage der Elterngeldnutzung als familienorientiert bezeichnet werden.

Diese Väter eint zudem der Wunsch nach Abgrenzung gegenüber der traditionellen Vaterrolle, die sie häufig als ‚Wochenendväter‘ bezeichnen, also solche Väter,

“... die morgens um sieben Uhr aus dem Haus gehen, wenn das Kind noch im Bett liegt und abends um sieben Uhr zurückkommen, wenn es schon bald wieder schlafen geht.“ (Herr Mohn, 37)

Sie äußern für sich explizit den Wunsch nach einer moderneren, aktiven Vaterrolle – zumindest während der Elterngeldmonate, teilweise auch darüber hinaus.

3.3.4 Auf Ebene des Vaters selbst

Am seltensten genannt, aber dennoch entscheidungsfördernd, ist eine Perspektive, in der der Vater selbst im Mittelpunkt steht. Hier wurden vor allem zwei voneinander zu unterscheidende Motive von den Vätern geäußert:

- Der Wunsch, Urlaub zu machen sowie
- der Wunsch, Abstand zum Beruf zu gewinnen.

Väter, die diese Motive als Entscheidungsgrundlage für eine Nutzung der Elterngeldmonate nennen, thematisieren die Anstrengungen des Berufslebens und ihren durchaus legitimen Wunsch nach Auszeiten von der Erwerbsarbeit und der damit verbundenen Belastung (vgl. Tab. 3.19). Die Elterngeldmonate bieten diesen Vätern wahrscheinlich zum ersten Mal eine gesellschaftlich akzeptierte Möglichkeit, solche Bedürfnisse auszudrücken und mit Hilfe des Instrumentes ‚Elterngeldmonate‘ auch tatsächlich eine Relativierung der Zentralität von Beruf zu realisieren.

Dennoch scheint auch für diese Väter die grundsätzliche Zentralität der Erwerbsarbeit ungebrochen weiter zu bestehen, genauso wie sich Selbstverwirklichung für sie weiterhin in erster Linie über den Beruf ausdrückt und Familie lediglich eine schöne und selbstverständliche Ergänzung darstellt. Es kommt trotz aller (vorübergehenden) Distanz zum Beruf in den allermeisten Fällen eben nicht zu einer grundlegenden Abwendung vom Beruf. So steht das familiäre Engagement der Väter unter anderem unter dem Vorbehalt, dass sich in der Zwischenzeit keine attraktiven Aufstiegschancen ankündigen, die eine Rückkehr in die aktive Berufstätigkeit dringend erfordern würden.

Tabelle 3.19: Perspektive ‚Vater selbst‘ (n = 8)

Motiv der Nutzung	Väter	Nutzergruppe	Anzahl
a) ‚Urlaub machen‘	Herr Fisch, Herr Bär Herr Mars	Vorsichtige Nutzung	3
b) ‚Abstand zum Beruf gewinnen‘	Herr Schmieder, Herr Tal	Vorsichtige Nutzung	5
	Herr Specht	Paritätische Nutzung	
	Herr Silber	Fam.orientierte Nutzung	
	Herr Kalla	Umgekehrte Nutzung	

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Zu a) ‚Urlaub machen‘

Väter, die Urlaub machen möchten, beschreiben die Elterngeldmonate als die Gelegenheit, ein Abschalten und Ausruhen vom Beruf mit einer aktiven Familienzeit zu kombinieren. Diese Väter nehmen die ein bis zwei Elterngeldmonate tendenziell eher parallel zur Partnerin und direkt nach der Geburt und achten dabei auch schon mal auf die jahreszeitliche Lage der Monate:

„Was auch sehr angenehm war ist, dass man dann frei hat während des Sommers“ und „das war eben mein etwas längerer Urlaub“ (Herr Fisch, 5/4 und 23/5).

Die Partnerinnen dieser Vätergruppe können in der Regel unkompliziert(er) aus dem Beruf aus- und wieder einsteigen oder aber die Partnerinnen möchten selbst nicht in den Beruf zurückgehen und nutzen daher die Elterngeldmonate für eine eigene möglichst lange berufliche Auszeit.

Zu erwähnen sind aber auch teilweise unrealistische Vorstellungen, die die Väter dieser Gruppe mit den Elterngeldmonaten verbinden. Sie erhoffen sich, in diesen Monaten mehr Zeit für sich selbst zu haben als üblicherweise im Alltag. Erst während der Elterngeldzeit realisieren sie dann, dass die Betreuung ihres Kindes anstrengend und zeitaufwändig ist und sich ihre Hoffnungen nicht erfüllen:

„Da wird man dann teilweise ein bisschen enttäuscht [...] es ist nur Wickeln und Windeln kaufen und Wohnung putzen... einfach viel Arbeit.“ (Herr Bär, 173)

Letztlich sind es mit drei von 29 befragten Vätern nur wenige Väter, die die Elterngeldzeit tatsächlich und gezielt zum Zwecke des Urlaubs verwenden wollen. Zwar wird der Begriff des ‚Urlaubs‘ von den Vätern häufiger im Kontext mit der Elterngeldzeit erwähnt, dann aber eher im Sinne des Vergleiches bzw. der Abgren-

zung, und ohne dass damit die Vorstellung verbunden ist, die Elterngeldzeit wäre tatsächlich mit Urlaub identisch. Meist wird stattdessen darauf verwiesen, dass die Elterngeldzeit eben ‚kein‘ Urlaub ist bzw. ‚ganz anders‘ als Urlaub ist. Oder aber es wird herausgestellt, dass die Elterngeldmonate noch schöner, seltener oder einmaliger waren als der übliche Urlaub.

„Kriegst du ja so bald in deinem aktiven Erwerbsleben auch nicht mehr, dass du 3 Monate zu Hause verbringen kannst, auch wenn es kein Urlaub ist.“ (Herr Specht, 67).

Dieser häufig angesprochene Vergleich zwischen Elterngeldzeit und Urlaub bei den Vätern dürfte auch damit zu tun haben, dass die allermeisten Väter keine andere Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz kennen, als den Urlaub (oder: die Krankheit).

Hiervon abzugrenzen gilt es aber die drei oben genannten Fälle, in denen Väter tatsächlich nach einem urlaubsähnlichen Abschalten vom Beruf streben und (auch) aus diesen Gründen Elterngeldmonate nutzen.

Zu b) ‚Abstand zum Beruf gewinnen‘

Neben diesen Vätern gibt es eine sehr heterogene Vätergruppe, die mit Hilfe ihrer Elterngeldzeit auch mehr Abstand zum Beruf erzielen will. Sie sehen die Elterngeldmonate als Gelegenheit, sich nach jahrelangen Belastungen eine Auszeit vom Beruf zu erlauben.

„Erst einmal war ich meine Arbeitsstelle leid. Ich wollte mal raus aus dem Betrieb.“ (Herr Kalla, 52,)

Die Elterngeldmonate stellen für diese Väter auch eine Art ‚Ventil‘ dar, um Druck und Frustrationen über den Beruf abzulassen, etwa weil ihr Arbeitseinsatz im Betrieb nicht entsprechend gewürdigt wurde, ihnen zustehende Beförderungen versagt blieben oder es ungelöste Konflikte im Arbeitsteam gibt. Die Inanspruchnahme der Elterngeldmonate kann dann auch eine Reaktion auf die Unzufriedenheit im Beruf darstellen. Die Prioritätenverschiebung zu Gunsten von Familie ist dann zugleich auch ein Zeichen gegenüber dem Betrieb.

3.3.5 Rangfolge familialer und beruflicher Motive (Online-Befragung)

In der Online Befragung haben die 624 befragten erwerbstätigen Väter vor allem die familiären Motive als ‚sehr wichtig‘ oder ‚wichtig‘ für ihre Entscheidung zu Gunsten einer eigenen Elterngeldzeit eingestuft (vgl. Tab. 3.20). In dieser Reihen-

folge war für die befragten Väter bei ihrer Entscheidung für die Elterngeldmonate entscheidend:

- schon möglichst früh viel Zeit mit ihrem Kind zu verbringen (für 68 % ‚sehr wichtig‘),
- die Bedürfnisse der Familie ernst zu nehmen – unabhängig von damit möglicherweise einhergehenden beruflichen Konsequenzen (für 42 % ‚sehr wichtig‘),
- sich die Verantwortung für Kind bzw. Familie mit der Partnerin zu teilen (für 38 % ‚sehr wichtig‘),
- den Wünschen der Partnerin zu entsprechen (für 28 % ‚sehr wichtig‘) sowie
- damit das berufliche Fortkommen der Partnerin zu unterstützen (für 21 % ‚sehr wichtig‘).

Für die einzelnen Gruppen von Elterngeld-Vätern zeichnen sich dabei unterschiedlich wichtige, familiäre Motive ab. Diese lassen sich folgendermaßen charakterisieren:

‚Vorsichtige Nutzer‘: Was für diese Väter auffallend wichtig ist, ist das möglichst frühzeitige Zusammensein mit ihrem Kind. Außerdem betonen sie häufiger als andere, dass es ihren Partnerinnen wichtig war, dass sie sich an den Elterngeldmonaten beteiligen – und sie diesem Wunsch nachgekommen sind. Eine wirklich geteilte Familienverantwortung oder die Unterstützung der Karriere ihrer Partnerinnen sind für sie gleichsowise unwichtiger als für andere Väter.

‚(Semi-)paritätische Nutzer‘: Für diese Väter fällt auf, dass sie besonders häufig den starken Wunsch nach einer geteilten Verantwortung für Kinder bzw. Familie anführen. Sie machen sich dabei weniger als die meisten anderen Väter Gedanken um die beruflichen Konsequenzen, die diese Entscheidung nach sich zieht.

‚Familienorientierte Nutzer‘: Auffallend ist für diese Vätergruppe, dass sie im Vergleich zu den anderen Vätergruppen weniger Wert darauf legen, schon besonders früh viel Zeit mit dem eigenen Kind zu verbringen. Wie für die ‚umgekehrten‘ Nutzer hat die Elterngeldnutzung auch für familienorientierte Väter wenig mit einem explizit von der Partnerin geäußerten Wunsch zu tun. Oder andersherum formuliert: Diese Väter entscheiden sich deutlicher aus eigenem Antrieb und Selbstverständnis für die Nutzung der Elterngeldzeit.

‚Umgekehrte Nutzer‘: Für diese Väter ist es überdurchschnittlich wichtig, die Verantwortung für Kinder bzw. Familie mit ihren Partnerinnen zu teilen, und gleichzeitig auch das berufliche Fortkommen der Partnerin durch die eigene El-

terngeldzeit zu unterstützen. Sie verweisen überdurchschnittlich häufig darauf, dass sie dafür auch bereit sind, gegebenenfalls berufliche Nachteile hinzunehmen.

„Familienzentrierte Nutzer“: Für diese Väter ist es wichtiger als für alle anderen Väter, schon frühzeitig viel Zeit mit dem Kind zu verbringen und damit – gleichzeitig – das berufliche Fortkommen ihrer Partnerinnen zu unterstützen. Sie stellen ihre Eigenmotivation in den Vordergrund und betonen mehrheitlich, dass ihre Entscheidung nicht nur auf den Wunsch der Partnerin zurückgeht.

Tabelle 3.20: Familiäre Nutzungsmotive der Väter (2008)

Motiv war für meine Entscheidung...	5 Gruppen von Elterngeld-Vätern:					Alle Väter
	„Vor-sichtige Nutzer“	„(Semi-) Paritätische Nutzer“	„Fami-lien-orientierte Nutzer“	„Umge-kehrte Nutzer“	„Fami-lien-zen-trierte Nutzer“	
In %						
„Ich wollte schon früh viel Zeit mit dem Kind verbringen“						
Sehr wichtig	69	66	59	68	79	68
wichtig	25	25	30	29	14	25
Weniger wichtig/ unwichtig	6	9	11	3	7	7
„Ich wollte die Verantwortung mit meiner Partnerin teilen“						
Sehr wichtig	36	48	34	47	36	38
wichtig	46	43	51	37	54	46
Weniger wichtig/ unwichtig	19	9	15	16	11	16
„Für meine Partnerin war es wichtig“						
Sehr wichtig	31	25	22	22	25	28
wichtig	38	37	30	30	21	35
Weniger wichtig/ unwichtig	31	39	48	49	54	37
„Die Familie ist mir wichtiger als mögliche berufliche Konsequenzen“						
Sehr wichtig	37	45	47	53	54	42
wichtig	40	36	25	36	21	36
Weniger wichtig/ unwichtig	23	19	28	11	25	22
„Ich wollte damit das berufliche Fortkommen meiner Partnerin unterstützen“						
Sehr wichtig	12	28	41	41	50	21
wichtig	16	30	22	22	21	19
Weniger wichtig/ unwichtig	72	42	39	39	29	60

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Neben den familiären spielen auch berufliche Motive eine Rolle für die Entscheidung der Väter, ob und wie sie die Elterngeldmonate nutzen (vgl. Tab. 3.21). Die in der Online-Befragung befragten Väter nennen als berufs- oder arbeitsplatzorientierte Motive für ihre Entscheidung:

- Abstand vom Beruf gewinnen (für 17 % ‚sehr wichtig‘; für 29 % ‚wichtig‘),
- nicht den Verlust des Arbeitsplatzes riskieren (für 17 % ‚sehr wichtig‘; für 17 % ‚wichtig‘),
- das berufliche Fortkommen nicht gefährden (für 15 % ‚sehr wichtig‘),
- möglichst kurz aus dem Beruf aussteigen (für 13 % ‚sehr wichtig‘),
- die Elterngeldmonate auf die beruflichen Aufgaben abstimmen (für 12 % ‚sehr wichtig‘; für 31 % ‚wichtig‘),
- eine kurze Erwerbsunterbrechung für beide Partner ermöglichen (für 12 % ‚sehr wichtig‘; für 30 % ‚wichtig‘).

Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit der unterschiedlichen beruflichen Gründe ergeben sich, wenn man die verschiedenen Nutzungsgruppen der Väter betrachtet:

‚Vorsichtige Nutzer‘: Für diese Väter fällt auf, dass sie im Vergleich zu den anderen Vätergruppen besonders häufig berufliche Motive als ‚sehr wichtig‘, bzw. ‚wichtig‘ für ihre Elterngeldnutzung betrachten. Am häufigsten formulieren sie dabei die Angst um den Verlust des eigenen Arbeitsplatzes, aber auch das berufliche Fortkommen sowie ein möglichst kurzer Ausstieg aus dem Beruf sind für die Väter wichtig. Berufliche Motive im Hinblick auf die Partnerin spielen bei der Entscheidung für die Elterngeldmonate weniger eine Rolle.

‚(Semi-)paritätische Nutzer‘: Im Gegensatz dazu ist eine kurze berufliche Auszeit für beide Partner für die Väter dieser Gruppe am wichtigsten. Die Partnerin spielt damit als Entscheidungsgrundlage die wichtigste Rolle für die eigene Elterngeldnutzung. Im Vergleich dazu stehen Wünsche nach einer Abstimmung der Elterngeldmonate auf berufliche Aufgaben oder eine möglichst kurze Elterngeldzeit hinten an.

‚Familienorientierte Nutzer‘: Diese Väter möchten die Elterngeldzeit nach ihren Vorstellungen gestalten und machen sich dabei vergleichsweise wenig Gedanken um ihr berufliches Fortkommen oder den Verlust des Arbeitsplatzes. Sie sind seltener als andere Väter bereit, die Lage der Elterngeldzeit auf die beruflichen Aufgaben abzustimmen und sind dabei auch bereit, länger auszuweichen, wenn dies notwendig ist.

„Umgekehrte Nutzer“: Mit dem Wunsch nach Abstand zum Beruf begründet vor allem diese Vätergruppe ihre Elterngeldentscheidung. Im Vergleich zu anderen Vätergruppen spielt die Sorge um Karriere oder um Arbeitsplatzverlust für diese Väter keine Rolle. Auch ein möglichst kurzer Ausstieg aus dem Beruf gehört nicht zu ihren Interessen.

„Familienzentrierte Nutzer“: Diese Väter äußern am häufigsten den Wunsch nach Abstand zum Beruf durch eine Nutzung der Elterngeldmonate. Im Vergleich zu den familienorientierten Vätern streben sie nicht nach einer möglichst kurzen Erwerbsunterbrechung (für beide Partner). Allerdings liegt ihnen daran, mit der Elterngeldzeit nicht das eigene berufliche Fortkommen sowie den Arbeitsplatz als Ganzes zu gefährden.

Tabelle 3.21: Berufliche Nutzungsmotive der Väter (2008)

Motiv war für meine Entscheidung...	5 Gruppen von Elterngeld-Vätern:					Alle Väter
	‚Vor-sichtige Nutzer‘	‚(Semi-) Paritätische Nutzer‘	‚Fami-lien-orientierte Nutzer‘	‚Umge-kehrte Nutzer‘	‚Fami-lien-zen-trierte Nutzer‘	
	In %					
„Ich wollte eine kurze Erwerbsunterbrechung für beide Partner ermöglichen“						
Sehr wichtig	10	22	14	11	7	12
wichtig	30	36	29	31	11	30
Weniger wichtig/ unwichtig	60	42	57	58	82	58
„Ich wollte Abstand vom Beruf gewinnen“						
Sehr wichtig	13	20	18	27	29	17
wichtig	27	33	33	38	18	29
Weniger wichtig/ unwichtig	60	47	49	35	54	54
„Ich wollte meine Elterngeldmonate auf meine beruflichen Aufgaben abstimmen“						
Sehr wichtig	14	7	10	3	14	12
wichtig	34	33	24	32	11	31
Weniger wichtig/ unwichtig	52	60	66	65	75	57
„Ich wollte nur möglichst kurz aus dem Beruf aussteigen“						
Sehr wichtig	17	8	11	0	7	13
wichtig	31	22	19	17	11	26
Weniger wichtig/ unwichtig	52	70	70	83	82	61
„Ich wollte mein berufliches Fortkommen nicht gefährden“						
Sehr wichtig	18	14	8	0	19	15
wichtig	29	23	18	30	8	26
Weniger wichtig/ unwichtig	53	63	64	70	73	59
„Ich wollte nicht den Verlust meines Arbeitsplatzes riskieren“						
Sehr wichtig	21	11	12	9	15	17
wichtig	17	18	14	20	11	17
Weniger wichtig/ unwichtig	63	71	74	71	74	67

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

4 Einflussfaktoren auf die Elterngeldentscheidung der Väter

4.1 Familiäre Einflussfaktoren

Das folgende Unterkapitel widmet sich den einflussnehmenden Faktoren auf die Nutzungsentscheidung, die außerbetrieblich, auf Ebene der Familie, angesiedelt sind. Eine Reihe von Faktoren beeinflussen, welcher Elternteil wann und wie lange die Elterngeldmonate nutzt. An erster Stelle stehen finanzielle Aspekte, die praktisch von allen Vätern unseres Samples als bedeutungsvoll eingestuft wurden und die auch in der öffentlichen Diskussion um die Elterngeldmonate sehr häufig im Fokus stehen. Daneben spielen aber auch die Berufstätigkeit der Partnerin, die gegebenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Einstellungen der Eltern hierzu eine wichtige Rolle.

Erneut werden hier die Ergebnisse entlang der Befunde aus den qualitativen Interviews vorgestellt. Punktuell werden ergänzend quantitative Ergebnisse aus der Online-Befragung hinzu gezogen, um die Darstellung der Ergebnisse zu untermauern.

4.1.1 Finanzielle Situation der Familie

Unbestreitbar nimmt das Elterngeld – als monetärem Ausgleich für die familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bzw. Arbeitszeitreduktion – wichtigen Einfluss auf die Entscheidung der Väter, ob und wie viele Elterngeldmonate sie beanspruchen. Das Elterngeld setzt dabei ohne Zweifel einen positiven Anreiz für die Entscheidung der Familie:

„Ohne Elterngeld hätten wir das Gefühl gehabt, die finanzielle Sicherheit oder Basis für Familie wäre nicht vorhanden oder nur sehr dünn.“ (Herr Kalla, 81)

Alle Väter, die wir aufgrund ihrer relativ kurzen Elterngeldphase als „vorsichtige Elterngeldnutzer“ bezeichnen, bewerten das Elterngeld als starken finanziellen Anreiz und bestätigen, dass dies ihre Entscheidung zu Gunsten einer Nutzung der Elterngeldmonate beeinflusst habe. Dies gilt insbesondere für die „Newcomer“ bzw. Erstnutzer unter den Elterngeld-Vätern. Diese Erkenntnis unterstützt unsere Annahme, dass gerade diejenigen Väter, die sich erstmalig und zunächst „vorsich-

tig' den Elterngeldmonaten genähert haben, ohne das Elterngeld vermutlich gar keine familienbedingte Erwerbsunterbrechung gewagt hätten.

In dieser Logik wäre eine Nicht-Nutzung der beiden Partnermonate gleichbedeutend mit einem finanziellen Verlust für die Familie gewesen, weil eine staatlicherseits angebotene Entgeltersatzleistung quasi ‚verschenkt‘ worden wäre:

„Wenn das schon gefördert wird, dann nehmen wir es auch in Anspruch!“
(Herr Almer, 290)

Allerdings argumentieren einige Väter auch mit der gegenteiligen Logik einer bewussten Elterngeldnutzung trotz des damit verbundenen finanziellen „Verlustgeschäftes“ für die Familie. Dies wird mit einer hohen Familienorientierung gerechtfertigt:

„Das ist Familie! Das ist das eigene Fleisch und Blut, dass da aufwächst... bei so einem Einkommen, da kann man ruhig mal drauf verzichten.“ (Herr Schmieder, 119)

Bei Herrn Schmieder klingt es bereits an: Ob Elterngeldmonate genommen werden oder nicht, hängt auch mit der Höhe des Verdienstes zusammen. Je höher dieser ist, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit einer tatsächlichen Nutzung der Elterngeldmonate oder andersherum ausgedrückt:

„Je weniger man verdient, eine desto größere Rolle spielt es auch [...] Kriege ich 60 Prozent von 5.000 oder 60 Prozent von 2.000?“ (Herr Mars, 21/7)

Die Nutzung von Elterngeldmonaten kommt demnach eher für die Familien in Frage, deren Einkommen so hoch ist, dass sich auch mit den reduzierten Einkünften der Lebensunterhalt der Familie (zumindest für einen befristeten Zeitraum) sicherstellen lässt. Ein zusätzlicher Aspekt, der in die Entscheidung mit hinein spielt, sind zusätzliche finanzielle Belastungen der Familie durch laufende Kredite, die für Hausbau oder Eigentumserwerb aufgenommen wurden.

Unter finanziellen Gesichtspunkten stößt bei den von uns befragten Vätern dabei auch die derzeitige Teilzeitregelung der Elterngeldberechnung auf Kritik:

„Für einen Akademikerhaushalt sehe ich es also nicht so praktisch an bei der aktuellen Berechnung vom Elterngeld, wenn der oder die Hauptverdienerin auf Teilzeit geht.“ (Herr Sonne, 12/14)

Teilzeitarbeit lohnt sich aus Sicht einiger Väter, wenn, dann vor allem deshalb nicht, weil die Höhe des Elterngeldes dadurch noch geringer ausfällt (das Elterngeld umfasst dann 67 Prozent der Differenz zwischen bisherigem Vollzeit- und aktuellem Teilzeiteinkommen). Zum anderen wird eine Elterngeldphase

in Teilzeit von ihnen aber auch als kürzer wahrgenommen, da trotz einer nur anteiligen Inanspruchnahme des Rechts auf Auszeit sich die Anzahl der zustehenden Elterngeldmonate nicht erhöht. Dies wird durchgängig als ungerechtfertigt erlebt.

„... das Elterngeld in Teilzeit ist ja auch von den Monaten her kürzer. Insofern ist das nicht so spannend für uns“ (Herr Segler, 109).

Der entscheidende Faktor für die Frage, wer wie viele Elterngeldmonate nimmt, erweist sich nicht nur die absolute Einkommenshöhe des Vaters sondern auch die Einkommensrelation zwischen beiden Partnern. So begründen viele Väter ihre klassische Nutzung der zwei Partnermonate mit dem im Vergleich zu ihrem Verdienst geringen Einkommen der Partnerin. Zum Teil werden andere Faktoren, wie die bestmögliche Organisation des familienbedingten Ausstieges, die Karrieremöglichkeiten des Partners oder die vorhandenen Betreuungsoptionen der Kinder, hinter den finanziellen Aspekt zurückgestellt.

„... wer zu Hause bleibt oder wer das macht, liegt eigentlich hauptsächlich daran [...] wer hat das höhere Einkommen“ (Herr Mars, 22/7).

„Es ist eine finanzielle Berechnung, wo man mehr bekommt. Und als Beamter habe ich dann doch ein bisschen mehr als sie [...] daher war die Überlegung klar.“ (Herr Tal, 37/7)

Diese Argumentation gilt aber auch mit umgedrehten Vorzeichen: In Paaren, in denen die Frau ein höheres Einkommen erzielt, begründen die Väter ihre vergleichsweise längere Elterngeldnutzung auch mit dem höheren Einkommen der Partnerin.

Die Ergebnisse der qualitativen Befragung werden durch die quantitativen Ergebnisse aus unserer Online-Befragung unter Elterngeld-Vätern gestützt. Tabelle 4.1 zeigt dabei auch, wie der finanzielle Faktor von Vätern aus unterschiedlichen Nutzergruppen wahrgenommen wird. Knapp die Hälfte (42 %) aller Elterngeld-Väter gab in der Online-Befragung an, durch die Elterngeldmonate einen bedeutenden finanziellen Verlust erlitten zu haben. Dies äußern besonders häufig diejenigen Väter, die wir als „vorsichtige Elterngeldnutzer“ charakterisieren (49 %), die also nur ein bis zwei Partnermonate für sich realisiert haben. Dieser Vätergruppe scheint gegenüber möglichen finanziellen Einbußen (im Vergleich zu einer durchgängigen Vollzeitwerbstätigkeit) besonders sensibel zu sein – während etwa Väter, die sich an einem „paritätischen“ Nutzungsmuster orientieren (39 %), deutlich seltener auf finanzielle Verluste verweisen.

Tabelle 4.1: Finanzielle Folgen der Elterngeldnutzung (2008)

Finanzielle Folgen aus der Nutzung der bezahlten Elterngeldmonate	5 Gruppen von Elterngeld-Vätern:					Alle Väter
	„Vorsichtige Nutzer“	„(Semi-) Paritätische Nutzer“	„Familiensorientierte Nutzer“	„Umgekehrte Nutzer“	„Familienzentrierte Nutzer“	
In %						
„Wir haben bedeutende finanzielle Verluste durch die EGM erlitten“						
ja	49	39	40	42	43	42
nein	51	61	60	58	57	58
„Wir konnten die finanziellen Einbußen durch geschickte Aufteilung der EGM auf beide Partner begrenzen“						
ja	40	46	56	37	43	43
nein	60	54	44	63	57	57
„Wir konnten die Höhe des Haushaltseinkommens beibehalten oder steigern“						
ja	4	6	7	21	11	6
nein	96	94	93	79	89	94
„Wir konnten die finanziellen Einbußen begrenzen, indem wir die 14 EGM nicht ausgeschöpft haben“						
ja	3	5	2	8	7	4
nein	97	95	98	92	93	96
EGM = Elterngeldmonate						

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Hier gilt erneut, dass der Wirkungszusammenhang ein wechselseitiger ist: ‚Vorsichtige‘ Elterngeld-Väter nehmen eintretende finanzielle Verluste vermutlich sensibler wahr, gleichzeitig sind diese absehbaren finanzielle Verluste aber auch der wesentliche Grund dafür, dass sie sich für eine ‚vorsichtige‘ Nutzung des Elterngeldes entscheiden.

Interessant ist, dass aber ein vergleichbar großer Anteil der befragten Elterngeld-Väter (43 %) angibt, dass sie die finanziellen Einbußen durch eine geschickte Aufteilung der Elterngeldmonate auf beide Partner begrenzen konnten. Dies gelang solchen Vätern am häufigsten, die sich als ‚familienorientiert‘ erwiesen, die also einem eher paritätischen Aufteilungsmodell gefolgt sind und zudem noch eine Phase der unbezahlten Elternzeit angeschlossen haben. Oder anders herum: Die Väter entscheiden sich leichter zu einer paritätischen Aufteilung der Elterngeldmonate – und sind dann auch zu zusätzlichen Monaten unbezahlter Elternzeit bereit – wenn sich dadurch finanzielle Einbußen für die Familie vermeiden lassen

bzw. nicht vergrößert werden. Voraussetzung hierfür dürfte eine Partnerin mit einem mindestens vergleichbar hohen Einkommen sein.

Nur einem kleinen Anteil der Väter ist es gelungen, die Höhe des Haushaltseinkommen auch während der Elterngeldphase beizubehalten (oder sogar zu steigern) (6 %). Am ehesten gelang dies den ‚umgekehrten‘ Nutzern, also Vätern die mindestens neun Elterngeldmonate oder mehr genommen haben (21 %). Auch hier kann man dies auch anders herum formulieren: Vor allem in Familien, in denen die Partnerin (deutlich) mehr verdient, ist auch aus finanziellen Aspekten eine längere Elterngeldphase des Vaters angeraten. Daher lassen sich gerade in solchen Familien häufiger Väter mit einem ‚umgekehrten‘ Nutzungsmuster finden, ohne dass es hierdurch zu finanziellen Verlusten für die Familie kam.

Tabelle 4.1 lässt sich auch entnehmen, dass es kaum Paare gibt, die die 14 Elterngeldmonate nicht voll in Anspruch nehmen (nur 4 %). Allerdings sind die Fallzahlen hier zu gering, um verlässliche, weiterführenden Schlussfolgerungen über die Gründe ziehen zu können.

4.1.2 Berufstätigkeit der Partnerin

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Entscheidung, ob und wie Elterngeldmonate genommen und innerhalb der Partnerschaft aufgeteilt werden, ist die Berufstätigkeit der Partnerin. Dies ist zunächst einmal dann von Bedeutung, wenn die Partnerin nicht erwerbstätig ist, die Familie also ausschließlich über das Einkommen des Vaters finanziert wird. Dies trifft allerdings nur auf einen kleinen Teil der von uns befragten Elterngeld-Väter zu.

„Wenn man schon bloß ein Gehalt hat, dann muss man halt sehen, dass man das so hindeichselt.“ (Herr Almer, 154)

Eine größere Zahl von Vätern verweist statt dessen auf die schwächer ausgeprägte Erwerbsorientierung ihrer Partnerinnen – welche sich offensichtlich auch aus den jeweiligen Arbeits- und Einkommensbedingungen der Partnerinnen erklärt – und zieht dies als Begründung heran, warum die Partnerin den größeren Teil der Elterngeldphase übernimmt:

„... der Job [ist] keiner, in den sie unbedingt zurück will – es ist relativ schlecht bezahlt“ (Herr Bär, 155)

Es sei darauf hingewiesen, dass wir uns nur auf die Aussagen der Väter nicht aber die der jeweiligen Partnerinnen stützen können, so dass sich nicht abschließend prüfen lässt, ob die schwächer ausgeprägte Erwerbsorientierung dieser Partnerinnen von den Vätern unterstellt oder aber tatsächlich vorhanden ist.

Ein weiterer Aspekt ist der meist unkompliziertere berufliche Wiedereinstieg für die Partnerin nach einer (längeren) Elterngeldphase – im Vergleich zu einem möglichen Wiedereinstieg des Vaters nach mehreren Monaten. Einerseits sind die Arbeitgeber familienbedingter Auszeiten durch Frauen gewohnt, andererseits ziehen Mütter aufgrund dieses Umstandes auch weiterhin ‚den Kürzeren‘, wenn es um die Verteilung von längeren Familienauszeiten geht:

„Sie [...] hat ja größere Chancen im Hinblick auf Vereinbarkeit, Flexibilität [...] im Hinblick auf Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeit der Reduzierung und später auch wieder Anhebung der Arbeitszeit.“ (Herr Specht, 81)

Andersherum nehmen die Väter dann mehr Elterngeldmonate selbst in Anspruch, wenn die Partnerin (ebenfalls) beruflich erfolgreich ist, oder sogar erfolgreicher als sie selbst, und davon ausgegangen werden kann, dass sich der beruflicher Ausstieg und Wiedereinstieg für die Partnerin schwieriger gestalten würde als für den Vater.

„Meine Frau ist in der freien Wirtschaft und die kann das nicht so einfach machen wie ich.“ (Herr Nelke, 46)

Insofern verhalten sich die Paare in gewisser Weise in höchstem Maße rational, wenn sie eine längere familienbedingte Erwerbsunterbrechung gerade demjenigen Partner ‚zumuten‘, für den das weniger negative (Wiedereinstiegs-)Folgen im Beruf haben wird. Problematisch ist daran allerdings, dass dies auf Grund bestehender Ungleichheiten am Arbeitsmarkt häufiger auf die Partnerinnen als auf die Väter zutrifft, da sie zum Teil geringer qualifiziert sind, weniger Berufsjahre aufweisen, häufiger sog. ‚Jedermannberufe‘ ausüben und ein Verlust ihres Arbeitsplatzes die Familie zudem finanziell weniger hart treffen würde. Problematisch an dieser mittelbaren Benachteiligung der Partnerinnen bei der Aufteilung der Elterngeldphase ist zudem, dass es unter den Befragten vereinzelt auch Väter gibt, die diese einfachere Realisierbarkeit für die Partnerin einfach voraussetzen, ohne sich dabei auf konkrete Fakten oder Belege zu stützen.

„Sie hat eine Einzelhandelsausbildung und kann da relativ gut irgendwo unterkommen.“ (Herr Almer, 143)

Im Gegenzug gibt es aber auch Väter, und zwar insbesondere solche mit ‚familienorientiertem‘ Nutzungsmuster, bei denen die Erwerbsarbeit der Partnerin relevanter Bezugspunkt für die eigene Elterngeldentscheidung ist. Für sie stellt sich die Frage, welcher der beiden Partner eine vorübergehende, längere Erwerbsunterbrechung eher bewältigen kann, mit offenem Ausgang. Oder anders

herum: eine anspruchsvolle Berufstätigkeit der Partnerin führt bei diesen Vätern stärker als in anderen Familien dazu, dass sie sich dann auch für eine ‚familienorientierte‘ Nutzungsweise entscheiden.

4.1.3 Traditionelle Geschlechterbilder

Wie bereits erkennbar, beeinflusst auch das Vorhandensein traditioneller Geschlechterbilder und Rollenvorstellungen innerhalb des Paares die Entscheidung über die Aufteilung der Elterngeldphase. Vor allem die Frage, wer zu welchem Zeitpunkt die beste Bezugsperson für das Kind darstellt, ist eng mit solchen Anschauungen und Leitvorstellungen verknüpft. ‚Traditionell‘ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die generelle oder prioritäre Zuständigkeit der Mutter für das Kind beziehungsweise für den Säugling nicht in Frage gestellt wird. Dies trifft auf in mehr oder weniger ausgeprägter Form auf viele Väter zu:

„... die ersten Monate natürlich sowieso die Mutter“ (Herr Mars, 23/7)

„... habe die Einstellung, dass eine Mutter ein Kind besser pflegen kann als ein Mann“ (Herr Fisch, 26/10).

Interessant ist allerdings, dass auch Väter mit solchen ‚traditionellen‘ Geschlechterbildern durchaus zumindest die zwei Partnermonate in Anspruch nehmen. Die Elterngeldmonate gehen also nicht nur mit den so genannten ‚neuen‘ und modernen Vätern konform, sondern sind auch ein Angebot für Männer mit traditionellen Geschlechterbildern.

Zu nennen sind in diesem Kontext allerdings auch traditionelle Rollenvorstellungen auf Seiten der Partnerinnen. Auch den Frauen fällt es manchmal schwer, Fürsorge und Verantwortung für das Kind an den Vater abzugeben und diesem mehr als die zwei Partnermonate zu überlassen. In manchen Fällen sind es dann auch die Väter, die von ihren Partnerinnen eine ‚Lockerung‘ traditioneller Rollenvorstellungen einfordern.

„Sie hat die Verbindung schon während der Schwangerschaft und die muss man dann auch erst mal so ein bisschen lockern, wenn der Vater kommt und auch Elternzeit haben möchte. Das fiel ihr sicherlich auch erst schwer [...] nach diesen acht Monaten loszulassen.“ (Herr Mohn, 54)

Traditionelle Geschlechterbilder können dann auch zu etwas werden, was man sich leisten können muss. Die Partnerin von Herr Almer „sieht es so, dass sie noch den Luxus hat oder sich das erlauben kann, während der ganzen Zeit zu Hause zu sein“ (Herr Almer, 333).

4.1.4 Betreuungsoptionen für Kinder

Wichtig für die Entscheidung, welcher Partner wann und wie lange Elterngeldmonate in Anspruch nimmt, sind auch die verfügbaren Betreuungsoptionen für Kinder im lokalen Umfeld. Die Eltern müssen sich dabei zunächst mit der grundsätzlichen Frage auseinandersetzen, ob und welche Betreuungsoptionen ihnen für den Nachwuchs zur Verfügung stehen und ab welchem Lebensalter des Kindes ihnen diese geeignet erscheinen.

„... alle haben das Problem [...] wo soll das Kind hin? Das ist wirklich ein großes Problem, was die Kindertagesstätten betrifft“ (Herr Geißblatt, 37/11)

Viele der befragten Elterngeld-Väter berichten davon, dass sie längere Zeit auf einen Betreuungsplatz warten mussten oder dass es keine Betreuungseinrichtungen für Kinder unter zwei Jahren in ihrem Wohnumfeld gegeben hat. Häufig sind es dann solche Betreuungsschwierigkeiten, die – im Einzelfall auch bei den Vätern – den Ausschlag dafür geben, zusätzlich im Anschluss auch noch einige Monate Elternzeit zu nehmen, bis der zweite Geburtstag des Kindes erreicht ist. Hier spiegeln sich in den Interviews auch die sehr unterschiedlichen Betreuungskapazitäten und Finanzierungssysteme der Bundesländer wider.

„Wir müssten für Leonie über 350 Euro bezahlen, plus Verpflegung [...] wir kommen ja aus dem Osten, da brauchten wir gar nichts zu bezahlen.“ (Herr Schmieder, 352)

Teilweise stoßen die Eltern aber auch auf Grund ihrer Arbeitszeiten an die Grenzen der regulären Betreuungszeiten, wie etwa auch Herr Mohn berichtet, dessen Frau Ärztin im Schichtdienst ist. Sie „arbeitet auch an Wochenenden und nachts [...] so flexibel sind Tagesmütter nicht“ (Herr Mohn, 77 & 91).

Neben den vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten geht es auch um die Einstellungen der Eltern gegenüber der Fremdbetreuung. Thematisiert wird vereinzelt eine Abneigung gegen eine zu frühe, ganztägige Fremdbetreuung, wie Herr Almer und Herr Esche sie beispielsweise formulieren:

„... wir wollen keine Tagesmutter haben, die uns [...] erzählt, dass das Kind jetzt krabbelt“ (Herr Almer, 784)

„... von 8 bis 17 Uhr in Fremdbetreuung ist dann doch ein bisschen zu lang“ (Herr Esche, 392).

Solche Bedenken gegenüber einer Fremdbetreuung vor dem ersten oder zweiten Geburtstag des Kindes, können grundsätzlich in unterschiedliche Nutzungsmuster der Väter münden: Dies kann sowohl als Begründung für einen längeren

Erwerbsausstieg der Partnerin herangezogen werden, bei dem die Partnerin den Großteil der Elterngeldmonate plus eine sich anschließende Elternzeit nutzt, oder aber als Begründung für eine paritätisch geteilte und nacheinander genutzte Elterngeld- plus Elternzeitphase beider Elternteile herangezogen werden.

4.1.5 Fehlende soziale Netzwerke

Für einige Elterngeld-Väter war auch die Tatsache, dass sie im Wohnumfeld kein oder nur ein sehr eingeschränktes soziales (familiales) Netzwerk haben, relevant für ihre Elterngeldentscheidung. Die Abwesenheit von Großeltern oder vertrauten Freunden auf Grund hoher beruflicher Mobilität, macht eine Elterngeldnutzung des Vaters wahrscheinlicher, da für die Kinderbetreuung oder zur Unterstützung der Partnerin nicht auf andere Verwandte zurück gegriffen werden kann.

„Unser nächster Verwandter ist 1.100 Kilometer weit weg. Wir stehen 24 Stunden auf der Matte. Es gibt keine Oma, die am Samstag vorbei kommt.“
(Herr Nickel, 685)

„Da wir erst so kurz hier sind, haben wir auch nicht so viel Netzwerk.“
(Herr Bär, 127)

Wenn Familie und Freunde nur bedingt oder gar nicht verfügbar sind, ist es für die Familie umso wichtiger, dass auch der Vater seinen Beitrag leistet, damit die Familie was die Betreuungsfrage ansteht, „irgendwie auf eigenen Beinen stehen“ (Herr Mohn, 92).

4.1.6 Mangelhafter Informationsstand

Und nicht zuletzt erweist sich auch eine mangelhafte oder unzureichende Informationslage der Eltern über die Bedingungen des Elterngeldes als relevanter Faktor für die tatsächlichen Nutzungsmuster, die dann gewählt werden. Anscheinend konnten sich die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten, die das Elterngeldgesetz bietet, in der Praxis (noch) nicht gegenüber der weit Standardlösung einer ‚klassischen‘ Verteilung mit zwölf Elterngeldmonaten für die Partnerin und zwei Partnermonaten für den Vater durchsetzen. Wiederholt drückten die befragten Elterngeld-Väter in den Interviews ihr Unwissen darüber aus, dass man während der Elterngeldzeit auch mit reduzierter Arbeitszeitdauer weiterarbeiten kann, oder dass beide Partner ihre Elterngeldzeit auch parallel oder zumindest überlappend in Anspruch nehmen können. Einige Väter gingen sogar davon aus, dass es dem Vater nur erlaubt sei, die Partnermonate im ersten und zweiten Lebensmonat des Kindes, oder alternativ im 13. und 14. Lebensmonat des Kindes, zu nehmen.

„Da haben die Informationen tatsächlich gefehlt. Und die Vorgabe einfach, die 12 und 2 [Monate], war bekannt und war ok.“ (Herr Berg, 703)

Welche individuellen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Inanspruchnahme der Elterngeldzeit möglich wären, wie spezifisch sich Partner und Partnerin die Elterngeldmonate untereinander aufteilen können, und dass in unterschiedlichen Monaten auch mit unterschiedlicher Arbeitszeitdauer (weiter) in Teilzeit gearbeitet werden könnte, ist nur einigen Vätern in voller Tiefe bekannt. Hier zeichnet sich noch enormer Informationsbedarf ab, insbesondere auch an unterschiedlichen Nutzungsbeispielen und Modelllösungen.

4.2 Betriebliche Einflussfaktoren

Wenn Väter sich mit der Frage, ob und wie sie Elterngeldmonate nehmen sollen, beschäftigen, reflektieren sie dabei stets auch die betriebliche Situation mit. In diesem Kapitel werden alle relevanten, betrieblichen Einflussfaktoren dargelegt, die aus Sicht der Väter ihre grundsätzliche Entscheidung für oder gegen eine Nutzung sowie das konkrete Nutzungsmuster beeinflusst haben. Die Beeinflussung kann dabei grundsätzlich in beide Richtungen erfolgt sein: als positiver oder negativer Einfluss.

Zu den betrieblichen Einflussfaktoren zählen wir das Betriebsklima, die Branche und die Größe des eigenen Arbeitgebers ebenso wie die Arbeitsorganisation des Betriebes, der Arbeitsbereich oder die konkrete Arbeitsposition des einzelnen Vaters. Einflussnehmend sind darüber hinaus aber auch die jeweilige Unterstützung, die der Vater im Arbeitsumfeld erfährt, sowie die betriebliche Organisation der eigenen Abwesenheit.

4.2.1 Betriebskultur, Betriebsgröße und Branche

Die Betriebskultur, aber auch die Größe und die Branche des Betriebes, können die Väter in ihrer Entscheidung Elterngeldmonate zu nehmen unterstützen, oder aber auch einschränken.

Betriebskultur

Insgesamt bezeichnet eine große Mehrheit der Elterngeld-Väter, die an der Onlineumfrage teilgenommen haben, ihren Betrieb als familien- beziehungsweise als väter-freundlich. Sie verstehen darunter, dass ihre familiäre Interessen im Betrieb

wahrgenommen, thematisiert und berücksichtigt werden. Im direkten Vergleich zeigt sich, dass mehr Elterngeld-Väter ihrem Betrieb Familienfreundlichkeit (81) als explizite Väterfreundlichkeit (73) bescheinigen. Dies deutet darauf hin, dass nicht jedes betriebliche Engagement in Richtung Familienfreundlichkeit von den Elterngeld-Vätern auch als für Väter geeignet wahrgenommen wird. Gerade in Hinblick auf spezifische Maßnahmen und Angebote für Väter besteht ihrer Einschätzung nach noch verstärkter Handlungsbedarf.

Betrachtet man die Elterngeld-Väter im Vergleich der verschiedenen Nutzergruppen, zeigt sich ein detaillierteres Bild. Die ‚vorsichtigen Nutzer‘, mit einer Nutzung von ein bis zwei Elterngeldmonaten, schätzen ihren Betrieb häufiger als die anderen Vätergruppen bereits als familienfreundlich ein (85%). Im Gegenzug findet sich bei den ‚umgekehrten‘ Nutzern bzw. den ‚familienzentrierten‘ Nutzern, mit einer Inanspruchnahme von jeweils mindestens neun Elterngeldmonaten, eine kritischere Haltung: nur 69% bzw. 71% von ihnen bewertet das Betriebsklima als familienfreundlich.

Tabelle 4.2: Einflussnehmender Faktor Betriebsklima (2008)

Väter nach Nutzergruppen	„Wie schätzen sie das Betriebsklima in Ihrem Betrieb ein?“			
	familienfreundlich		väterfreundlich	
	Positiv	Negativ	Positiv	Negativ
	In %	In %	In %	In %
‚Vorsichtige Nutzer‘	85	15	76	24
‚(Semi-)Paritätische Nutzer‘	77	23	70	30
‚Familienorientierte Nutzer‘	83	17	74	26
‚Umgekehrte Nutzer‘	69	31	72	28
‚Familienzentrierte Nutzer‘	71	29	50	50
Alle Elterngeld-Väter	81	19	73	27

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Ein ähnliches Bild zeichnet sich hinsichtlich der Väterfreundlichkeit ab: Die Väter mit eher ‚vorsichtigem‘ Nutzungsverhalten beurteilen ihren Betrieb häufiger als väterfreundlich (76%) als der Durchschnitt aller Elterngeld-Väter (73%). ‚Familienzentrierte‘ Väter, mit kombinierter Nutzung aus mindestens neun Elterngeldmonaten und einer sich anschließenden Elternzeit, bewerten ihre Betriebe hingegen am seltensten als väterfreundlich: Nur jeder zweite Vater dieser Gruppe schätzt den eigenen Betrieb als explizit väterfreundlich ein.

Dies weist insgesamt darauf hin, dass das jeweilige Nutzungsmuster der Elterngeld-Väter im Zusammenhang damit steht, wie sie das Betriebsklima bewerten. Väter mit eher kürzerer Elterngeldnutzung beurteilen ihren Betrieb positiver als solche, die eine lange Elterngeldnutzung in Anspruch nehmen (und diese evtl. auch noch mit zusätzlicher Elternzeit kombinieren). Dies hängt mit den Erfahrungen die die Väter machen zusammen, aber auch mit ihren zu Grunde liegenden Ansprüchen. Zum einen stoßen Väter, die sich für eine längerfristige und komplexere Inanspruchnahme entscheiden, auch weiterhin häufiger auf spürbare Abwehr und auf Benachteiligung im Betrieb. Zum anderen sind ihre Ansprüche an diese Zeit bei ihnen höher, daher bewerten sie die Reaktionen und die Unterstützung im Betrieb (bzw. das Ausbleiben derselben) auch kritischer. Väter, die von vornherein nur maximal zwei Partnermonate in Anspruch nehmen möchten, sind von Seiten des Betriebes sozusagen ‚leichter‘ zufrieden zu stellen, als Väter, die familienbedingt eine längere Zeit freigestellt werden möchten. Daher verwundert es nicht, wenn die ‚vorsichtigen‘⁴⁴ Elterngeld-Väter häufiger zu einer familienfreundlichen Einschätzung ihres Betriebes kommen als die andere Väter.

Natürlich gilt dies auch in umgekehrter Reihenfolge, was sich insbesondere anhand der qualitativen Interviews mit den Elterngeld-Vätern zeigen lässt: Väter, die das Gefühl haben, in einem familien- oder väterfreundlichen Unternehmen zu arbeiten (dies trifft auf insgesamt 12 der 29 befragten Väter zu), trauen sich gleichzeitig auch eher, ihre Wünsche nach Familienzeiten im Betrieb offen zu artikulieren und erwarten in diesem Zusammenhang auch keine Probleme bei der Durchsetzung der Elterngeldmonate:

„Dadurch, dass wir hier diese ganzen Familien-und-Beruf-Geschichten gemacht haben [...] ist natürlich die Diskussionsgrundlage eine andere [...] wäre ein bisschen peinlich, wenn man dann plötzlich sagt: ‚Du, da haben wir Schwierigkeiten mit.‘“ (Bär, 335)

Je eher die Väter das Gefühl haben, dass Familien- oder väterfreundlichkeit im Betrieb bereits als Praxis – oder doch aber zumindest als Unternehmensziel – verankert ist, um so eher trauen sich die Väter auch, ihre persönlichen Wünsche im Hinblick auf die Elterngeldzeit anzusprechen und dabei auch ungewöhnlichere (sprich: längere) Nutzungsmuster für sich zu reklamieren. Herr Gepard, der sowohl Elterngeldmonate als auch Elternzeit in einem abgestuften Teilzeitmodell genommen hat, spricht vor diesem Hintergrund von einem positiven „Druckmittel“ (568), dass man in der Hand halte, vor allem wenn der Betrieb als familienfreundlich ausgezeichnet wurde. Er bescheinigt damit den diversen Zertifizierungsmaß-

nahmen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine positive Wirkung bei der Umsetzung von tatsächlichen Familienzeiten für Väter. Auch Herr Malve ist der Meinung, dass sein Arbeitgeber „auf jeden Fall“ (231) väterfreundlich sei und verweist auf ein gut funktionierendes Elternnetzwerk im Betrieb und einen Mailverteiler, der ausschließlich von „Männern organisiert“ sei (214). Für die Väter ist es dabei äußerst wichtig, dass sie direkt in ihrer Vaterrolle vom Betrieb angesprochen werden und nicht unter Maßnahmen, die sich an Mütter richten, subsumiert werden.

Insgesamt lässt sich sagen, dass eine offene und familienfreundliche Betriebskultur die Entscheidungen der Väter positiv beeinflusst, Elterngeldmonate in Anspruch zu nehmen. Dieser Zusammenhang gilt auch für den umgekehrten Fall: eine von den Vätern wahrgenommene familienunfreundliche Betriebskultur ruft bei ihnen Unsicherheit, Vorsicht und Kritik hervor. Verlässlicher Indikator für eine Betriebskultur, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer belastet, ist nach Ansicht der Väter eine rigide Anwesenheitskultur, die keinen bzw. wenig Raum für eine familienbedingte Abwesenheit gewährt. Herr Silber bringt die betrieblichen Erwartungen hinsichtlich der eigenen Anwesenheit so auf den Punkt:

„Fünf Tage da sein, jederzeit ansprechbar sein.“ (Herr Silber, 43/5)

Eine auf Anwesenheit fokussierte Betriebskultur schreckt Väter in ihrem Wunsch nach familial bedingten Auszeiten oder Phasen mit reduzierter Arbeitszeit ab. Ein vorrangiges Anliegen der Väter ist daher, dass ihr familiäres Engagement nicht mit Desinteresse an einer beruflichen Laufbahn verwechselt wird. Väter wünschen sich explizit beides: eine erfolgreiche Berufstätigkeit und ein aktives Familienleben. An ihre Betriebe richten sie die Erwartung, mehr Eigeninitiative zu zeigen, um Väterfreundlichkeit im Betrieb zu demonstrieren,

„... dass wirklich der Arbeitgeber Möglichkeiten anbietet [...] dass man nicht sagen muss, wir hätten da mal einen Vorschlag“ (Herr Geißblatt 12/10).

Betriebsgröße und Branche

Einen Einfluss darauf, ob Väter Elterngeldmonate nehmen oder nicht, haben auch die Betriebsgröße und die Branche, in der ein Vater arbeitet. Hinsichtlich der Branche wird von den Vätern vor allem der Unterschied zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst thematisiert. So fühlen sich beispielsweise die Väter, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, gegenüber Vätern in der freien Wirtschaft

privilegiert, hinsichtlich der größeren Akzeptanz ihrer väterlichen Familienaufgaben und einem geringeren Arbeitsdruck:

„Haben das Glück im öffentlichen Dienst, dass das durchaus gefördert wird [...] in der freien Wirtschaft [ist das] schon problematischer.“ (Herr Geißblatt, 31/8)

„... wir sind nicht unter Druck“ (Herr Almer, 725).

Herr Berg beschreibt, dass die Sicherheit seines öffentlichen Arbeitgebers, wieder an den gleichen Arbeitsplatz zurückkehren zu können, „auch ein Entscheidungsgrund [war], dass man es überhaupt macht“ (Herr Berg, 204). Auch das Thema Vertretung, ist sich Herr Segler sicher, ist in der freien Wirtschaft schwieriger zu lösen, da man als Vater dort stärker selbst verantwortlich für eine Vertretungslösung sei:

„Du musst einen Nachfolger bringen oder telefonisch zur Verfügung stehen.“ (Segler, 206)

Bei den Überlegungen, ob ein Vater Elterngeldzeit beantragt oder nicht, spielt auch die Betriebsgröße eine Rolle. Die befragten Väter gehen überwiegend davon aus, dass ein größerer Betrieb die eigene Abwesenheit vom Arbeitsplatz personell und organisatorisch besser abwickeln kann als ein Kleinbetrieb.

„Ein Konzern wie [unserer] oder bei einem größeren Mittelständler sollte das eigentlich kein Problem sein.“ (Herr Müller, 38/16)

Väter, die in kleineren Betrieben oder aber in personell schwach ausgestatteten Fachabteilungen arbeiten, machen sich dementsprechend mehr Gedanken über die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten. Überlegungen, welche Auswirkungen dies für den Betrieb im Ganzen oder die direkten Arbeitskolleginnen und Kollegen haben könnte, werden bei der Entscheidung, ob und wie lange Elterngeldmonate genommen werden, häufig angestellt. Herr Tal arbeitet beispielsweise in einer Abteilung mit „nur 4 Kollegen [...] wenn dann 25 Prozent ausfallen, ist es für die anderen eine entsprechend höhere Arbeitsbelastung“ (37/3). Herr Müller resümiert für Vertretungsregelungen insgesamt:

„Gerade bei so kleinen Betrieben [...] da kann sich der Chef das einfach nicht leisten, da für die zwei Monate einen einzustellen.“ (Herr Müller, 29/16)

Die Aussagen der Elterngeld-Väter in den Qualitativen Leitfadenterviews bestätigen, dass Väter nicht nur ihre persönlichen und familialen Wünsche im Blick haben, wenn sie sich für (oder gegen) Elterngeldmonate entscheiden. Im Gegenteil sind sie stets darauf bedacht, einen auch für den Betrieb akzeptablen Konsens zu

erreichen, um Beruf und Familie möglichst gut miteinander zu vereinbaren. Dabei werden auch Betriebsgröße und Branche und die sich hieraus für den Arbeitgeber und die Kolleginnen und Kollegen ergebenden Folgen mit reflektiert – im positiven wie im negativen Sinne.

4.2.2 Arbeitsorganisation, Arbeitsbereich und Arbeitsposition

In diesem Unterkapitel werden die betrieblichen Einflussfaktoren Arbeitsorganisation von dem individuellen Arbeitsbereich und der Arbeitsposition eines Vaters unterschieden und ihr Einfluss auf die väterliche Entscheidungsfindung für oder gegen Elterngeldmonate beschrieben.

Arbeitsorganisation

Ist die Arbeit in der Abteilung bzw. im eigenen Arbeitsumfeld insgesamt flexibel organisiert, bewerten die Väter ihre eigene Abwesenheit während der Elterngeldmonate als weniger problematisch. Hier bewährt sich, wenn im Unternehmen als Ganzem bzw. in der jeweiligen Abteilung oder im jeweiligen Team schon Vorerfahrungen mit flexiblen Arbeitszeiten oder einer flexiblen Arbeitsorganisation (z.B. tageweises Arbeiten von zu Hause aus) bestehen, da auf diese auch im Fall der Elterngeldmonate der Väter zurück gegriffen werden kann. Unternehmen bzw. Abteilungen, in denen Beschäftigten solche Möglichkeiten zugänglich gemacht werden, sind auch für die Bewältigung der väterlichen Elterngeldmonate eindeutig besser gerüstet.

Auch die Väter selbst bewerten es als positives Zeichen, wenn ihnen – auch schon zuvor – die Möglichkeit zu einer selbstbestimmt nutzbaren Flexibilität am Arbeitsplatz geboten und/oder auf vereinzelte Teilzeitwünsche von Vätern positiv reagiert wird. Solche positiven Eindrücke bezüglich einer flexiblen (und teilweise: kreativen) Handhabung von privaten bedingten Arbeits(zeit)wünschen übertragen die Väter gedanklich auf die von ihnen angestrebte Elterngeldzeit:

„Ob jetzt Familie oder Arzttermin, das ist eigentlich nie ein Problem gewesen bei uns.“ (Müller, 18/12)

Ebenfalls positiv wirkt sich eine stärker ergebnisorientierte Arbeitsorganisation aus. Werden Arbeitserfolge an den Resultaten gemessen und weniger an „diese[r] uralte[n] Anwesenheit“ (Herr Nickel, 736), haben Väter das Gefühl, auch trotz familienbedingter Auszeiten oder reduzierter Arbeitszeiten Leistungen vorzeigen zu können und für diese auch Anerkennung zu erfahren. Denn für die Väter steht im Beruf im Vordergrund:

„... das Ergebnis ist das gemeinsame Ziel“ (Herr Nickel, 751).

Betriebliche Regelungen, in denen Arbeitszeiten und Anwesenheit am Arbeitsplatz rigide organisiert sind und eingehalten werden müssen, schrecken Väter eher ab, selbst Vorschläge in Bezug auf flexibilisierte Arbeitsformen zu entwickeln und vorzuschlagen. Dies gilt auch für die Möglichkeit der (Tele-)Heimarbeit. Die Vorstellung, vom häuslichen Schreibtisch aus Berufliches zu erledigen, erleichtert vielen Vätern die Entscheidung zu Gunsten einer Elterngeldphase (evtl. auch in Verbindung mit Teilzeitarbeit). So berichtet Herr Geißblatt, dass seine Entscheidung daran geknüpft war, „überwiegend zu Hause die Möglichkeit gehabt [zu haben], meine Tätigkeiten zu erledigen“ (13/2), da er sich einen kompletten Ausstieg aus dem Beruf während dieser Zeit nicht vorstellen konnte. Die Möglichkeit, einen familial bedingten Ausstieg auch als ‚teilweisen‘ Ausstieg in Teilzeit zu organisieren, vereinfacht die Entscheidung jedoch für viele Väter.

Die Arbeitsorganisation spielt auch insofern in der Entscheidungsfindung der Väter eine Rolle, als dass sie sich auch über die Arbeitsaufteilung zwischen den Kolleginnen und Kollegen im Team Gedanken machen. So beschreibt Herr Mars diese als ein „gutes Miteinander, [weil] jeder bemüht ist, die meisten Aufgaben soweit zu erledigen, dass der Nächste nicht damit auch noch belastet ist“ (19/11). Solche positiven Erfahrungen des kollegialen Miteinanders unterstützen die Väter in ihrer Entscheidung, eine familienbedingte Auszeit zu nehmen. Verläuft die Arbeitsorganisation im Team gut, trauen sich die Väter eher, den Kolleginnen und Kollegen eventuelle Mehrbelastungen durch die eigene Abwesenheit zuzumuten. Insgesamt kann eine flexible, nicht ausschließlich an der Anwesenheit orientierte und kollegiale Arbeitsorganisation im Betrieb als Unterstützung für das familiäre Engagement bezeichnet werden.

Arbeitsbereich und Arbeitsposition

Auch der Arbeitsbereich, in dem der jeweilige Elterngeld-Vater arbeitet, oder seine Position innerhalb des Unternehmens nimmt Einfluss auf die Organisierbarkeit von Familienzeiten. Hierbei spielt das eigene Aufgabenspektrum, das von ihnen bearbeitet werden muss eine wichtige Rolle. Günstig ist ein Arbeitsbereich der keine tagtägliche Anwesenheit erfordert und bei dem die Arbeitsinhalte auch vertreten oder umverteilt werden können. Die Arbeit von Herrn Mohn „brennt so gesehen nicht sofort an, wenn man nicht da ist“ (137) und auch Herr Weber meint:

„Ist nicht so, dass alles in die Luft fliegt, wenn ich hier weg bin. Es läuft also geordnet weiter.“ (Herr Weber, 25/3)

Für Herrn Silber erweist es sich als günstig, dass sein Arbeitsbereich „weiter weg vom brandheißen Tagesgeschäft“ (45/21) angesiedelt ist, was eine familienbedingte Auszeit begünstigt.

Widersprüchliche Angaben machen die Väter allerdings hinsichtlich möglicher Vertretungsregelungen. Auf der einen Seite finden die Elterngeld-Väter, dass Aufgaben in schnelllebigen Arbeitsbereichen nur schwierig zu vertreten seien. Familiäre Auszeiten seien in diesen Abteilungen daher besonders schwierig zu realisieren. Auf der anderen Seite glauben Väter wie Herr Eibe, dass gerade solche Bereiche problemlos Vertretungen organisieren könnten, weil auch die Vertretung „kommt sehr schnell rein“ (Eibe, 330). Die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten sei daher in solchen Arbeitsbereichen durchaus möglich. Alles in allem können manche Arbeitsbereiche besser vertreten werden als andere.

„Wenn ich die Anfrage wegschicke, kann das auch jemand anderes entgegennehmen. Das ist jetzt nicht speziell auf mich abgestellt.“ (Herr Almer, 223)

Insgesamt kommen die in den Qualitativen Leitfadenterviews befragten Elterngeld-Väter jeweils für sich zu der Einschätzung, dass genau ihre Arbeitsposition jeweils besonders geeignet für familienbedingte Auszeiten sei. Während die Frage nach Realisierung von Elterngeldmonaten in anderen, benachbarten Abteilungen oder auf anderen Positionen als wesentlich problematischer eingeschätzt wird. Hier zeichnet sich ab, dass die befragten Elterngeld-Väter, die ihre Elterngeldphase schon genommen hatten, sich selbst häufig als privilegiert, bevorzugt oder besonders glücklich darstellen – da ihnen etwas gelungen ist, von dem sie annehmen, dass es für die Mehrheit der anderen Väter noch viel schwerer wäre als für sie selbst.

Besonders deutlich wird dies bei der Einschätzung, ob Führungspositionen mit einer Abwesenheit oder Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elterngeldmonaten möglich sei. Väter, die selbst keine Führungsverantwortung tragen und wie Herr Almer als ‚normaler Sachbearbeiter‘ (113) sind, glauben sich selbst im Vorteil gegenüber Vätern in Führungspositionen:

„[Es ist] kein Problem...nicht wegen dem Urlaub und auch nicht wegen der Elternzeit, es wurde voll unterstützt.“ (Herr Almer, 113)

Viele Väter sind dagegen überzeugt, dass mit der Höhe der eigenen beruflichen Position dann auch die Nutzungsmöglichkeiten der Elterngeldmonate sinken. Eine

Führungskraft in Teilzeit oder in Elterngeldmonaten ist für viele Väter (noch) schwer vorstellbar:

„Es gibt Positionen, wo sich die Leute denken: ‚Muss das jetzt sein?‘ [...] Das geht dann schlecht in der [Führungs-]Funktion.“ (Weber, 39/16, 14/6)

Umso interessanter ist, dass diejenigen von uns interviewten Elterngeld-Väter, die selbst Führungskraft im Betrieb sind, genau in einer umgekehrten Logik argumentieren und vielmehr davon überzeugt sind, dass gerade der arbeitsorganisatorische Handlungsspielraum, der mit einer Führungsposition einhergeht, die Nutzung der Elterngeldmonate sogar vereinfacht.

„Ich bin [...] ergebnisverantwortlich. Das kann ich so einteilen, wie ich es brauche [...] Wenn ich noch etwas machen muss, kann ich es abends nachholen.“ (Herr Nickel, 37, 45)

Eine andere Führungskraft, die bereits Elterngeldmonate genommen hat, hebt hervor, dass es gerade die Eigenverantwortlichkeit über den Arbeitsbereich ist, die die eigene Entscheidung zu Gunsten einer Elterngeldzeit positiv beeinflusst.

„Insofern konnte ich [...] selber die Entscheidung treffen [...] konnte die Auswirkung der Entscheidung überblicken.“ (Herr Sonne, 20/7)

In der Logik der interviewten Führungskräfte erhöhen sich mit der eigenen Position im Betrieb demnach die Möglichkeiten, gewünschte Familienzeiten auch tatsächlich umzusetzen. Oder wie Herr Kalla es zusammenfasst:

„Je höher man qualifiziert ist, desto leichter wird es dem Arbeitnehmer fallen, seine Möglichkeiten durchzusetzen.“ (Herr Kalla, 527)

Das gilt auch mit umgedrehten Vorzeichen: je niedriger die Arbeitsposition oder Qualifikation eines Vaters, desto schlechter ist auch seine Verhandlungsposition gegenüber dem Betrieb.

„Man konnte feststellen, je niedriger qualifiziert die Leute, desto höher war der Druck der Arbeitgeber.“ (Herr Kalla, 460)

Die divergierenden Einschätzungen von Führungskräften und normalen Beschäftigten können einerseits damit erklärt werden, dass in unseren Interviews nur diejenigen zu Wort gekommen sind, denen als also auch tatsächlich gelungen ist, von ihrem Elterngeldanspruch Gebrauch gemacht haben. Sie reflektieren ihr Gelingen dann vor dem Hintergrund ihres spezifischen Arbeitsbereiches bzw. ihrer spezifischen Position. Wie dies anderen Vätern, auf anderen Positionen oder in anderen Arbeitsbereichen gelingen könnte, können sich die befragten Väter oft-

mals weniger gut vorstellen. Ihre eigenen Bedingungen scheinen ihnen daher – rückblickend – besonders günstig gewesen zu sein.

Zum anderen ist kann dies auch als Hinweis darauf verstanden werden, dass sich die Elterngeld-Väter noch immer als Ausnahme vom Normalfall begreifen und versuchen, ihren eigenen Erfolg mit ihrem speziellen Arbeitshintergrund zu erklären. Dies bedeutet auch, dass sich die Mehrheit von ihnen (noch) nicht als Teil einer umfassenden, neuen sozialen Bewegung von Vätern wahrnimmt, die ein Recht auf die Elterngeldmonate hat, sondern vielmehr davon ausgeht, dass die Elterngeldphase bisher nur in Einzelfällen und bei individuellem Verhandlungsgeschick realisierbar ist.

4.2.3 Unterstützung im Arbeitsumfeld

In diesem Unterkapitel werden die verschiedenen betrieblichen Personengruppen einzeln vorgestellt und ihre Unterstützungsleistungen aus Sicht der Väter bewertet. Unterschieden wurde dafür zwischen den Personalabteilungen, Betriebs-, bzw. Personalräten und Gleichstellungs-, bzw. Frauenbeauftragten in den Unternehmen als qua ihrer Aufgabe für das Thema zuständigem Personenkreis sowie den direkten Vorgesetzten.

Personalabteilung, Betriebs-/Personalrat sowie Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte

Ein eher zwiespältiges Bild ergibt sich hinsichtlich der Frage, wie stark sich die Elterngeld-Väter von den zuständigen betrieblichen Akteuren bei der Realisierung ihres Wunsches nach Elterngeldmonaten unterstützt fühlen. Die Mehrheit der in der Online-Umfrage befragten Elterngeld-Väter wurde durch Personalabteilung (57 %), den Betriebs- bzw. Personalrat (54 %) bzw. die Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte (53 %) lediglich „etwas unterstützt“. Nur jeder siebte bis zehnte Elterngeld-Vater erhielt eine wirklich „sehr starke“ Unterstützung durch eine oder mehrere dieser zuständigen Betriebsakteure (vgl. Tab. 4.3).

Im Vergleich der Akteure zueinander, schneiden die Personalabteilungen noch am positivsten ab. Nur einer von zwölf Vätern erhielt hier keine Unterstützung und immerhin jeder dritte Vater wurde zumindest „stark“ unterstützt.

Die Betriebsräte bzw. Personalräte waren für die Väter vergleichsweise weniger hilfreich: Jeder sechste Vater hat hier keine Unterstützung erhalten, aber immerhin fühlte sich jeder dritte Vater hier zumindest „stark“ unterstützt.

Noch nachrangiger ist für die Väter die Bedeutung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Unterstützerin: Jeder fünfte Vater fand hier keine Unterstützung, jeder vierte Vater eine mindestens „starke“ Unterstützung.

Tabelle 4.3: Unterstützung durch Betriebsakteure (2008)

Unterstützung durch	„Wie stark war die Unterstützung, die Sie im Betrieb bei der Realisierung der Elterngeldmonate erhalten haben?“				
	Sehr stark unterstützt	Stark unterstützt	Etwas unterstützt	Nicht unterstützt	Gesamt
Personalabteilung	10	25	57	8	100
Betriebsrat bzw. Personalrat	13	17	54	16	100
Gleichstellungsbeauftragte bzw. Frauenbeauftragte	15	11	52	22	100

SowiTra: Elterngeld-Väter2008.

Die betriebliche Realisierung der väterlichen Elterngeldmonate stellt sich damit alles in allem noch lange nicht als optimal dar. Die für die Umsetzung der Elterngeldzeit bzw. für die Unterstützung der Väter zuständigen Betriebsakteure nehmen ihren Auftrag offensichtlich (noch) in sehr unterschiedlicher Weise wahr und sehen ihre Zuständigkeit für das Thema bzw. die Personengruppe der Väter noch nicht überall als gegeben.

Hinzu kommt allerdings auch, dass die Väter selbst nicht immer besonders hohe Erwartungen an ihre Betriebs- bzw. Personalräte oder die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten richten. Diese Akteure werden von ihnen erst dann als potenzielle Unterstützerinnen und Unterstützer wahrgenommen und aufgesucht, wenn sich bereits massive Konflikte bei der Inanspruchnahme der Elterngeldzeit anbahnen. Im Regelfall erwarten die Väter – dies bestätigt sich sehr deutlich in den Qualitativen Leitfadeninterviews – vor allem von den Personalabteilungen eine sachlich kompetente Unterstützung ihrer Elterngeldphase.

Vereinzelt weisen die Elterngeld-Väter darauf hin, dass die betrieblichen Gleichstellungsbeauftragten aus ihrer Sicht in erster Linie „Frauenbüros“ seien (Herr Nelke, 427). Nicht nur, weil die Väter sich nicht dorthin wenden wollten, sondern auch, weil die Gleichstellungsbeauftragten die Elterngeld-Väter noch gar nicht als potentielle Klientel für sich entdeckt hätten.

„... ich weiß noch, da waren wir auf einer Sitzung und da wurde das Thema angesprochen, also Belastungen von Frauen. Eine Frau schilderte

dann auch, wie belastend und schwierig das alles ist und da guckte eine Mitarbeiterin aus diesem Frauenbüro meinen Kollegen an und sagte, ‚da sehen Sie mal wie das ist‘. Und da sagte mein Kollege: ‚das weiß ich, ich habe das ja auch alles drei Jahre mitgemacht‘ und da hat die erst mal gar nichts mehr gesagt. Die haben das auch noch nicht so richtig verinnerlicht. So wie es auf der Männerschiene dieses Bild gibt, gibt es auf der Frauenschiene... auch immer noch dieses alte Bild.“ (Herr Nelke, 433).

Tabelle 4.4: Unterstützung durch Betriebsakteure nach Nutzergruppen (2008)

Wie stark war die Unterstützung, die sie erhalten haben?	5 Gruppen von Elterngeld-Vätern:					Alle Väter
	„Vor-sichtige Nutzer“	„(Se-mi-) Paritä-tische Nutzer“	„Fami-lien-ori-entier-te Nutzer“	„Umge-kehrte Nutzer“	„Fami-lien-zen-trierte Nutzer“	
	In %					
Durch: Personalabteilung						
(sehr) stark unter-stützend*	39	29	27	29	37	35
Wenig bis gar nicht unter-stützend*	61	71	73	71	63	65
Durch: Betriebsrat bzw. Personalrat						
(sehr) stark unter-stützend*	31	23	26	27	48	30
Wenig bis gar nicht unter-stützend*	69	77	74	73	52	70
Durch: Gleichstellungsbeauftragte bzw. Frauenbeauftragte						
(sehr) stark unter-stützend*	25	14	27	32	38	25
Wenig bis gar nicht unter-stützend*	75	86	73	68	62	75
* Die vier Antwortkategorien aus Tab. 3.3 wurden hier zu zwei Antwortausprä-gungen zusammengefasst.						

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Ein interessantes Ergebnis aus der Online-Befragung wird in Tabelle 4.4 ebenfalls sichtbar: Offensichtlich verhalten sich die zuständigen Betriebsakteure gegenüber Elterngeld-Vätern mit unterschiedlichen Nutzungsmustern auch unterschiedlich unterstützend.

So fühlen sich ‚vorsichtige‘ Elterngeld-Väter, mit kurzer Nutzungsdauer, überdurchschnittlich häufig „stark“ von der Personalabteilung unterstützt (39 %).

Väter, die sich an einer paritätischen Aufteilung der Elterngeldmonate (und einer sich evtl. anschließenden unbezahlten Elternzeit) orientieren, wie die ‚(semi-)paritätischen‘ oder die ‚familienorientierte‘ Väter, werden deutlich seltener „stark“ durch die Personalabteilung (29 % bzw. 27 %) unterstützt. Zudem erhalten sie von allen Vätern am seltensten eine „starke“ Unterstützung durch den Betriebs- bzw. Personalrat (23 % bzw. 26 %).

Hingegen erhalten ‚umgekehrte‘ bzw. ‚familienzentrierte‘ Elterngeld-Väter, die den überwiegenden Teil der Elternmonate selbst nutzen (plus sich möglicherweise eine noch anschließende Elternzeit) – und dabei vermutlich auch häufiger auf Widerstand im Betrieb stoßen – überdurchschnittlich häufig eine „starke“ Unterstützung durch Betriebs- oder Personalrat (27 % bzw. 48 %) sowie durch Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte (32 % bzw. 39 %).

Dies bestätigt sich in entsprechender Weise auch durch die Qualitativen Leitfadenterviews mit den Elterngeldvätern. Die Personalabteilungen tun sich insgesamt durch mindestens sachliche, häufig aber auch unterstützende Kooperation mit den Vätern hervor.

„[Die Personalabteilung] hat mich da gestärkt und gesagt, das wäre überhaupt kein Problem.“ (Herr Malve, 99)

Die Väter fühlen sich dort in großer Mehrheit gut beraten und gut aufgehoben.

„Haben gesagt, ich muss bloß eine Mail schreiben [...] das läuft dann unproblematisch.“ (Herr Weber, 13/3)

Wenn die zuständigen Personalakteure die Väter nicht aktiv in ihrem Vorhaben unterstützen, legen sie ihnen zumindest keine Steine in Form von unnötigen bürokratischen Abläufen in den Weg. Nur in wenigen Fällen äußern Väter ihre Unzufriedenheit über die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung.

„Also die Struktur, wer wen informiert und was man noch alles machen muss. Das kam so peu á peu, [...] das wirkte auf mich [...] holprig.“ (Herr Fisch, 33/4)

Meist handelte es sich dabei um Väter, die entweder als Erste im Betrieb Elterngeldmonate in Anspruch nehmen oder um Väter, die gleich nach Einführung des Gesetzes dieses wahrgenommen haben.

„Bei den Müttern [...] das Modell war soweit bekannt [...] aber ich war jetzt der erste Vater.“ (Herr Geißblatt, 35/3)

Insofern belaufen sich die negativen, eher chaotischen Erfahrungen mit den zuständigen betrieblichen Akteuren auf die Anlaufzeit in den ersten Monaten des Jahres 2007. In dieser Zeit waren die meisten betrieblichen Akteure und insbesondere viele Personalabteilungen völlig unvorbereitet auf das Interesse von Vätern an den Elterngeldmonaten. Dies ist den Vätern nicht entgangen. Vielmehr haben sie sensibel registriert, wann ihnen mit Ausgrenzung oder Ignoranz begegnet wurde, auch wenn es sich um symbolische Formen gehandelt hat:

„Ich war schon kurz davor, den Frauen-Fragebogen zu nehmen und oben drüber ‚Väter‘ zu schreiben.“ (Herr Schmieder, 398)

Auffällig ist, dass nur zwei Väter im Interview von selbst die Rolle des Betriebsrats als zuständigem Akteur ansprechen. Und keiner der Väter kommt von selbst auf die Frauen- oder eine Gleichstellungsbeauftragte als möglicher Unterstützerin zu sprechen. Dieses Ergebnis unterstreicht die marginale Rolle, die diese betrieblichen Akteure aus Sicht der Väter spielen – solange keine gravierenden Probleme bei der Realisierung der Elterngeldmonate auftreten.

Vorgesetzte

Von Seiten der Vorgesetzten, der Arbeitskollegen und der anderen Väter im Betrieb fühlen sich die im Rahmen der Onlinestudie befragten Elterngeld-Väter mehrheitlich „etwas“ unterstützt. Rund ein Drittel der Väter wurde durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen sogar „stark“ oder sogar „sehr stark“ unterstützt.

Betrachtet man die einzelnen Personengruppen getrennt, ergibt sich folgendes Unterstützungspotenzial für die Elterngeldväter:

Die stärkste Unterstützung erhalten Elterngeld-Väter durch ihre weiblichen Arbeitskolleginnen: 48 % sind von ihnen „stark“ oder „sehr stark“ unterstützt worden. Nur 4 % der Väter erhalten von ihnen gar keine Unterstützung.

Etwas schwächer fällt die Unterstützung durch Vorgesetzte oder männliche Kollegen aus. Jeder vierte Elterngeld-Vater wurde nach eigener Wahrnehmung von ihnen „sehr stark“ bzw. jeder achte sogar „sehr stark“ unterstützt.

Tabelle 4.5: Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen (2008)

Unterstützung durch	„Wie stark war die Unterstützung, die Sie im Betrieb bei der Realisierung Ihres Wunsches nach den Elterngeldmonaten erhalten haben?“				
	Sehr stark unterstützt	Stark unterstützt	Etwas unterstützt	Nicht unterstützt	Gesamt
Vorgesetzte	12	24	51	13	100
Weibliche Arbeitskollegen	18	30	48	4	100
Männliche Arbeitskollegen	13	24	56	7	100
Andere Väter im Betrieb	15	22	54	9	100

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Allerdings muss auch festgehalten werden: Jeder achte Elterngeld-Vater hat keine nennenswerte Unterstützung von seinen Vorgesetzten bei der Realisierung der Elterngeldmonate erhalten. Ein Nicht-Gewähren von Unterstützung – auch dies eine Form der Verweigerung oder der Abwehr – zeichnet sich demnach stärker für die Vorgesetzten als für die Kolleginnen und Kollegen ab.

Tabelle 4.6: Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen & Vorgesetzte nach Nutzergruppen (2008)

„Wie stark war die Unterstützung, die sie erhalten haben?“	5 Gruppen von Elterngeld-Vätern:					Alle Väter
	„Vorsichtige Nutzer“	„(Semi-) Paritätische Nutzer“	„Famili-orientierte Nutzer“	„umgekehrte Nutzer“	„Famili-zen-trierte Nutzer“	
In %						
Durch: Vorgesetzte						
(sehr) stark unterstützend	38	30	33	29	32	35
Wenig bis gar nicht unterstützend	62	70	67	71	68	65
Durch: Weibliche Arbeitskollegen						
(sehr) stark unterstützend	50	41	39	51	54	47
Wenig bis gar nicht unterstützend	50	59	61	49	46	53

Durch: Männliche Arbeitskollegen						
(sehr) stark unterstützend	38	29	30	38	44	36
Wenig bis gar nicht unterstützend	62	71	70	62	56	64
Durch: Andere Väter im Betrieb						
(sehr) stark unterstützend	40	32	21	29	50	37
Wenig bis gar nicht unterstützend	60	68	79	71	50	63
Die vier Antwortkategorien aus Tab. 3.5 wurden hier zu zwei Antwortmöglichkeiten zusammengefasst.						

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Erneut zeigt sich, dass Väter mit unterschiedlichem Nutzungsmustern bei der Inanspruchnahme der Elterngeldphase auch unterschiedlich starke Unterstützung erhalten (vgl. Tab. 4.6).

„Vorsichtige“ Elterngeld-Väter, mit kurzer Nutzungsdauer, fühlen sich insgesamt von den Vorgesetzten wie auch von den Kolleginnen und Kollegen überdurchschnittlich häufig „stark“ oder „sehr stark“ unterstützt.

Väter, die sich an einer paritätischen Aufteilung der Elterngeldmonate (und einer sich evtl. anschließenden unbezahlten Elternzeit) orientieren, wie die „(semi-)paritätischen“ oder die „familienorientierten“ Väter, werden am seltensten von allen Elterngeld-Vätern „stark“ von Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen unterstützt. Insbesondere die Unterstützung der männlichen Kollegen fällt für diese Väter vergleichsweise selten „stark“ aus (29 % bzw. 30 %).

Auch die „umgekehrten“ bzw. „familienzentrierten“ Elterngeld-Väter, die den überwiegenden Teil der Elternmonate selbst nutzen (plus sich möglicherweise eine noch anschließende Elternzeit) erhalten von den Vorgesetzten auffallend häufig keine oder nur wenig Unterstützung bezüglich ihrer Elterngeldphase. Allerdings lassen ihnen die weiblichen und männlichen Kolleginnen und Kollegen – und dies gilt insbesondere für die „familienzentrierten“ Väter – eine überdurchschnittliche Unterstützung zukommen.

Diese Einzelergebnisse verweisen darauf, dass Vorgesetzte diejenigen Väter am stärksten unterstützen, die den Arbeitsplatz möglichst kurz – d.h. nicht länger als für ein oder zwei Partnermonate – verlassen. Weibliche Arbeitskolleginnen und Kollegen erweisen sich hingegen insgesamt am stärksten unterstützend, gerade

auch dann, wenn die Väter eine längere familienbedingte Auszeit nutzen. Offensichtlich drücken sich im Grad der Unterstützung, den die einzelnen gewähren, im höchsten Maße auch unterschiedliche Anschauungen bzw. Wertschätzungen über das aus, was ihnen unter Geschlechteraspekten als jeweils ‚angemessenes‘ oder ‚unangemessenes‘ Väterverhalten erscheint.

Dass insbesondere die Vorgesetzten sich als Schlüsselpersonen im Unternehmen erweisen, deren Unterstützung für die Väter von Bedeutung ist bzw. wäre, dies bestätigen auch die Erkenntnisse aus den Qualitativen Leitfadeninterviews mit den Vätern. Der Einfluss der Vorgesetzten wurde dort klar artikuliert. Das zeigt sich schon allein daran, dass der Vorgesetzte von fast allen Vätern als zentrale betriebliche Akteure angesprochen wurde: 22 der insgesamt 29 interviewten Väter sprachen dieses Thema an. 15 Väter berichten von neutralen bis positiven Reaktion der Führungskraft. Daher verwundert nicht, dass die Väter den Vorgesetzten insgesamt einen besonders großen Einfluss auf die Entscheidung bescheinigen, ob Elterngeldmonate genommen werden und in welcher Form:

„Und klar denkt man, soll ich es machen, soll ich es nicht machen? Wie sind die Reaktionen da oben?“ (Herr Weber, 29/3)

Die Vorgesetzten haben darüber hinaus einen wesentlichen Einfluss darauf, wie einfach oder schwer sich die Wünsche der Väter nach Familienzeiten im Betrieb umsetzen lassen. Der Rückhalt des direkten Vorgesetzten im Betrieb ist für die Väter daher besonders wichtig.

„Wenn ich gemerkt hätte, das ist vielleicht nicht so passend, dann hätte ich das nicht gegen alle Widerstände durchgeboxt.“ (Herr Kupfer, 37/2)

Die Unterstützungsleistungen des Vorgesetzten stellen die Väter dabei häufig in einen direkten Zusammenhang mit seiner eigenen familialen Situation. Entscheidend ist dabei nicht nur, ob die Führungskräfte selber Kinder haben oder nicht, sondern vor allem als wie familienorientiert sich die Vorgesetzten erweisen. Für die Väter ist es relevant, einschätzen zu können, welchen Stellenwert die Familie im Leben des Vorgesetzten einnimmt. Im Vorteil sind diejenigen, die einen Vorgesetzten mit ausgeprägtem Familieninteresse haben.

„Also gerade bei ihm ist es so, dass seine Kinder eigentlich schon über alles gehen [dadurch ist es] schon einfacher.“ (Herr Müller, 5/14)

„Chef hat auch zwei Kinder... der ist da auch schon der Family-Typ [...] da kamen keine dummen Ansagen.“ (Herr Düne, 268)

Allerdings werden auch schon solche Vorgesetzten geschätzt, die die Elterngeldnutzung sachlich behandeln und wie jede andere gesetzliche Maßnahme fair

durchführen, ohne selbst eine besonders ausgeprägte Familienfreundlichkeit aufzuweisen.

Von großem Vorteil, gerade auch bei skeptischen oder abwehrenden Vorgesetzten, ist das Wissen der Väter, dass sie sich in letzter Instanz auf einen individuellen, gesetzlichen Anspruch zurückziehen können. So war der Vorgesetzte von Herrn Schmieder zwar wenig begeistert, Herr Schmieder aber weiß: „... er konnte sich nicht dagegen wehren, denn es ist ja ein Gesetz“ (Schmieder, 85). Dieses Wissen um die eigenen Rechte stärkt das Selbstbewusstsein der Väter, da als gedanklicher Fluchtpunkt immer noch die Möglichkeit bestehen würde, dass sie sich ‚stur‘ auf ihren gesetzlichen Anspruch zurückziehen könnten. Allerdings wünschen sich die Väter ein solches Vorgehen nicht, sie hoffen vielmehr auf die Unterstützung ihres Familienengagements durch die Vorgesetzten. Dies macht deutlich, dass die bisher noch viel zu oft ambivalente Unterstützung durch die Vorgesetzten, wie sie sich auch in den Ergebnissen der Online-Befragung widerspiegelt, durchaus Anlass zu Kritik gibt.

Die Elterngeld-Väter erklären sich die zögerliche oder mangelnde Unterstützung ihrer direkten Vorgesetzten mit deren konservativen Familieneinstellungen oder ihrer extremen Orientierung auf die Erwerbsarbeit. So begründet Herr Silber das Unverständnis seines Chefs mit dessen fehlendem familiären Hintergrund:

„Ende 40, Single mit Beziehung, da kann ich... auch kein Verständnis voraussetzen.“ (Herr Silber, 31/21)

Die Frage, ob ein Vorgesetzter einen Vater in seinen Elterngeld-Plänen unterstützt, wird als abhängig davon begriffen, welches Selbstverständnis der Vorgesetzte selbst in Bezug auf Geschlechterrollen und Männlichkeit besitzt und welche Arbeitsteilung im Paar er für ‚angemessen‘ hält. Herr Schmieder bezeichnet seinen Vorgesetzten daher beispielsweise als jemanden vom „alten Schlag“ (157):

„Als er geheiratet hat, wusste er, dass seine Frau alles machen musste. Er ist der Geldeintreiber und sie die Hausfrau. Und so benimmt er sich auch.“ (Herr Schmieder, 157)

Er berichtet von offener Schikane durch seinen Vorgesetzten mit der Konsequenz, eine Stelle, für die sich dieser beworben hatte, nicht bekommen zu haben, „weil: Ich geh ja in Elternzeit und bin deshalb nicht greifbar“ (Herr Schmieder, 88).

Doch nicht nur männliche Vorgesetzte reagieren überrascht bis negativ, auch weiblichen Führungskräften bescheinigen einige Väter Unaufgeschlossenheit bis Unverständnis gegenüber ihrem familialen Engagement.

„Da war sie schon überrascht [...] in ihrem Selbstverständnis [ist] eine Frau, die schwanger wird, die fällt erst mal aus. Aber ein Mann nicht unbedingt.“ (Herr Esche, 141/255)

Dennoch legen die Elterngeld-Väter viel Wert auf die Zustimmung des direkten Vorgesetzten und gehen dafür auch Kompromisse ein – manchmal sehr zu Lasten der Familie:

„Der erste Reflex natürlich [...] ‚funktioniert mein Laden weiter?‘ [Als dann klar war] über Weihnachten und nur zwei Monate [...] und ich kann von zu Hause aus fast alles machen, da war das kein Problem.“ (Herr Bär, 331)

Festgehalten werden kann, dass die direkten Vorgesetzten die Schlüsselpersonen im Unternehmen sind, sowohl hinsichtlich der Entscheidungsfindung der Väter, ob sie Elterngeldmonate nehmen oder nicht, als auch hinsichtlich der Dauer der Abwesenheit, bzw. hinsichtlich der Frage, ob die Elterngeldzeit mit Teilzeit kombiniert werden soll oder nicht. Gerade der eigene familiäre Hintergrund der Vorgesetzten sowie deren eigene Geschlechtervorstellungen haben große Folgen für die betrieblichen Nutzungsmöglichkeiten familialer Auszeiten von Vätern.

Direkte Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sowie andere Väter im Betrieb

Die Mehrheit der Väter aus den Qualitativen Leitfadeninterviews haben überwiegend positive Reaktionen von ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen auf die Nutzung der Elterngeldmonate geerntet. Ähnlich wie bei den Vorgesetzten ist auch für die Reaktionen der Kolleginnen und Kollegen von Bedeutung, welchen Familienhintergrund und welche Geschlechtervorstellungen diese selbst haben. So war sich Herr Mars der Unterstützung seiner Kollegen sicher, denn „die meisten sind selber Eltern“ (18/4). Auch Herr Kalla berichtet von positiven Reaktionen, auch von solchen Kollegen, die selbst keine Erfahrung mit der Elterngeldzeit haben.

„Anerkennung, gerade bei den Kollegen, die selber Kinder haben [...] Erstaunen. ‚So etwas machst Du?‘“ (Herr Kalla, 160)

Wenn die Reaktionen nicht explizit positiv waren, berichten die Väter mehrheitlich von einer wohlwollenden Überraschung auf Seiten der Kollegen:

„[Kollegen waren] überrascht, dass es ein Mann macht [...] viele haben sich positiv geäußert.“ (Herr Berg, 271/349)

„Die waren überrascht [und] eher erstaunt.“ (Herr Esche, 181)

Dabei haben nur wenige Elterngeld-Väter den Eindruck gehabt, dass das Einverständnis der Kollegen vor allem davon abhängig gewesen ist, ob dadurch eine Zusatzbelastung auf sie selbst zukommt.

Von offenen und direkt negativen Reaktionen der Arbeitskollegen berichten nur ganz wenige der befragten Elterngeld-Väter. Wenn, dann erfolgt diese Ablehnung vor dem Hintergrund anderer, ‚veralteter‘ Geschlechter- und Familienvorstellungen – ähnlich wie es bei den Vorgesetzten der Fall ist.

„... die sind so was von nicht up-to-date [...] die denken, Frauen, das ist Erziehung und Herd und alles was dazu gehört“ (Herr Schmieder, 109).
Nur noch vereinzelt berichten Väter noch von einer Infragestellung ihrer eigenen Männlichkeit aufgrund ihres familiären Engagements von Seiten der Arbeitskollegen.

„Wo Kollegen sagen: ‚Was bist Du denn für einer, dass Du auf so einer weichen Schiene unterwegs bist?‘“ (Herr Silber, 32/19)

Ganz überwiegend wird aber das familiäre Engagement der Väter jedoch nicht mehr automatisch von den Kollegen mit ‚Unmännlichkeit‘ assoziiert. Herr Bär gehört zu denjenigen, die allerdings noch beide Reaktionen von männlichen Kollegen kennen. Er beschreibt dies als gegensätzliche Pole von unterschiedlichen Reaktionsweisen. Auf der einen Seite

„... politische Aktivisten mit einem libertären, feministischen Hintergrund – eher ein bisschen intellektuell-akademisch angehaucht [...] die dann selber sagen: ‚Ja, in den 80er Jahren, da war ich ja auch drei Jahre zu Hause – super, tolle Zeit gewesen!‘ [...] Und dann gibt es noch den traditionellen Malocher, dem ganz klar ist: Ich schaffe das Geld ran, am besten in Voll-Konti-Schicht und meine Frau soll zu Hause bleiben und auf die Kinder aufpassen. Die sehen das natürlich eher so: ‚Mach du mal deine Elternzeit. Wenn du meinst, dass ihr das braucht!‘“ (Herr Bär, 363)

Die unterschiedlichen Reaktionen lassen sich insgesamt gut in die Ergebnisse der Online-Befragung einreihen, in der sich die Elterngeld-Väter von männlichen Kollegen und anderen Vätern im Betrieb weniger unterstützt fühlten als von weiblichen Kolleginnen (vgl. Tab. 4.5).

„Frauen, die dann so auf mich zugekommen sind [...]: ‚Endlich einer der es macht!‘“ (Herr Gepard, 84)

„Bei den Frauen [...] ist man der Held.“ (Herr Nickel, 321)

Die weiblichen Kolleginnen im Betrieb beeinflussen demnach die Väter in ihrem Wunsch, Elterngeldmonate zu nehmen, in besonders positiver Weise und vermitteln ihnen Anerkennung und Unterstützung für ihr familiales Engagement.

Nicht unwichtig war zudem auch die Frage, ob die jeweiligen Elterngeld-Väter selbst ‚Pioniere‘ im Betrieb waren oder ob es schon andere Elterngeld- bzw. Elternzeit-Väter vor ihnen gegeben hatte, an denen sie sich orientieren konnten. Gab es solche Väter im Arbeitsumfeld, die bereits zuvor Elternzeit oder -geldmonate genommen hatten, trauten sich die Väter eher, ihren Wunsch offen zu artikulieren. Denn wenn es solche guten Beispiele im Betrieb gibt,

„... dann ist die Hemmschwelle nicht so hoch [...] sonst würde man vielleicht Bedenken haben, kann man das hier machen?“ (Herr Fisch, 23/2)

Wenn Väter in ihrem Arbeitsumfeld auf andere Väter stoßen, die schon Erfahrungen mit Elterngeldmonaten sammeln konnten, so nutzen einige die Möglichkeit, sich Informationen und Beratung aus ‚erster Hand‘ einzuholen.

„Habe den immer gefragt, was man machen kann und muss.“
(Herr Fisch, 3/5)

Insgesamt hat sich jedoch in der Online-Befragung gezeigt, dass Elterngeld-Väter in ihren Betrieben von anderen Vätern eine weniger intensive Unterstützung erhalten als von weiblichen Kolleginnen. Offensichtlich – darauf deuten auch die qualitativen Leitfadenterviews hin – gibt es noch zu wenig Möglichkeiten des Austausches zwischen der Elterngeld-Vätern im Betrieb, wo die erfahrenen die neuen Nutzer unterstützen und ermutigen könnten. Und es scheint so, als sei das Bewusstsein, dass eine solche gegenseitige Unterstützung wichtig sein könnte, bei der Mehrheit der befragten Elterngeld-Väter auch noch gar nicht dauerhaft verankert. Dies gibt erneut Anlass zur Vermutung, dass sich die bisherigen Elterngeld-Väter immer noch eher als ‚Einzelkämpfer‘ denn als neue soziale Gruppe im Betrieb sehen.

In den Betrieben, in denen solche Vorreiter bisher noch nicht existieren, mussten die befragten Elterngeld-Väter aus eigener Kraft zu der Entscheidung gelangen, die Elterngeldmonate zu nehmen. Sie sind sich dann ihrer Pionierstellung durchaus bewusst und beschreiben diese auch mit gewissem Stolz.

„Ich war ja bei uns im Betrieb der Vorreiter. Es braucht immer einen, der vorangeht.“ (Herr Gepard, 188)

4.2.4 Organisation der Abwesenheit

Ein großes Thema für die Entscheidung von Vätern für oder gegen die Elterngeldzeit ist die Frage der betrieblichen Organisation der eigenen Abwesenheit.

Erwähnt werden muss in diesem Zusammenhang, dass die Väter während der Planung ihrer Abwesenheiten insgesamt sehr viel Rücksicht auf die betriebliche Organisation nehmen. Sie reflektieren bei der Nutzung der Elterngeldmonate fast immer die Interessen des Unternehmens mit und suchen nach Kompromissen zwischen ihren familialen und den betrieblichen Interessen:

„... insbesondere das Unternehmen ist das Wichtigste... im Sinne von: Das tragen sie mit“ (Herr Eibe, 191).

Die meisten befragten Elterngeld-Väter haben sich jeweils schon vorab intensiv mit der Frage beschäftigt, wie die Arbeit während ihrer Abwesenheit organisiert bzw. ihr Arbeitsbereich in dieser Zeit umorganisiert werden kann, so dass eine möglichst reibungslose Weiterführung ihrer Arbeit gelingt.

„Wie wird das für meinen Verantwortungsbereich aussehen? Wie wird man das organisieren?“ (Herr Malve, 113)

Die Frage einer möglichen Vertretungsregelung ist eng damit verbunden, wie viele Elterngeldmonate der jeweilige Vater zusammenhängend in Anspruch nimmt und wie lange der Arbeitsplatz daher unbesetzt sein wird. Eine große Zahl von Elterngeld-Vätern äußert im Interview Überlegungen dazu, ab welcher Abwesenheitsdauer es sich für den Betrieb ‚lohnt‘ eine Vertretung ihrer Stelle zu organisieren. Wie viele andere Väter geht auch Herr Bäcker davon aus, dass es bis zu einer Abwesenheit von drei, vier Monaten für den Betrieb nicht lohnt, eine Vertretungskraft zu organisieren:

„... wenn man länger geht, da braucht man einen Ersatz. Weil sieben Monate, da kann man die Arbeit nicht liegen lassen. Bei zwei Monaten ist es anders... Da wird organisatorisch nicht unbedingt ein Nachfolger gesucht, weil wir haben nicht gerade Überkapazität.“ (Herr Bäcker, 14/18)

Dies bedeutet aber auch, dass es für den betroffenen Elterngeld-Vater, wie auch für seine engsten Kolleginnen und Kollegen, bei einer kürzeren Inanspruchnahme der Elterngeldzeit zu vergleichsweise stärkeren Arbeitsbelastungen kommt.

„Was man verteilen muss, wird verteilt. Was liegen kann, bleibt liegen [...] da sieht man eher wahrscheinlich einen Berg Arbeit auf sich zukommen, wenn man wieder zurückkommt.“ (Herr Bäcker, 23/18)

Würde der jeweilige Vater länger in die Elterngeldphase gehen, wäre demzufolge in vielen Betrieben eine geregelte Vertretung der Stelle wahrscheinlicher. Bisher

ist die Vertretungsfrage kaum geregelt, da viele Väter nur die zwei Partnermonate nehmen und daher keine Vertretung nötig scheint.

Um dem Betrieb möglichst wenige Probleme durch die eigene Abwesenheit zu bereiten, sind die Elterngeld-Väter sehr kompromissbereit. Dabei stimmen sie durchaus auch die zeitliche Planung der Elterngeldmonate, also wann sie ihre Auszeit im Kalenderjahr nehmen, mit den betrieblichen Bedarfen ab. Die Lage der Elterngeldmonate wird beispielsweise mit der Urlaubsplanung der Arbeitskollegen abgestimmt oder die Väter berücksichtigen in ihrer Planung die Projektzyklen sowie Hochlast- beziehungsweise Urlaubsphasen im Betrieb.

„Im Sommer, wo es nicht so arbeitsintensiv ist [...] da hat man gesagt, okay das kann man in der Zeit [...] vertreten.“ (Herr Almer, 134)

„Bevor ein neues [Projekt] kam, habe ich quasi die Lücke nutzen können... Bei Projekthochlauf hätte ich mir das vielleicht doch noch mal anders überlegt.“ (Herr Bäcker, 32/1)

Einige Väter gehen sogar soweit und verschieben die von ihnen favorisierte Lage der Elterngeldmonate auf Grund betrieblicher Belange:

„... konnte dann dienstlich aber nicht weg. [Später war es dann] relativ ruhig, deswegen habe ich dann die Elternzeit gemacht.“ (Herr Düne, 80)

Ihr familiales Engagement versuchen die meisten Väter in den betrieblichen Ablauf einzupassen und machen die Inanspruchnahme der Elterngeldzeit teilweise sogar davon abhängig. Das konkrete Nutzungsmuster der Elterngeldphase steht für einige Väter dabei in engerem Zusammenhang mit den betrieblichen Belangen als mit den familialen. Dies ist natürlich nur dann möglich, wenn die Grundversorgung des Kindes durch die Partnerin gedeckt ist.

Positiv vermerkt wird von den Vätern aber auch, wenn sie sich mit Vertretungsregelungen und der Organisation der eigenen Abwesenheit gar nicht erst beschäftigen müssten. Insofern kann das Bedürfnis, die eigene Abwesenheit zu regeln, auch auf das schlechte Gewissen der Väter zurückgeführt werden, den Betrieb mit solchen privaten Angelegenheiten zu belasten. Erfolgt dann eine Ansage des Betriebes, dass die Abwesenheit ganz sachlich und routiniert organisiert werden wird, entlastet dies die Väter von ihrem schlechten Gewissen.

„Haben sie auch gleich von vorn herein gesagt: [...] ‚mach Du das daheim‘. Und das geht hier schon irgendwie.“ (Herr Müller, 37/7)

Die Väter empfinden es als unterstützend, wenn bestehende Vertretungsregelungen, die auch für den Fall von Urlaub oder Krankheit gelten, einfach und unspektakulär auch auf die Abwesenheit in der Elterngeldphase angewendet wurden.

Dieser sachliche Umgang mit der eigenen Abwesenheit durch den Betrieb hat für sie eine entlastende Wirkung.

„Und das war eben mein etwas längerer Urlaub.“ (Herr Fisch, 23/5)

Als belastend wird es im Gegenzug von vielen Vätern empfunden, wenn es bisher im Betrieb keine derartigen Vertretungsregelungen gab, die dann analog in Kraft treten könnten. Denn dann birgt die eigene Abwesenheit potentiell immer das Risiko, dass die Kolleginnen und Kollegen diese Zusatzbelastung unkontrolliert auffangen müssen. In solchen Fällen ist dann auch Elterngeldnutzung in Teilzeit eher nachteilig: müssen die betroffenen Elterngeld-Väter dann doch meist das bisherige Aufgabengebiet trotz reduzierter Arbeitsstunden weiterhin alleine bearbeiten, in Ermanglung einer geregelten Vertretung.

Festhalten lässt sich, dass sich Väter in ihrem Nutzungsverhalten stark davon beeinflussen lassen, wie der Betrieb ihre Abwesenheit organisieren wird und ob Vertretungsregelungen vorhanden und problemlos umzusetzen sind. Die Elterngeld-Väter zeigen dabei eine große Bereitschaft, ihrem Arbeitgeber möglichst wenig organisatorische Probleme durch die Abwesenheit zu bereiten, wofür sie bereit sind, ihre Planung an betriebliche Bedürfnisse anzupassen.

5 Betriebliche Erfahrungen und Reaktionen

5.1 Erfahrungen der Väter

Dieses Kapitel behandelt die im Betrieb gemachten Erfahrungen der Elterngeld-Väter (Kap. 5.1), als auch die bisherigen Erfahrungen, wie sie sich aus Sicht der Betriebsakteure darstellen (Kap. 5.2). Die Auswertung stützt sich im Wesentlichen auf die Ergebnisse aus den Qualitativen Leitfadenterviews, die an passenden Stellen mit Daten aus der Online-Umfrage unterfüttert werden.

Insgesamt haben die Väter im Zusammenhang mit dem Elterngeld unterschiedliche, positive wie negative, Erfahrungen im Betrieb gemacht, wobei die zufriedenen Bewertungen überwiegen. Auch die betrieblichen Akteure berichten von einer großen Bandbreite unterschiedlicher Erfahrungen, die auffallend eng mit der familienorientierten bzw. gleichstellungsorientierten Kultur des jeweiligen Betriebes korrespondieren.

5.1.1 Artikulation des Wunsches nach Elterngeldnutzung

Die befragten Elterngeld-Väter haben nahezu übereinstimmend die Erfahrung gemacht, dass sich eine möglichst frühe Ankündigung ihres Elterngeld-Interesses im Betrieb bewährt, nach dem Motto: „je früher, desto besser“ (Herr Bäcker, 32/6). Diese ‚Faustregel‘ ist gut nachvollziehbar: Artikulieren Väter ihr Interesse an den Elterngeldmonaten früh, gestehen sie damit ihrem Arbeitgeber mehr Spielraum zu, im Voraus planerisch und organisatorisch auf die Veränderung zu reagieren. Dies wird gerade von den unmittelbaren Vorgesetzten begrüßt.

„Je früher er es weiß, desto besser kann er planen, desto besser können Kollegen ihre Urlaubsplanung [machen].“ (Herr Tal, 9/4)

Die Väter betonen, dass dafür auch die gesetzlich vorgeschriebene Ankündigungsfrist von mindestens sieben Wochen aus ihrer Sicht bei weitem nicht ausreicht, um die Abwesenheit vom Arbeitsplatz gemeinsam mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen zu planen. Viele Väter beziehen deshalb insbesondere ihre Vorgesetzten von Anbeginn der Planung mit ein. Solch eine gemeinsame frühzeitige Planung bringt dann auch Vorteile für die Väter mit sich, da ihre Wünsche bezüglich Lage und Dauer der Elterngeldmonate bzw. die Entscheidung über Teilzeit oder vollständige Auszeit im Betrieb besser berücksichtigt werden können.

„... hat sich als vorteilhaft erwiesen, weil die Vorgesetzten sind ja auch froh, wenn sie einigermaßen Planungssicherheit haben“ (Herr Almer, 132).

Positive Erfahrungen haben die Elterngeld-Väter zudem mit einem aktiven Herantreten an die Vorgesetzten und dem offensiven Unterbreiten eines möglichst konkreten Nutzungsmodells, gegebenenfalls sogar gekoppelt mit präzisen Vorschlägen für eine mögliche Vertretung, gemacht.

„Man muss das Gespräch führen, man muss auf den Chef zugehen.“ (Herr Bäcker, 20/21)

Ebenfalls gute Erfahrungen haben diejenigen Väter gemacht, die ihren Wunsch nach Elterngeldmonaten nicht vorne herein problematisierend angegangen sind. Als unterstützend erweist sich eine positive und optimistische Gesprächsführung, selbst wenn man insgeheim Widerstände beim Gesprächspartner vermutet.

„Ich scheide ja nicht aus dem Unternehmen aus...und genauso kommuniziere ich das auch.“ (Herr Eibe, 237)

Dementsprechend haben Väter, die ihren Wunsch nach Elterngeldzeit erst sehr spät artikuliert haben, vergleichsweise schlechte Erfahrungen gesammelt. Eine späte und indirekte Kommunikation wirkt sich offensichtlich auch ungünstig auf die Reaktionen des Arbeitsgebers und die betrieblichen Ausgestaltungsmöglichkeiten aus. So hat beispielsweise Herr Nelke damals nur den schriftlichen Weg zur Ankündigung seiner Elterngeldphase gewählt und meint im Nachhinein:

„... war vielleicht auch ein Fehler, da kein ausführliches Gespräch von vorne herein zu führen“ (Herr Nelke, 115).

Alles in allem lässt sich festhalten, dass die Väter mit der Ankündigung, die Elterngeldmonate nehmen zu wollen, eher günstigere Erfahrungen sammeln, wenn sie dies möglichst frühzeitig und offensiv tun. Fast ausnahmslos hat sich für die Väter das Vertrauen, sich nicht auf die gesetzlichen Ankündigungsfristen zu beschränken, sondern sich möglichst früh mit den Vorgesetzten darüber zu verständigen, teilweise schon bis zu einem oder eineinhalb Jahre im Voraus, bewährt. Als Konsequenz wurden sie stärker an der Planung der Ausgestaltung ihrer Abwesenheit (bzw. ihrer Arbeitszeitreduktion) mit allen Folgen beteiligt. So konnten individuellere Lösungen mit ihnen zusammen entwickelt werden.

Im Hintergrund, und auch dies muss hier erwähnt werden, steht aber immer der gesetzlich gesicherte Anspruch der Väter auf die Elterngeldmonate, was ihnen eine starke Verhandlungsposition im Betrieb sichert. Erst vor diesem Hintergrund interpretieren auch die Vorgesetzten es als Rücksichtnahme der Väter, wenn diese ihre

gesetzlichen Ankündigungsfristen überschreiten und die geplante Elterngeldphase möglichst früh kommunizieren, früher als sie eigentlich verpflichtet wären.

5.1.2 Kontakt-Halten zum Betrieb

Eine weitere prägnante Erfahrung sammeln die Väter während ihrer Abwesenheit vom Betrieb hinsichtlich des Kontakt-Haltens zum Betrieb. Immerhin ist die Nutzung der Elterngeldmonate die erste wirklich „legitime“ Möglichkeit von Männern, befristet vom Arbeitsplatz und Betrieb fernzubleiben.

Die große Mehrheit der interviewten Väter hält mehr oder weniger regelmäßig Kontakt zum Betrieb. Die Väter unterscheiden sich allerdings hinsichtlich der gewünschten Intensität des Kontaktes. Die meisten Väter halten eher begrenzten, aber durchaus regelmäßigen Kontakt zu ausgewählten Kolleginnen und Kollegen gehalten, und bewerten dies positiv:

„... zwei, drei Mal abends auf ein Bier getroffen [...] er hat mich immer mal wieder mit Infos versorgt“ (Herr Storch, 230)

Für die große Mehrheit der befragten Elterngeld-Väter war es dann auch selbstverständlich, während ihrer Abwesenheit für dringende Nachfragen telefonisch oder über E-Mail erreichbar zu sein und die Kolleginnen und Kollegen auf diesem Wege zu unterstützen.

Kontakt mit dem Betrieb kommt aber nicht nur passiv zu Stande, weil ihnen inhaltliche Nachfragen von Seiten der Arbeitskollegen angetragen werden, sondern wird auch von den Vätern aktiv gesucht. Durch dieses Kontakt-Halten verwisseln sich die Elterngeld-Väter, dass ihre Abwesenheit am Arbeitsplatz keinen Schaden oder gar Chaos verursacht. Aus diesem Grund hat etwa Herr Fisch regelmäßig „von zu Hause ab und zu [...] abends [...] wenn dann wirklich Ruhe war“ (40/3) seine E-Mails von der Arbeit gecheckt.

Die für viele erstmalige, längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz erzeugt bei vielen Vätern ein gewisses Gefühl von Unsicherheit, dem sie durch das Kontaktieren von Arbeitskollegen entgegen treten können.

„Ich hatte die Befürchtung, die Kontrolle zu verlieren [...] nicht mitzukriegen, was läuft.“ (Herr Specht, 224)

Während der Elterngeldmonate bewusst Grenzen zu setzen zwischen dem Privat- und dem Berufsleben, dies ist für viele eine neue und keinesfalls leichte Anforderung. Es gilt für sich selbst Grenzen zu definieren, wie viel Kontakt sie selbst zur beruflichen Arbeit und den Kolleginnen und Kollegen halten möchten – oder eben auch nicht. Herr Esche definiert für sich ganz klar:

„Ein Anruf [...] okay, keine Frage. Aber da jetzt groß für 2 Stunden rein-
kommen und was machen, hätte nicht sein müssen.“ (Herr Esche, 541)

Im Gegensatz dazu stehen Erfahrungen von einer kleineren Gruppe anderer Väter, die auch während der Elterngeldphase für ihren Arbeitgeber so weit verfügbar waren (oder: sein mussten), dass sie mehrfach temporäre Arbeitseinsätze übernommen haben. Auf diesem Weg sind sie ihrer Zusage gegenüber dem Arbeitgeber nachgekommen, auch während der Abwesenheit für ihn ansprechbar zu bleiben.

„... [habe] nicht wenig gearbeitet, hätte mich rausziehen können [...] aber hatte das vorher mehrfach angeboten“ (Herr Bär, 267).

Ebenfalls als unangenehm hat Herr Kupfer empfunden, dass er während der Inanspruchnahme der Elterngeldmonate einmal spontan in eine Telefonkonferenz einbezogen wurde, ohne vorher darüber informiert worden zu sein. Dies zeigt, wie wichtig den Vätern eine Selbstbestimmung über Art, Häufigkeit und Intensität des Kontaktes zum Betrieb ist. Von einem gänzlichen Verzicht auf Kontakt während der Elterngeldmonate berichtet nur eine Minderheit der Väter.

5.1.3 Vertretungsregelungen

In Bezug auf mögliche Vertretungsregelungen beschäftigt die Väter vor allem, ob sie durch eine extra für ihre Elterngeldphase abgestellte Person vertreten werden oder ob ihre Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen ihre Aufgaben mit übernehmen müssen. Entlang dieser Unterscheidung gruppieren sich dann auch ihre positiven oder negativen Erfahrungen. Wird ein Vater durch eine extra für ihn abgestellte Person vertreten, bewertet er seine Erfahrungen deutlich positiver, als wenn er weiß, dass seine Arbeit den Kolleginnen und Kollegen aufgebürdet wird.

Die Betriebe verfolgen unterschiedliche Strategien, wie die Auszeit des Elterngeld-Vaters idealerweise überbrückt werden kann. In mindestens drei Betrieben wurden gute Erfahrungen mit einer Vertretung durch qualifizierte Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen gemacht (Stadtwerke, Finanzdienstleister und IT-Unternehmen). So berichtet Herr Müller aus dem IT-Unternehmen, dass er durch einen fähigen Zeitarbeiter mit „kaufmännischer Ausbildung [...] der auch Englisch sprechen kann“ vertreten wurde (27/9), was „gut funktioniert“ (3/9).

Andere Elterngeld-Väter aus anderen Betrieben (etwa: Stadtwerke, Großhandelsunternehmen, aber auch die zusätzlich befragten Väter aus unterschiedlichen Betrieben) wurden – zumindest teilweise – von Auszubildenden bzw. gerade ausgelernten Kolleginnen und Kollegen vertreten, die extra zu diesem Anlass (befristet) vom Betrieb übernommen wurden. Insofern kann sich die Elterngeldvertre-

tung auch als ‚Türöffner‘ für eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildungszeit erweisen. Auch Herr Esche wurde von so einem Kollegen vertreten,

„... der ausgelernt hatte [...] der kam aus einer Niederlassung von uns [...] ist dann auch da geblieben, der wurde übernommen“ (Herr Esche, 150).

Von Elterngeldzeit-Vertretungen, die auch nach der Rückkehr des Elterngeld-Vaters übernommen wurden, teilweise auf anderen Stellen, berichten auch weitere befragte Elterngeld-Väter.

Ob ein Elterngeld-Vater während seiner Abwesenheit durch jemand anderes vertreten wird, hängt auch mit der Dauer seiner Abwesenheit, also mit der Anzahl der Elterngeldmonate zusammen. Ab wann sich eine Vertretungsperson für diese Phase für den Betrieb lohnt, schätzen die Väter dabei unterschiedlich ein (vgl. hierzu auch die Sicht der betrieblichen Akteure in Kap. 5.2.2). Hier tun sich allerdings widersprüchliche Ansichten unter den befragten Vätern auf: So meint ein Teil, dass eine kurze Abwesenheit von zwei oder maximal drei Monaten günstiger für den Betrieb sei, da dann noch eine Erledigung der Aufgaben durch die direkten Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen möglich sei, ohne dass eine echte Vertretung organisiert werden muss:

„... wenn ein Team ausgelastet ist, lassen sich ein, maximal zwei Monate überbrücken [...] danach wird es eher kritisch“ (Herr Weber, 33/10).

Ein anderer Teil der Väter macht auf das Gegenteil aufmerksam und geht davon aus, dass eine längere Elterngeld-Abwesenheit für den Betrieb besser organisierbar ist, weil sich die Einarbeitung einer Vertretungskraft erst ab einer bestimmten Dauer lohnt:

„... das ganze Wissen, was man sich da aneignet, das macht man nicht mal eben... ja dann lernen wir mal eben einen an, in 2 oder 3 Monaten“ (Herr Gepard, 93).

Schlechte Erfahrungen mit der Abwesenheit durch Elterngeld-Väter werden insbesondere in solchen Abteilungen bzw. Teams gesammelt, wo Vertretungsfragen schlichtweg gar nicht geregelt werden. So waren Beschäftigte im IT-Unternehmen gezwungen, statt wie sonst üblich mit drei Kolleginnen und Kollegen zwei Monate lang nur noch zu zweit an der gleichen Maschine zu arbeiten:

Als kritisch zu bewerten sind daneben die Erfahrungen, die überraschend viele Väter gemacht haben, die ihre Elterngeldmonate in Teilzeit genommen haben. Eine Vertretungsregelung wurde bei ihnen oftmals nicht als notwendig erachtet, da sie ja teilweise anwesend waren, so dass die betroffenen Elterngeld-Väter

in der Konsequenz in ihrer verringerten Arbeitszeit die selbe Arbeit verrichten mussten.

„Ich mache das Gleiche wie vorher, nur in drei Tagen. Ich muss schneller arbeiten.“ (Herr Malve, 116)

Ähnliche Erfahrungen musste auch Herr Geißblatt während der Elterngeldmonate machen, nur so war das Einverständnis des Vorgesetzten wie auch der Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.

Von größeren organisatorischen Problemen im Zusammenhang mit der Abwesenheit berichtet nur eine Minderheit der Väter. So wurde zum Beispiel Herr Bär während seiner befristeten Abwesenheit sofort aus dem Telefonbuch seines Betriebes herausgenommen, was ihn jedoch sehr gekränkt hat.

„Plötzlich bin ich nur noch N.N.“ (Herr Bär, 440)

Auf der anderen Seite berichtet Herr Bäcker aber auch davon, dass ihm während seiner Abwesenheit ausnahmsweise der Zugriff auf das Computernetzwerk von zu Hause aus gewährt wurde; etwas, das für Mütter in der Elterngeldphase bisher nicht möglich war.

Generell lässt sich feststellen, dass Väter die Betriebe mit ihren Wünschen nach familienbedingten Auszeiten organisatorisch herausfordern. Dieser Herausforderung stellen sich die meisten Betriebe, teilweise sogar besser und engagierter als sie dies bisher gegenüber Müttern taten. Sie sind dabei auch bereit, neue Wege in der Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu beschreiten: So wurde für Herrn Geißblatt während seiner zwei Elterngeldmonate in Teilzeit der erste Tele-Heim-Arbeitsplatz in seinem Betrieb eingerichtet, was inzwischen auch seiner Partnerin entgegen kommt, die beim selben Arbeitgeber beschäftigt ist und nach ihrer Elterngeldphase in Teilzeit in den Betrieb zurück gekehrt ist. Die Bereitschaft, Dinge für die Elterngeld-Väter möglich zu machen, die bisher nicht möglich schienen, bestätigt sich auch für die anderen Untersuchungsbetriebe (vgl. hierzu die Aussagen der betrieblichen Expertinnen und Experten in Kap. 5.2).

Dies bestätigt unsere These, dass die Elterngeldmonate der Väter im Betrieb kulturelle Veränderungen anstoßen, die in Folge auch den dort beschäftigten Frauen zu Gute kommt.

5.1.4 Teilzeiterfahrungen

Die Realisierung der Elterngeldphase auch in Teilzeit war letztlich für die große Mehrheit der Elterngeld-Väter unproblematischer, als dies vorab vermutet werden konnte. Nach den Ergebnissen der Online-Befragung bezeichnen drei Viertel der

Elterngeld-Väter, mit einer Teilfreistellung, die Realisierung ihrer Teilzeitwünsche als „völlig“ oder „eher problemlos“ (73 %). Dagegen geben 27 % an, „einige“ oder „massive“ Schwierigkeiten im Zusammenhang mit ihren Teilzeitwünschen erfahren zu haben. Die Mehrheit der Väter, die ihre Elterngeldphase mit Teilzeitarbeit kombinieren wollte, konnte dies demnach auch mehr oder weniger problemlos verwirklichen. Allerdings ist die Vorselektion dieser Angabe hoch: Diejenigen Väter, die mit großen Schwierigkeiten von Seiten des Arbeitgebers zu rechnen hatten, haben ihre Teilzeitwünsche vermutlich gar nicht erst artikuliert bzw. durchgesetzt.

Von Interesse ist deshalb auch, wie groß der Wunsch nach zumindest phasenweiser Teilzeitarbeit während der Elterngeldphase unter denjenigen Vätern ist, die keine Teilzeit genommen haben. Tabelle 5.1 zeigt, dass dies auf weitere 8 % der Elterngeld-Väter zutrifft.

Tabelle 5.1: Wunsch Elterngeldmonate mit Teilzeitarbeit zu kombinieren (2008)

„Ich hätte die Elterngeldmonate lieber (phasenweise) in Teilzeit realisiert“	5 Gruppen von Elterngeld-Vätern					Alle Väter
	„Vorsichtige Nutzer“	„(Semi-) Paritätische Nutzer“	„Familienorientierte Nutzer“	„Umgekehrte Nutzer“	„Familienzentrierte Nutzer“	
	In %					
Insgesamt	6	13	(14)	(8)	(5)	8
Prozentangaben in Klammern (...) beruhen auf einer Basis von weniger als 50 Fällen und müssen mit besonderer Vorsicht interpretiert werden						

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Jeder 13. Vater hätte seine Elterngeldmonate lieber (phasenweise) in Teilzeit genommen statt komplett vom Arbeitsplatz fern zu bleiben. Berücksichtigt man die 24 % der Väter, die die Elterngeldmonate tatsächlich in Teilzeit realisiert haben (vgl. Kap. 3.2.5), zeigt sich, dass insgesamt jeder dritte Elterngeld-Vater an einer Teilzeitlösung interessiert ist.

In den unterschiedlichen Nutzergruppen von Vätern bestehen jedoch unterschiedlich ausgeprägte Teilzeitwünsche, wobei zu beachten ist, dass die Daten für die einzelnen Nutzergruppen auf Grund der kleinen Fallzahlen eher einen Trend als ein abgesichertes Ergebnis wiedergeben.

Die ‚familienzentrierten‘ und ‚vorsichtigen‘ Nutzer sind die Vatergruppen, die den geringsten Teilzeitbedarf aufweisen. Dies lässt sich dadurch erklären,

dass in beiden Fällen das Paar der Logik des ‚Alleinernährers‘ im männlichen wie weiblichen Sinne folgt: Bei den ‚vorsichtigen‘ Nutzern sind es die Väter, die nur eine kurze berufliche Auszeit realisieren und ansonsten für das Einkommen der Familie zuständig sind; bei den ‚familienzentrierten‘ Nutzern kommt dieser Rolle der Partnerin zu. In beiden Fällen spezialisiert sich ein Partner auf die Familienarbeit und der/die andere auf die Berufstätigkeit. Eine Teilzeitleistung ist daher schlicht nicht notwendig und wird mit 6 % bzw. 5 % auch vergleichsweise selten gewünscht.

Auch die ‚umgekehrten‘ Nutzer liegen mit einem Anteil von 8 %, der sich eine Teilzeitarbeit im Rahmen der Elterngeldmonate wünscht, eher im unteren Mittelfeld.

Anders sieht es bei den Paaren aus, die sich durch eine paritätische Elterngeldnutzung und damit auch einer geteilten Zuständigkeit hinsichtlich familiärer Aufgaben und Beruf auszeichnen, wie bei den ‚(semi-)paritätischen‘ und ‚familienorientierten‘ Nutzern. Hier streben beide Partner eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf an, die sie am besten durch eine Reduktion der Arbeitszeit realisiert sehen. Der Bedarf nach Teilzeitarbeit fällt mit einem Anteil von 13 % bzw. 14 % unter den Vätern dementsprechend hoch aus.

Die in den Interviews befragten Elterngeld-Väter berichten sowohl von positiven als auch von negativen Erfahrungen mit der Teilzeitarbeit während der Elterngeldphase. Besonders von Teilzeit-Vätern, die eine längere Elterngeldphase realisieren, wurde positiv vermerkt, dass gerade die Teilzeitarbeit das Kontakt-Halten während der Elterngeldphase erleichtert. Die Möglichkeit, Beruf und Familie mit Hilfe der Teilzeitarbeit gleichermaßen intensiv zu erleben, bewerteten die Väter ausgesprochen positiv. Die Väter hatten dann nicht das Gefühl, etwas zu verpassen oder den Anschluss an Inhalte und Arbeitskollegen zu verlieren.

„Sechs Monate komplett zu Hause verbringen mit dem Kind [...] man verliert die Kontakte nach außen [...] zur Arbeit [...] das ist für den Wiedereinstieg in den Job sicherlich schwierig.“ (Mohr, 406)

Die (wenigen) Arbeitstage werden von ihnen dann teilweise explizit als Gegengewicht zum lauten Familienalltag geschätzt, da wenigstens das Büro in dieser Zeit „ein einigermaßen ruhiges Umfeld“ bietet (Herr Almer, 430). Zudem empfinden sie ihren Arbeitsplatz mit der Teilzeit besser gesichert, als in Vollfreistellung

Einen weiteren Vorteil, von dem einige Elterngeld-Väter berichten, betrifft die effizientere Arbeitsorganisation durch die Teilzeitarbeit. Die Väter arbeiten

schneller und effizienter und haben (fast) gar nicht das Gefühl, tatsächlich weniger zu arbeiten.

„... dann tritt man den Speck weg [...] also man geht dann ziemlich zielgerichtet vor in der Zeit, in der man da ist“ (Herr Nickel, 344)

Die Reduktion der Arbeitszeit ist daher nicht gleichzusetzen mit einer Reduktion ihrer Arbeitsmotivation. Im Gegenteil entwickeln viele der betroffenen Elterngeld-Väter den Ehrgeiz, in der gekürzten Zeit im Betrieb möglichst viel zu schaffen. Nur einzelne Stimmen geben zu bedenken, dass mit der Teilzeit die Arbeitseffektivität sinkt.

Auf der anderen Seite zeichnen sich auch eine Reihe von Nachteilen durch die Teilzeitarbeit ab. Zum einen kommt es in Folge der Teilzeitarbeit nicht selten zu zusätzlicher Mehrarbeit der Elterngeld-Väter, was die Idee der Stundenreduktion letztlich konterkariert. Häufig beklagen die betroffenen Elterngeld-Väter auch eine inhaltliche Veränderung der Arbeit, weg von den interessanteren Aufgaben hin zu Routinetätigkeiten:

„Man macht mehr Tagesgeschäft und weniger Projekte, wo dann noch mal Nachmittagstermine dranhängen.“ (Herr Esche, 329)

Dieser veränderte Zuschnitt der Arbeitsinhalte während der Teilzeitarbeit liegt nicht in erster Linie an einem mangelnden Entgegenkommen der Väter selbst, sondern häufig an einer fehlenden Sensibilität im Arbeitsumfeld und dem fehlenden Willen zur Umorganisation von Arbeitsabläufen.

Darüber hinaus hat die Teilzeitarbeit auch Auswirkungen auf die kollegiale Zusammenarbeit im Arbeitsumfeld der Elterngeld-Väter. So berichten diese von Witzeleien und Frotzeleien durch die Kollegen (fast ausschließlich durch männliche Kollegen!), was auf mangelndes Verständnis des Umfeldes schließen lässt. Häufig wird die Vereinbarkeitsleistung der Teilzeit arbeitenden Väter im beruflichen Bereich nicht anerkannt:

„Man hat eigentlich immer gesagt, ‚Du kommst ja eh erst im September wieder‘ [...] habe ich gesagt, nein, ich bin jede Woche da.“ (Herr Almer, 492)

Die Väter reagieren hierauf empfindlich und erwarten eine sensiblere Wahrnehmung ihrer Situation.

„Mal einen Scherz, klar. Nur, wenn diese Scherze dann über Wochen und Monate und immer wieder kommen...“ (Herr Mohn, 170)

Dabei bemängeln die betroffenen Elterngeld-Väter aber nicht nur das fehlende Verständnis von Seiten der Arbeitskollegen, sondern insbesondere auch das Des-

interesse der Vorgesetzten, welche kaum Interesse an der neuen Arbeitssituation zeigen und die Verantwortung für das Funktionieren den Vätern übertragen.

Schließlich erfahren die betroffenen Väter die verschiedensten organisatorischen Schwierigkeiten und Nachteile im Zusammenhang mit ihrer Teilzeitarbeit, wie beispielsweise Herr Esche, der den Verlust seines festen Schreibtisches kritisiert, oder Herr Nickel, der über eine Benachteiligung hinsichtlich einer auf Arbeitsstunden basierten Sonderzahlung klagt:

„... die denken echt nicht an die Teilzeit-Leute, wenn die die [...] Einmalzahlungen machen“ (Herr Nickel, 381)

Weitere Nachteile erfahren die teilzeitarbeitenden Elterngeld-Väter in Hinblick auf den Fortgang ihrer beruflichen Karriere (vgl. hierzu Kapitel 5.1.6).

Dennoch lässt sich alles in allem eine große Aufgeschlossenheit von Elterngeld-Vätern gegenüber der Kombination von Teilzeit und Elterngeldphase feststellen – auch wenn diese Kombination bisher (noch) mit einer großen Zahl von Schwierigkeiten einhergeht.

5.1.5 Beruflicher Wiedereinstieg

Ein großes Thema für die Elterngeld-Väter sind die Rückkehrerfahrungen an den Arbeitsplatz nach der Elterngeldnutzung. Besonders im Vorfeld der beruflichen Freiphase sorgen sich die meisten Väter darum, dass sie eventuelle nicht auf ihre bisherige Stelle zurückkehren können. Im Nachhinein erweist sich diese Angst meist als unbegründet: Die Väter erfahren bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg alles in allem wenig Veränderungen, was sie demzufolge als positiv werten. Betrieblichen Sorgen hinsichtlich von Einstiegsproblemen kann mit diesen Ergebnissen entgegen getreten werden. Die Ergebnisse auf die Frage nach Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf die berufliche Situation aus Sicht der Väter sind ausführlich in Tabelle 5.2 dargestellt.

Mit den Ergebnissen aus der Online-Befragung kann gezeigt werden, dass eine eindeutige Mehrheit der Väter hinsichtlich ihres Tätigkeitsbereiches, ihres Ansehens im Betrieb, der Aufstiegsmöglichkeiten als auch bezüglich ihres Einkommens kaum Veränderung wahrnehmen. Einzelne Abstufungen zwischen den beruflichen Aspekten werden dennoch deutlich.

Tabelle 5.2: Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf die berufliche Situation aus Sicht der Väter (2008)

Durch die Nutzung der Elterngeldmonate hat/haben sich...	verbessert	nicht geändert	verschlechtert	Gesamt
mein Tätigkeitsbereich	3	89	8	100
mein Ansehen im Betrieb	9	84	7	100
mein Einkommen	4	86	10	100
meine Aufstiegsmöglichkeiten	2	82	16	100

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Die Differenzierungen betreffen die unterschiedlichen Vätergruppen unterschiedlich stark. Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden die Unterschiede nicht in einer Tabelle veranschaulicht, finden aber in der folgenden Beschreibung Berücksichtigung:

Am wenigsten ändert sich für die Väter nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz etwas in ihrem Tätigkeitsbereich. 89 % erledigen genau dieselben Aufgaben nach der Elterngeldzeit wie zuvor. Dabei ist der Anteil der ‚vorsichtigen‘ Elterngeldnutzer mit über 90 % besonders hoch. Nur 8 % geben eine Verschlechterung ihres Aufgabengebietes an, zumindest 3 % sprechen von einer Verbesserung. Auffällig ist jedoch, dass die Väter, die eine Verschlechterung im Tätigkeitsbereich erfahren, besonders lange Elterngeldmonate nehmen und diese mit Elternzeit kombinieren, also zu den ‚umgekehrten‘, ‚familienorientierten‘ und ‚familienzentrierten Nutzern‘ gehören.

84 % der Väter spüren keine Veränderung hinsichtlich ihres Ansehens im Betrieb. Im Gegenteil berichten sogar mehr Väter von einer Verbesserung des eigenen Ansehens (9 %) als von einer Verschlechterung (7 %). Die Nutzung von Elterngeldmonaten ist dem Ansehensstatus im Betrieb als einer Veränderung vorausgesetzt eher zuträglich, statt abträglich und wenn sich für Elterngeld-Väter etwas in der beruflichen Situation verbessert, ist dies am häufigsten das Ansehen. Interessant ist auch: Am häufigsten berichten Väter mit einer ‚umgekehrten Nutzung‘ von einer Verbesserung ihres betrieblichen Ansehens, das sind Väter, die mindestens 12 Elterngeldmonate realisiert haben.

Minimal sind ebenfalls die Einkommensänderungen bei den Vätern. Nach der Elterngeldzeit verdienen 86 % genau so viel wie vor der Nutzung einer Familienzeit. Aber immerhin 10 % der Väter geben an, dass sich ihr Einkommen in Folge ihres familiären Engagements verringert hat. Und auch wie zuvor liegt der

Anteil der ‚familienzentrierten‘ und ‚familienorientierten‘ Nutzern hier besonders hoch. Das heißt, dass am ehesten Väter, die Elterngeldmonate in Kombination mit Elternzeit nehmen, von einer Verschlechterung im Einkommen berichten. Dem gegenüber steht folgendes Ergebnis: 4 % aller Väter der Online-Umfrage geben eine Verbesserung ihres Einkommens nach den Elterngeldmonaten an.

Wenn Väter von einer negativen Veränderung in ihrer beruflichen Situation berichten, tun sie dies am häufigsten hinsichtlich der eigenen Aufstiegsmöglichkeiten. 16 % der online befragten Väter geben eine Verschlechterung des Aufstiegs im Zuge der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten an. Einer besonderen Benachteiligung diesbezüglich sehen sich erneut vor allem Väter ausgesetzt, die Elterngeldmonate mit Elternzeit erfahren haben, also ein vergleichsweise langes familiäres Engagement aufweisen. Gesagt werden muss aber auch: Eine Mehrheit von 82 % sieht keine veränderten Aufstiegschancen aufgrund der Elterngeldmonate. 2 % sprechen von einer Verbesserung. Dieses Ergebnis wird in Unterkapitel 5.2.6 noch ausführlich mit den Ergebnissen der Väterinterviews behandelt.

Insgesamt zeigen sich deutlich weniger berufliche Benachteiligungen als von den Vätern im Vorfeld erwartet. Dies kann zunächst einmal als positives Zeichen gewertet werden. Dennoch sind die Ergebnisse nicht so positiv, dass ein Ausruhen auf dem Erreichten gerechtfertigt erscheint. Denn immerhin sehen zwischen 8 % und 16 % der befragten Väter berufliche Nachteile aufgrund der Inanspruchnahme der gesetzlichen Regelung.

Die Ergebnisse der Online-Umfrage spiegeln sich auch in den Aussagen der Väter aus den Qualitativen Leitfadeninterviews. Auch hier stellt die Mehrheit keine tätigkeitsbezogenen Veränderungen oder Benachteiligungen nach ihrer Rückkehr fest. Dabei ist eine organisierte Rückkehr in Form von Einstiegsgesprächen oder Einarbeitung für die Väter die Ausnahme. Institutionalisierte Rückkehrmaßnahmen werden von den Vätern jedoch meistens auch als nicht notwendig erachtet. Weder die mentale Umstellung noch arbeitsorganisatorische oder inhaltliche Aspekte bereiten den Vätern bei ihrem Wiedereinstieg Probleme. Bemerkenswert ist, dass dies nicht nur von Vätern mit kurzen Auszeiten so gesehen wird sondern auch von Vätern mit längeren Auszeiten. Sowohl Väter, die nur kurz ausgestiegen sind als auch Väter mit langen Abwesenheiten vergleichen ihren Wiedereinstieg mit Rückkehrerfahrten nach einem Urlaub.

„... ein bisschen wie aus dem Urlaub wiederkommen [...] es [war]schnell wieder so wie vorher“ (Herr Bär, 450)

„...habe meinen Schreibtisch so vorgefunden wie ich ihn verlassen habe [und hatte] nach 14 Tagen das Gefühl, nie weg gewesen zu sein“ (Herr Kalla, 385)

Einige Väter berichten von einer notwendigen, aber kurzen mentalen Umstellungsphase, um in den Job gedanklich, aber auch thematisch wieder reinzukommen:

„... man selber musste am Anfang auch sehen, dass man ein bisschen mehr reinkommt“ (Herr Almer, 182).

Wenn Väter negative Erfahrungen im Zusammenhang mit ihrer Rückkehr zum Arbeitsplatz sammeln, betrifft dies hauptsächlich einen veränderten Tätigkeitsbereich. Dies führt zu Unverständnis und Verärgerung auf Seiten der Väter, vor allem, wenn eine Veränderung nicht nachvollziehbar erscheint.

Hier zeichnet sich ein strukturelles Problem ab, denn wie im weiteren Verlauf noch ausführlicher gezeigt wird, erwarten die meisten Arbeitgeber eine gewisse Flexibilität an diesen Punkten, auch wenn solche Umstrukturierungen nicht ihr oberstes Ziel sind und sie die Arbeitsplatzsicherheit als wichtig erachten.

Vereinzelt wird auf die Väter unterschwellig Druck ausgeübt, die während ihrer Abwesenheit ausgebliebenen Arbeitsleistungen nach ihrer Rückkehr wieder „gut machen“ zu müssen. Dies kommt vor allem dann vor, wenn keine adäquate Vertretungsregelung existiert und Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen dadurch zusätzlich belastet werden. Doch in der Regel verändert sich das soziale Umfeld der Väter auf der Arbeit, also die Zusammenarbeit mit den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sowie das „kollegiale Miteinander“ (Herr Mars, 32/4) durch deren Abwesenheit nicht. Herr Berg war „nach einem oder zwei Tagen [...] schon wieder integriert“ (393) und Herr Almer glaubt: „einige wissen schon nicht mehr, dass ich weg war“ (572). Von kleinen Aufmerksamkeiten der Arbeitskollegen oder Vorgesetzten nach der Rückkehr wissen dennoch einige Väter zu berichten. Herr Bär erhielt an seinem ersten Tag als Nervennahrung „eine Tafel Schokolade von meinem Vorgesetzten“ (456).

Die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen lassen sich nach der Rückkehr von den Elterngeld-Vätern auch berichten, welche Erfahrungen diese während ihrer Familienzeit gesammelt haben. Interesse an den Erfahrungen kommt dabei „gerade [von] jüngeren Kollegen, die auch in der Situation sind, dass der Nachwuchs kommt“ (Herr Müller, 27/12). Hier bestätigt sich die These, dass Väter mit Elterngelderfahrungen, zu betrieblichen Multiplikatoren werden und die Elterngeldnutzung auch an andere Männer weiterempfehlen. Ein Austausch bezüglich

Nutzungsmöglichkeiten, Antragsstellung und ganz praktische Alltagserfahrungen während der Elternzeit findet statt.

5.1.6 Sorge um berufliche Karriere

Die Sorge um die berufliche Karriere vor dem Hintergrund des wahrgenommenen Engagements für Familie ist weit verbreitet und für die Väter ein großes Thema. Wie im Unterkapitel 3.2 erwähnt, berichten die Elterngeld-Väter im Rahmen der Online-Befragung vor allem von negativen Auswirkungen auf die eigenen Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb. Immerhin 16 % der befragten Väter gaben, nach der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten über schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten zu verfügen. Entsprechende Erfahrungen lassen sich auch in den Qualitativen Leitfadenterviews mit den Vätern finden und Erfahrungen wie bei Herrn Storch stellen die Ausnahme dar:

„Bin vor drei oder vier Monaten auf der Hierarchieebene noch mal eine halbe Stufe höher gerückt. Die [Elterngeldmonate] haben in keiner Form geschadet.“ (Herr Storch, 353).

Die Sorgen scheinen zumindest bei einem kleineren Teil der Väter durchaus berechtigt, dabei können auf der Basis des qualitativen Materials drei unterschiedlich starke Benachteiligungen der Väter hinsichtlich der beruflichen Karriere unterschieden werden:

Die zeitlich befristete Benachteiligung während der Dauer der Abwesenheit der Väter. So verpassen die Elterngeld-Väter betriebsinterne Ausschreibungen für frei gewordene Stellen oder sie werden bei der Besetzung neuer Stellen in dieser Zeit vom Betrieb nicht berücksichtigt. So ist Herr Damm in seiner Abwesenheit bei der Besetzung neuer Posten schlicht „nicht gefragt worden“ (Herr Damm, 305). Diese Form der Benachteiligung betrifft vor allem Väter, die die Elterngeldphase als Auszeit realisieren und während dieser Zeit auch nur eingeschränkten Kontakt zum Betrieb haben. Die Benachteiligung aufgrund der Abwesenheit impliziert aber auch, dass diese mit der Rückkehr in den Beruf und an den Arbeitsplatz endet. Hier könnte mit einfachen Mitteln des Kontakthaltens Abhilfe geschaffen werden.

Die Benachteiligung von Vätern während der Elterngeldphase oder Elternzeit auf Grund von Teilzeitarbeit. Dies äußert sich vor allem durch eine berufliche Stagnation. Hier machen die Väter quasi dieselben negativen Erfahrungen wie sie für die große Mehrheit der teilzeitarbeitenden Frauen üblich ist. Die Väter nehmen die Benachteiligung dadurch wahr, dass sie von karrierefördernden Maßnahmen ausgegrenzt werden oder im Gegensatz zu direkten Arbeitskollegen der berufliche

Aufstieg bei Ihnen ausbleibt. Herr Mohn wurde aufgrund der Teilzeitbeschäftigung von Fortbildungen zurück gestellt und vermutet bereits, wie sich dies auf spätere Personalentscheidungen auswirken kann:

„Meistens wird ja in die Personalakte reingeguckt, was hat er für Fortbildungen besucht und ist er qualifiziert für irgendetwas anderes ja oder nein. Er hat Teilzeit gearbeitet, er hat sich nicht weiterqualifiziert.“ (Herr Mohn, 535)

Auch Herr Malve sieht während seiner kombinierten Elterngeld-Elternzeit-Phase Arbeitskollegen beruflich an ihm vorbei ziehen und reagiert verunsichert auf die Frage, ob sich seine Teilzeitarbeit auf die Karriere auswirken könnte.

„Das weiß man nicht. Das ist schwierig zu sagen [...] merke einfach, das viele jetzt auch wirklich den Schub machen [aber] es ist immer auch einfach zu sagen: Weil ich Teilzeit mache, mache ich keine Karriere.“ (Herr Malve, 241)

Ein beruflicher Aufstieg und Teilzeitarbeit ist anscheinend nach wie vor in den wenigstens Betrieben denkbar. So ist sich Herr Mars sicher, dass es eine Rolle für personelle Aufstiegsentscheidungen spiele, „wer wie engagiert ist“ (10/10) und meint damit vor allem die Anwesenheit am Arbeitsplatz. Er geht davon aus, dass er als Teilzeitbeschäftigter „überhaupt keine Chance“ auf Karriere hat.

Die Väter verknüpfen die aufgrund von Teilzeitarbeit geminderten Aufstiegschancen jedoch mit der Hoffnung, dass es sich um eine befristete Benachteiligung handelt, die mit der Rückkehr zu Vollzeit endet. Dies sehen einige betriebliche Akteure ähnlich (vgl. Kapitel 6.3), so dass an diesem Punkt von einer zwar deutlich sichtbaren, aber doch temporären Benachteiligung gesprochen werden kann. Hier besteht dringender Handlungsbedarf auf betrieblicher Ebene, denn es muss Beschäftigten jederzeit möglich sein, gesetzliche Regelungen in Anspruch zu nehmen ohne negative Konsequenzen für die eigene Berufsbiographie befürchten zu müssen.

Eine wirklich langfristige und tiefgreifende Benachteiligung erfahren Väter, wenn sie von Seiten des Betriebes von vorne herein und aufgrund ihres familiären Engagements komplett von Führungsaufgaben ausgeschlossen werden. Den Vätern werden dabei Aufstiegspositionen verweigert oder die Rolle als Leistungsträger kurzerhand abgesprochen:

„Wenn Du in Elternzeit gehst, können wir es nicht mit Dir machen. Das musst Du verstehen.“ (Herr Damm, 338)

Den Vätern wird unterstellt, sich mit einer Mehrverpflichtung von Familienaufgaben per se gegen eine erfolgreiche berufliche Laufbahn entschieden zu haben im Sinne eines entweder oder. Mit der Entscheidung für Elterngeldmonate entsagt man – so die Logik der Arbeitgeber – automatisch einer Aufstiegslaufbahn im Betrieb oder wie Herr Sonne festhält: „durch solch eine Entscheidung verabschiedet man sich von gewissen Karriereambitionen“ (38/4).

Von einer solchen langfristigen und grundlegenden beruflichen Diskriminierung berichtet allerdings nur eine sehr kleine Minderheit. Dennoch ist die Sorge der Väter um ihre berufliche Karriere berechtigt. Denn das vollständige Ausmaß an Benachteiligung der Väter aufgrund von Elterngeldzeit wird sich erst im Laufe der kommenden Jahre zeigen lassen. Doch will man Elterngeldmonate für Väter und damit die Übernahme von Care-Verantwortung von Männern zur arbeitsweltlichen Normalität werden lassen, so zeichnet sich hier eine Notwendigkeit zur Unterstützung der Väter auf betrieblicher Ebene ab. Ein wesentlicher Ansatzpunkt dazu findet sich in der Betriebskultur. Wie diese beschaffen sein muss und welche Wege einzelne Betriebe dabei noch gehen müssen, zeigt sich im folgenden Kapitel, bei dem die Erfahrungen der Betriebsakteure im Vordergrund stehen.

5.2 Erfahrungen der Betriebsakteure

Im folgenden Abschnitt werden die zentralen Ergebnisse aus den 25 Expertinnen- und Experteninterviews mit betrieblichen Akteuren präsentiert. Im Vordergrund stehen ihre Erfahrungen und Einschätzungen mit bzw. zu den neuen Elterngeldmonaten sowie die Umsetzungspraxis und der Umgang in den Betrieben. Uns interessierte die konkrete Praxis, wie die Gesetzesänderung umgesetzt wird. Gibt es Maßnahmen im Vorfeld, die die Väter unterstützen, informieren und animieren? Wie gestalten die Betriebe die Freiphase? Gibt es Kontakt zu den Vätern während deren Abwesenheit? Wie wird innerhalb des Betriebes mit der Abwesenheit verfahren? Gibt es Vertretungsregelungen und wenn ja, welche? Welche Möglichkeiten der Teilzeitarbeit bieten die Betriebe an und wie gestalten sie den Wiedereinstieg? Dazu gaben die betrieblichen Akteure, Personaler (PA), Betriebs- und Personalräte (BR bzw. PR) und Gleichstellungsbeauftragte bzw. Beauftragte für Chancengleichheit (GB) in Einzel- und Gruppeninterviews bereitwillig Auskunft.

5.2.1 Betriebskultur sowie formale Umsetzung und Zuständigkeit

Betriebskultur

Ob die Betriebe die gesetzliche Änderung erfolgreich umsetzen (können) und wie stark die männlichen Beschäftigten die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen hängt in hohem Maße von der Betriebskultur ab. In Kapitel 5.5 wurde die Bedeutung der Betriebskultur aus Sicht der Väter umfassend dargestellt. Doch welches Bild ergibt sich aus Sicht der betrieblichen Expertinnen und Experten?

Aus ihren Aussagen lässt sich eine recht breite Varianz in der Betriebskultur ableiten. Das Spektrum reicht von einer ausgeprägten Gleichstellungsorientierung, über eine stärkere Ausrichtung an familiären Belangen bis hin zum männlich-traditionell geprägten Betrieb. Hierzu exemplarisch drei kontrastierende Aussagen

„Die Gleichstellungsposition ist auch viel übergegangen in Familie und Beruf.“ (B1/BR: 15/14)

„Unsere Strategie für die an Elternzeit oder Teilzeit interessierten Väter ist, ihnen Mut zu machen und sie an unsere Policy, nämlich ein Familienfreundlicher Betrieb zu sein, zu erinnern. Im Gegensatz dazu gibt es einen Stuttgarter Automobilhersteller, der eher stolz darauf ist, dass er derzeit keinen Vater in Elternzeit hat.“ (B6/GB: 4/250)

„Also die Stahlindustrie ist recht traditionell verankert, ich will mal so sagen, halt eine Männerarbeit ... Also hier wird gearbeitet, um Geld zu verdienen für die Familie, das ist hier so der Familienbezug.“ (B2/BR: 8/18)

Bereits aus den Zitaten wird ersichtlich, dass die Ausgangslage der Betriebe bei Einführung der neuen Elterngeldregelung sehr unterschiedlich war. Stehen die einen Betriebe vor der Herausforderung, sich zunächst noch mit sehr starken Geschlechterstereotypen auseinandersetzen zu müssen, gehört es in einzelnen Betrieben zum Selbstverständnis aller, dass bspw. die Gleichstellungsbeauftragte für Frauen und Männer zuständig ist. Auch hierzu zwei kontrastierende Zitate, die die breite Varianz deutlich machen:

„Das muss so langsam mal durchkommen, dass die Männer nicht nur harte Stahlwerker sind, sondern eben auch Väter und dass man das zulassen darf.“ (B2/BR: 14/18)

„Wir haben ja eine Umfrage aus diesen 20 Vätern gemacht und da wurde eben genau das gefragt, also braucht ihr noch einen Ansprechpartner und

da kam als Antwort, ‚ne wir haben doch die Gleichstellungsbeauftragte‘.“
(B1/BR: 15/12)

Ähnlich ausgedehnt ist dann auch das Spektrum an Maßnahmen und Instrumenten zur Gleichstellung bzw. zur Förderung von Familie und Beruf. Immerhin verfügen alle acht untersuchten Unternehmen über familienorientierte Maßnahmen. Doch während ein Unternehmen den (werdenden) Müttern und Vätern gerade mal eine Sondervereinbarung anbietet „da können sie noch mal für drei Jahre sozusagen in unbezahlten Urlaub gehen.“ (B5/PA: 2/14) und ihre Mitarbeiter „nicht dazu animiert, Elterngeldmonate oder Teilzeit zu nehmen“ (B5/BR: 2/27), sind andere Unternehmen deutlich weiter. Als zumeist familienfreundlich auditierte Betriebe verfügen sie teilweise über spezielle Betreuungszentren, die nicht nur Infobroschüren zum Thema Vereinbarkeit oder vorgefertigte Elterngeldanträge bereithalten. Sie sind rund um das Themenfeld Vereinbarkeit und Familienorientierung auch die konkreten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Männer und Frauen innerhalb des Betriebs. Zwei der untersuchten Betriebe bieten ein Beratungsangebot für werdende Mütter und Väter an, ein Betrieb bietet spezielle Väterseminare an und nicht selten erfolgen betriebliche Sonderzahlungen zur Geburt eines Kindes. Sieben der acht Betriebe engagieren sich im Rahmen der Kinderbetreuung, sei es, dass sie die Kosten (anteilig) übernehmen, mit regionalen Anbietern kooperieren oder selbst über eine Kinderbetreuungseinrichtung verfügen.

Im bundesweiten Vergleich sind die untersuchten Betriebe relativ gut in Sachen Familienorientierung aufgestellt. Differenzen gibt es, wenn man sich die Gleichstellungsorientierung betrachtet: Während einige wenige bereits deutliche Schritte in Richtung einer Gleichstellung der Geschlechter gemacht haben und somit als Leuchttürme oder Best-Practice-Beispiele betrieblicher Gleichstellungspolitik dienen können, weisen andere Betriebe noch starke Merkmale einer männlich-fordistisch-geprägten Arbeits- und Betriebskultur auf.

Offensichtlich ist es aber so, dass auch in den Betrieben, die sich durch eine hohe Gleichstellungsorientierung auszeichnen, die Umsetzung der Elterngeldregelungen für Väter stark variiert. Einen großen Einfluss auf die Umsetzungsqualität spielt die Frage, inwieweit die betrieblichen Leitbilder auch tatsächlich den ganzen Betrieb erfassen und diese in all seine Bereiche quasi durchgesickert sind. An dieser Stelle zeigt sich dann die besondere Rolle der Führungskräfte. Aus den Expertinnen- und Experteninterviews wird ersichtlich, dass das Verhalten der Führungskräfte auch als ein Ausdruck einer gleichstellungsorientierten oder zumindest familienorientierten Betriebskultur gesehen werden kann. Sie sind es

letztlich, die die Vorgaben und kulturellen Leitbilder der Unternehmen in ihrem Zuständigkeitsbereich konkret umsetzen, sie sind es aber auch, die entgegen einer konservativen Betriebskultur in ihrem Zuständigkeitsbereich für ein höheres Maß an Gleichstellung sorgen können. In der arbeitsweltlichen Praxis zeigt sich ein sehr breites und buntes Spektrum an unterschiedlichsten Einschätzungen, was die Einstellung und Unterstützungsbereitschaft der unmittelbaren Vorgesetzte und Führungskräfte betrifft von „Ressentiments“ aber auch von „großer Offenheit“. Ein Betriebsrat bringt es auf den Punkt:

„Es gibt selbstbewusste Führungskräfte, die können das vertreten und dann gibt es die, also von denen man so sagt, dass man sich die nicht so wünscht. Die gibt es eben auch.“ (B1/BR: 10/17)

Die betrieblichen Expertinnen und Experten benennen zwei Faktoren, die das Verhalten der Führungskräfte wesentlich beeinflussen. Zum einen das Alter der Führungskräfte und in diesem Zusammenhang die Frage der entsprechenden arbeitsweltlichen wie familialen Sozialisation. Zum anderen die Frage, ob sie selber Kinder haben oder nicht:

„Also ich sage mal so, wenn da ein Hauptabteilungsleiter selber Familienvater ist, herrscht da innerhalb von wenigen Monaten in solchen Punkten eine ganz andere Kultur als wenn das ein alter Haudegen ist, der der Fachmann schlechthin ist und sozusagen morgens früh um sechs auf der Matte steht und nicht vor 20 Uhr nach Hause geht.“ (B2/PA: 11/25)

Wie groß der Einfluss der Führungskräfte sein kann sieht man daran, dass in mehreren Expertinnen- und Experteninterviews deutlich gemacht wurde, dass unmittelbare Vorgesetzte es vermögen, die interessierten Väter so sehr unter Druck zu setzen, dass sie nicht einmal mehr bereit sind, um weitere betriebliche Unterstützung zu suchen.

„Aber die würden sich natürlich hüten, die Väter, die bei ihren Führungskräften auf geschlossenen Türen stoßen, die würden sich hüten zu uns zu kommen.“ (B4/PA: 20/29)

Diesen Druck haben sie teilweise so sehr verinnerlicht, dass sie ihn auch gegen sich selbst anwenden. So berichtet ein Betriebsrat von einem männlichen Vorgesetzten, der selber ein starkes Interesse an Elternzeit hatte, dies aber gleich wieder verworfen hat, weil er negative Konsequenzen für sich befürchtete.

Einige der untersuchten Betriebe haben die besondere Bedeutung der Führungskräfte bei der Veränderung der betrieblichen Kulturen erkannt und entsprechende Maßnahmen ergriffen:

„Es gab auch einen Workshop mit Führungskräften zum Thema Teilzeit. Da wollten wir wissen, welche Motivationen es für Führungskräfte gibt, Teilzeit zu ermöglichen, weil es ja oft mehr Arbeit, mehr Administration, mehr Abstimmungsbedarf bedeutet. Wir wollten die, die einen positiven Zugang zu Teilzeit haben, um Argumente zum Weitertragen zu entwickeln.“ (B6/GB: 3/25)

Formale Umsetzung und Zuständigkeiten

Die formale Umsetzung der Elterngeldanträge läuft in den untersuchten Betrieben aus Sicht der Expertinnen und Experten relativ unproblematisch. Vergleicht man dieses Ergebnis mit den Ergebnissen aus der Väterbefragung, offenbart sich hier ein Widerspruch. Die Väter sehen durchaus noch betrieblichen Verbesserungsbedarf beim Beantragungsverfahren und schätzen den Wissensstand der Verantwortlichen für nicht ausreichend ein.

Die Mehrheit der acht untersuchten Betriebe hält Informationen im Internet bereit, einige wenige verfügen über Broschüren und ein Betrieb verfügt über ein persönliches Beratungsangebot. Einige Expertinnen und Experten räumen aber Anlaufschwierigkeiten ein:

„Es hat uns im Personalbereich ganz viel Mühe gekostet, dass wir das überhaupt erst mal umsetzen sollten (...) Das hat dann Verwirrung gestiftet. Es war mir kein Vergnügen, Martin zu betreuen in der Zeit. Ich habe einen Fön gekriegt, als der plötzlich drei Stunden arbeitet und das gab das System überhaupt nicht her, dass das jetzt alles so ...“ (B2/PA: 4/3)

Doch es zeigten sich in den Gesprächen auch vereinzelt Wissensdefizite auf Seiten der Unternehmen und zwar bei denen, die eigentlich für die Beratung der Väter zuständig sind. Dies kann als Indiz für die Richtigkeit der etwas kritischeren Einschätzung der Väter gewertet werden. Hier sollte über entsprechende Schulungen nachgedacht werden, die alle von der Elterngeldregelung betroffenen Verantwortlichen befähigt, adäquat und im Sinne einer Geschlechtergleichstellung umfassend zu informieren.

Verantwortlich für die formale Umsetzung der Anträge ist in der Regel die Personalabteilung. Sie nimmt die Anträge an, informiert und leitet die entsprechenden Schritte ein. Weitere betriebliche Akteure, die an der Gestaltung der Elterngeldnutzung beteiligt sind, sind die Gleichstellungsbeauftragten bzw. vergleichbare Funktionsträger sowie der Betriebs- bzw. Personalrat.

Während die Personalabteilungen für die formale Umsetzung verantwortlich sind, übernehmen Gleichstellungsbeauftragte und Betriebs- bzw. Personalräte eher gestalterische Aufgaben, sie bringen entsprechende Themen auf die betriebliche Agenda entwickeln und betreuen Beratungsangebote und allgemeine Sensibilisierungsmaßnahmen, vermitteln in Konfliktfällen, organisieren Info-Veranstaltungen etc. pp. Und sorgen so für eine Veränderung der betrieblichen Praxis und der Betriebskultur-

Je nach Betrieb variiert die Verteilung dieser Aufgaben. Auf der Basis des eigenen empirischen Materials hat es den Anschein, dass dort, wo die Gleichstellungsbeauftragten oder andere betriebliche Akteure bereits eine aktive familien- und Gleichstellungspolitik betreiben, die betrieblichen Interessenvertretungen eher zurückhaltend agieren und ihre Zuständigkeit lediglich in einer Kontrollfunktion und dem Eingreifen im Konfliktfall sehen.

„Betriebsrat ja, der verfolgt die Berichte über unsere Arbeit, er fordert die berechtigterweise auch ein. In dem Sinne, dass er gestalterisch dabei beteiligt wäre, weniger [...] Ich denke, die normal lösbaren Themen landen eher weniger beim Betriebsrat.“ (B5/PA: 19/35)

Dort, wo kein anderer betrieblicher Akteur dieses Feld bearbeitet, füllt der Betriebsrat diese Lücke zumindest in einigen Betrieben teilweise aus. Nichtsdestotrotz bestätigt sich auch hier der Eindruck, dass die betrieblichen Interessenvertretungen – von einigen Ausnahmen abgesehen – mehrheitlich nicht zu den gestalterisch aktivsten Gleichstellungsakteuren zu zählen sind.

5.2.2 Die konkrete Umsetzung von der Idee bis zum Wiedereinstieg

Welche Erfahrungen die betrieblichen Akteure mit der konkreten Umsetzung der neuen Elterngeldregelung für Väter machen, auf welche Instrumente sie zurückgreifen, wie sie die Reaktionen der Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen einschätzen ist Bestandteil dieses Abschnitts.

Erfahrungen im Vorfeld der Elterngeldnutzung

Die Schilderungen der betrieblichen Expertinnen und Experten bestätigen das Ergebnis aus den Väterinterviews, dass die interessierten Männer sich bereits im Vorfeld intensiv informiert haben und nur einen geringen Beratungsbedarf verspüren.

„Die jagen lieber eine Stunde im Netz, und dann ist gut für die. Oft haben sie nicht den Drang, dass sie das alles noch mal bequatschen wollen. Nur

wenn es irgendwie Unklarheiten gibt oder was weiß ich, wenn ein Formular sich überhaupt nicht auffinden lässt, dann kommt mal ein kurzer Anruf.

Was ist mit Formular 375?“ (B8/GB: 14/22)

Die Erkenntnis, dass viele Väter bereits im Vorfeld genaue Vorstellungen über Art und Weise der Elterngeldnutzung entwickeln und diese dann rechtzeitig, meist vor der gesetzlichen Ankündigungsfrist, mit ihren Führungskräften und Kolleginnen und Kollegen abklären, wird durch die betrieblichen Expertinnen und Experten bestätigt. Doch, so die Erkenntnis, nicht immer ist es sinnvoll, sich auf die selbständige Informationssuche der Väter zu verlassen und somit einen Teil der betrieblichen Verantwortung für ein gutes Gelingen der Elterngeldzeit abzugeben. Denn es zeigt sich in den Betrieben in denen eine persönliche Beratung erfolgt, dass zum einen die Väter nicht immer über alle Informationen verfügen und zum anderen sind die so gewonnenen Informationen oftmals inkorrekt und/oder unvollständig.

„Es ist natürlich Beratungsbedarf da. Denn alles steht halt doch nicht da drin. Gerade, ob sie die zwei Monate zusammenhängend nehmen wollen oder auch, dass sie die Partnermonate anhand der Lebensmonate nehmen müssen, das wissen viele nicht.“ (B4/PA: 7/29)

Die Freiphase

Auffällig ist, dass die Expertinnen und Experten in den untersuchten Betrieben sich relativ wenig zur Freiphase an sich geäußert haben. Offensichtlich spielt die Freiphase für den Betrieb als solche keine all zu große Rolle. Ähnlich wie die Väter betrachten die betrieblichen Akteure die Elterngeldmonate der Väter wie „zwei Monate Urlaub“. (B4/PA: 15/6). Die relativ geringe Aufmerksamkeit hängt offensichtlich mit der meist kurzen Abwesenheit zusammen. Hieraus entsteht für die Betriebe kein Handlungsbedarf, da die Arbeit entweder ohne größere Schwierigkeiten auf andere Beschäftigte umverteilt werden kann und/oder die Arbeit zumindest teilweise einfach liegen bleibt und von dem Betroffenen nach seiner Rückkehr nachgearbeitet wird. Auch bedarf es bei einer kürzeren betrieblichen Auszeit keine besonderen Einarbeitungsmaßnahmen oder gar Qualifizierungen und wesentliche berufliche Benachteiligungen sind in dieser Zeit ebenfalls nicht zu erwarten:

„Ich denke, bei vielen Vätern ist es auch immer noch im Hintergrund, dass sie sagen, diese acht Wochen machen jetzt in meiner persönlichen Lebensplanung, in meiner persönlichen Karriere machen die nichts. Da

gibt es keinen Karriereknick. (...) Und ich denke, dann wird vielleicht die Einschätzung von manchem Vater auch sein: ‚Okay, wenn ich einen längeren Zeitraum aussetze, an der Stelle verliere ich den Anschluss‘.“ (B8/GB: 7/1)

Mit zunehmender Dauer verändert sich die Einstellung bei den betrieblichen Experten und Expertinnen, Insbesondere, wenn es um die Konsequenzen für den Betrieb geht, die aus längerer Abwesenheit des Vaters erwachsen, hier vor allem die Frage der Vertretung:

„Ja, ich denke, die zwei Monate, das ist ein kleiner Baustein, der gut akzeptiert wird. Weil er eben so überschaubar ist, weil man es auch in der Organisation total gut ausgleichen kann. Weil die Kollegen sagen: Okay, das trage ich mit. Du bist acht Wochen weg, das ist okay. Weil diese Arbeit wird ja nicht von irgendjemand aufgefangen. Die muss die Organisationseinheit auffangen. Das ist für die überschaubar. Sechs oder acht Wochen ist okay. Aber alles, was darüber geht, wird zur Belastung für die Menschen.“ (B8/GB: 6/24)

Aber auch Aspekte des Wiedereinstiegs und der Kombination aus Elterngeldmonaten und Teilzeit gewinnen dann für die betrieblichen Akteure an Gewicht. Diese Aspekte werden deshalb im weiteren Verlauf des Kapitels gesondert betrachtet.

Kontakt während der Elterngeldzeit

Sieben von acht Betrieben sehen für ihre Beschäftigten offizielle Kontakthalteangebote vor, sobald diese sich in einer betrieblichen Auszeit befinden. Die Angebote umfassen die Zusendung der Mitarbeiterzeitschrift, die Einladung zu Betriebsversammlungen und/oder Betriebsfeiern und den Zugang zum betriebseigenen Intranet. Vereinzelt gibt es auch spezielle Angebote für Mütter und Väter in Elterngeldzeit, so werden bspw. „zwei Mal im Jahr Treffen für alle Beschäftigten in Elternzeit organisiert.“ (B1/PA: 20/32). Doch da diese meist nur in größeren Zeitabständen stattfinden, können die meisten Väter aufgrund der kurzen Dauer ihrer Elterngeldzeit nicht an diesen Treffen teilnehmen.

Neben den offiziellen Kontakthalteangeboten finden sich in allen Betrieben inoffizielle Maßnahmen, um mit den jeweiligen Vätern in Kontakt zu treten. Unmittelbare Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen halten telefonischen Kontakt, erkundigen sich nach dem Wohlergehen der Betroffenen und berichten über aktuelle Betriebsereignisse ebenfalls per Telefon, per Mail oder – je nach Intensität der Beziehung – auch mittels eines Besuchs. Einige Vorgesetzte treffen mit ihren

Beschäftigten vorab auch Absprachen darüber, ob und in welchem Fall, Nachfragen oder die Beteiligung an einzelnen Teamsitzungen oder Telefonkonferenzen auch während der Freiphase möglich ist. Dies trifft bei den Beschäftigten auf ein geteiltes Echo (vgl. Kapitel 5.1). Ob und in welchem Maße dieses „freiwillige“ Engagement der Väter von Seiten der Vorgesetzten erwartet wird, hängt von der Kompetenz der einzelnen Führungskraft ab, aber auch davon, welche Stellung der jeweilige Vater im Betrieb einnimmt und ob es für ihn eine Vertretung gibt.

Der Umgang mit Vertretung

Die Vertretungsfrage ist diejenige, die für die betrieblichen Akteure zunehmend an Bedeutung gewinnt. Anfänglich, so berichten die betrieblichen Expertinnen und Experten, waren Vertretungen völlig unregelt, meist gab es keine Vertretungskraft, die Arbeit blieb einfach liegen oder musste durch Kolleginnen und Kollegen aufgefangen werden. Dies führt(e) zu Unzufriedenheiten bei allen Beteiligten, insbesondere bei den zusätzlich belasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und macht(e) den Verantwortlichen deutlich, dass an dieser Stelle Handlungsbedarf besteht.

„Die Kollegen schreien nicht unbedingt ‚Juchhu‘, wenn das jemand macht, weil das einfach eine Mehrarbeit ist.“ (B4/BR: 15/10)

„Und auch einige Mitarbeiterinnen, die haben schon den Überstundenberg am Rande von dem, was in so einem Unternehmen geht.“ (B1/FK: 5/22)

Die Auswertung der Expertinnen- und Experteninterviews zeigt beim betrieblichen Umgang mit der Vertretungsfrage wesentliche Differenzen nach der Dauer der Abwesenheit, nach der Funktion der betrieblichen Akteure sowie nach der Art und Weise, wie die Vertretung organisiert wird.

Als Grundtendenz kann gesagt werden, dass die Bedeutung der Vertretungsfrage proportional mit der Dauer der Elterngeldzeit steigt. In keinem der von uns untersuchten Betriebe wurde eine Vertretung bei der unter Männern am weitesten verbreiteten Abwesenheit von ein bei zwei Monaten als notwendig erachtet und demzufolge existieren auch keine Vertretungsregelungen für solche Phasen der Absenz. Begründet wurde dies zumeist mit dem hohen Aufwand. Die Personalsuche verursacht einen hohen finanziellen und organisatorischen Aufwand, der nicht immer im Verhältnis zur Dauer der Vertretungsphase steht, so die Meinung der Personalverantwortlichen in den Betrieben. Je nach Arbeitsmarktlage ist es problematisch, teilweise sogar unmöglich passenden externen Ersatz zu finden,

bzw. im Vollzugsdienst der Polizei. Darüber hinaus reicht eine solch kurze Vertretungszeit nicht einmal, um die Vertretungskraft adäquat einzuarbeiten.

„Da kriege ich einfach niemanden für zwei Monate, um den da überhaupt einzuarbeiten. Bis dahin ist der schon wieder weg.“ (B4/FK: 2/10).

Einrichtungen wie Polizei oder Feuerwehr oder Bereichen mit hochqualifizierten Fachkräften können nicht einfach auf den normalen Arbeitsmarkt zurückgreifen. Die Gleichstellungsbeauftragte im Vollzugsdienst der Polizei beschreibt das daraus resultierende Dilemma:

„Das Problem ist zum einen, wir haben auf dem freien Markt keine ausgebildeten Polizeibeamtinnen und -beamte, die bilden wir aus und stellen sie ein. das heißt, wir können nicht aus dem freien Markt ersetzen (...) Wir können nicht von außen plötzlich irgendjemand reinholen und sagen: Du füllst jetzt bitteschön diese Stelle für zwei Monate, für drei, vier, fünf, sechs aus. Das funktioniert nicht.“ (B8/GB: 16/7)

Die Angaben, ab welcher Dauer eine Vertretungsregelung aus betrieblicher Sicht sinnvoll erscheint, variieren. Einige wenige Befragte sind gehen davon aus, „für ein Jahr würde sich das lohnen.“ (B1/PA: 11/28), sehen aber bereits Probleme bei den Vorgesetzten, wenn „der Vater sechs Monate vertreten werden muss durch Kollegen.“ (B1/PA: 17/3). Die Mehrheit der Betriebsverantwortlichen ist der Meinung, dass eine Vertretung nach ca. einem halben Jahr notwendig ist, will man die anderen Betriebsakteure und damit den gesamten Betriebsablauf in dem Bereich nicht dauerhaft schädigen.

Das empirische Material weist zudem auch auf Differenzen im Umgang mit der Vertretungsfrage hin, die sich entlang der Funktionen der betrieblichen Expertinnen und Experten festmachen. Hier reichen die Aussagen der Interviewten aber nicht aus, um detaillierte Aussagen zu treffen, vielmehr handelt es sich um Stimmungsbilder und Tendenzen, die einer weitergehenden Untersuchung bedürfen.

Der allgemeine Eindruck aus den Interviews ist der, dass Betriebs- und Personalräte tendenziell etwas früher den Einsatz adäquater Vertretungsregelungen fordern, die zuletzt genannte Interviewpassage macht dies deutlicher. Sie haben stärker das Wohl aller Beschäftigten im Fokus und kommen damit auch ihrer Rolle als betriebliche Interessensvertretungen nach.

Die Personalverantwortlichen hingegen fokussieren stärker auf den organisatorischen Aufwand und die Kosten, die mit der Suche nach passenden Vertretungskräften verbunden sind, betonen dabei die Verantwortung der jeweiligen Bereiche

und sehen sich mehr als Unterstützer im Hintergrund. Ihre Betrachtungsweise klingt dabei etwas abstrakter, wenn sie schildern:

„Es gibt Bereiche, in denen mehrere weg sind, wo dann befristet Neueinstellungen gemacht werden. Es gibt aber auch Bereiche, in denen die Arbeit auf die Kollegen verteilt werden und Projekte neu organisiert werden. Da gibt es nicht die eine Variante. Da muss jeder Bereich gucken, welche Aufgabe hat derjenige gemacht und ist es anders organisierbar. Unterstützung gibt es von der Personalabteilung in jedem Fall, aber das ist ganz unterschiedlich.“ (B7/PA: 13/26)

Die unmittelbaren Vorgesetzten sind diejenigen, die neben den Kolleginnen und Kollegen, den Wegfall der Arbeitskraft am unmittelbarsten spüren. Ihnen geht es in der Diskussion darum, die Funktionsfähigkeit ihres Bereichs zu gewährleisten. Für sie ist deshalb die „Vertretungsfrage die entscheidende.“ (B1/FK: 4/14). Sie können am ehesten beurteilen, welche Vertretungsregelung für welchen Vater die Beste ist. Die besondere Rolle der Führungskräfte wird von einem Betriebsrat besonders betont.

„Es wäre vielleicht auch eine Frage mal an die Führungskräfte zu fragen, ab wann sie denn der Meinung sind, an die Personalabteilung heranzutreten und zu sagen: Ich habe hier einen Vater, oder egal wen, die in Elternzeit gehen wollen und wir müssen uns irgendwie überlegen, wie machen wir es? Welche Vertretungsregelungen sind denkbar, was auch immer.“ (B4/BR: 16/03)

Dieser Ansicht ist in ihrem Kern zuzustimmen, denn zum originären Aufgabebereich einer Führungskraft gehört es auch, bei Ausfall einzelner Beschäftigter, die Arbeit adäquat neu zu organisieren und ggf. auch für Ersatz zu sorgen. Der Großteil der von uns befragten Führungskräfte zeigte sich diesen Aufgaben auch gewachsen und bewies viel Kreativität und Einfallsreichtum. Doch aus den Interviews, insbesondere denen mit den Elterngeld-Vätern wissen wir auch, dass dies nicht immer der Fall ist. Nicht alle Führungskräfte verfügen über die notwendigen Kompetenzen und die notwendige Durchsetzungskraft. Gerade weil ihre Rolle in dieser Frage von so hoher Bedeutung ist, gilt es, die einzelnen Führungskräfte in ihrer Selbstbehauptungskompetenz gegenüber eigenen Vorgesetzten und der Personalabteilung zu unterstützen.

Unterschiede zeigen sich auch in der Ausgestaltung der Vertretung. Hier zeigen die untersuchten Betriebe durchaus Fantasie und verfügen bereits über einiges an Erfahrungswissen. Am naheliegendsten und leichtesten zu organisieren scheint die

Vertretung innerhalb eines Teams, eines Funktionsbereichs oder einer Abteilung. Dies geht dort besonders problemlos, wo die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ein ähnliches Qualifikationsniveau verfügen und die Arbeitsdichte sich in „normalen“ Maße bewegt, oder anders ausgedrückt, die Arbeit von anderen mit übernommen werden kann ohne dass dies zu einer zu starken Belastung der betroffenen führt. Hier ein entsprechendes Beispiel aus dem Bereich schriftliche Antragsbearbeitung:

„Ich habe also jetzt nicht Arbeit in dem Sinne, die liegen bleibt, wenn der Mitarbeiter nicht da ist oder auch nicht ein Loch in der Gruppe, das ich da stopfen müsste. Oder Ressourcen, die ich ausgleichen muss, sondern die Mitarbeiter haben einen festen Arbeitskorb, da werden Vorgänge zugespielet, die bearbeitet werden müssen. Poststücke von Versicherungsnehmern, Anträge etc. Und wenn ein Mitarbeiter nicht da ist, dann wird dieser Postkorb geschlossen und diese Vorgänge werden abteilungsweit unter anderen Mitarbeitern aufgeteilt.“ (B4/FK: 7/18)

Die Personalverantwortlichen verweisen auf ein Problem bei höher Qualifizierten. Sie betonen in den Interviews, welche Schwierigkeiten es bereitet, adäquaten Ersatz zu finden und wie zeitintensiv die Einarbeitung in die jeweiligen Spezialfelder ist und dass die Elternzeitväter meist schon wieder aus ihrer Freiphase zurück sind, bevor die Vertretung ihre Aufgabe auch nur annähernd erfüllen kann. Eine Führungskraft kennt diese Problematik, versucht ihr aber durch eine gute Personaleinsatzplanung zu begegnen, ohne die Grenzen dieses Weges zu verschweigen:

„Leute, die alleine mit ihrem Aufgabenbereich sind und wenn die dann weg sind, ist es natürlich schwierig. Da hat man dann keinen Zweiten (...) Das ist hier nicht gewesen. Wir haben zwei Grundsatzplaner, die sind gegenseitig vertretungsfähig. Folglich konnten wir die Aufgaben schon mal per se auf andere Kollegen umsetzen. Es gab natürlich einen gewissen Erfahrungshorizont, wo auch was fehlt, aber es war nicht so, dass niemand anderes die Arbeit machen konnte. Und ich glaube, das trifft in den meisten Fällen dann doch zu, man findet doch irgendjemanden, der das machen kann.“ (B1/FK: 3/25)

Die Idee einer internen Vertretung findet sich in verschiedenen Spielarten. So greift ein größeres Unternehmen aus dem IT-Bereich in solchen Fällen gerne auf Werksstudenten zurück, die zuvor im Rahmen ihrer Abschlussarbeiten den Betrieb intensiver kennen gelernt haben. Mit dieser Methode haben sie gute Erfahrungen gesammelt, denn „da haben wir immer eine Chance, dass wir jemanden

hereinholen.“ (B3/PA: 12/31). Zusätzlich haben sie eine sog. Vertreterbörse eingerichtet. Diese Börse vermittelt Beschäftigte in Elternzeit für Kurzeinsätze in den Betrieb. So können zwischenzeitliche Personalengpässe aufgefangen werden, die sog Springer halten Kontakt zum Betrieb und erfahren durch ihren Einsatz ein Training on the job. Eine andere Variante der internen Vertretung stellt der Einsatz von jungen Beschäftigten dar, die gerade ihre Ausbildung beendet haben. Ein Unternehmen arbeitet mit dieser Methode, insbesondere bei Vätern, die ihre Elterngeldzeit als Teilzeit nehmen. Das Verfahren und die Vorteile für alle beteiligten beschreibt der Personalverantwortliche:

„Und wenn jetzt Väter in qualifizierten Positionen in Elternzeit gehen und die Stunden reduziert werden, wird ja auch weniger Gehalt gezahlt. Und wenn man dann jemand als Auszubildenden neu nimmt, der steigt ja mit einem viel geringeren Gehalt ein, sodass man eine volle Person hat plus den halben oder dreiviertel Vater [...] und so hat man im Prinzip beide Seiten. Der eine bekommt eine Chance sich weiterzuentwickeln in Aufgabenbereiche, die Chance hätte er vielleicht sonst nicht gehabt. Auf der anderen Seite steigen die Personalkosten auch nicht.“ (B5/PA: 15/32)

Das gleiche Unternehmen greift in Fällen eines kurzfristigen Vertretungsbedarfs auch auf die Leistungen einer Zeitarbeitsfirma zurück, diese Alternative hat zeitliche bzw. finanzielle Grenzen, denn „Zeitarbeit für über ein Jahr ist dann natürlich auch schon kostenmäßig zu intensiv.“ (B5/PA: 17/17)

Neben der internen Stellenvertretung stellen einige Betriebe auch neue Beschäftigte ein. Hier zeigt die neue Elterngeldregelung als Nebeneffekt quasi eine arbeitsplatzgenerierende Wirkung. Für ein erfolgreiches Gelingen ist es aus Sicht der betrieblichen Expertinnen und Experten notwendig, dass den Personalverantwortlichen klare Angaben über die Dauer der Elterngeldzeit vorliegen, denn „für uns ist es wichtig zu wissen, wenn wir Ersatz holen, wie lange muss man den befristen und in welcher Form.“ (B3/PA: 11/38). Je nach Qualifikationsprofil des zu vertretenden Vaters und je nach Strukturiertheit des regionalen Arbeitsmarktes gelingt die Besetzung mit einer externen Arbeitskraft mehr oder weniger gut. Auch hier gilt, je spezifischer das Profil und umso geringer das frei verfügbare Arbeitskräftepotential desto aufwendiger und zeitintensiver gestaltet sich die Suche.

Auch wenn auf der Basis dieser explorativen Studie keine abschließenden Aussagen zu einer „guten“ Vertretungsregelung getroffen werden können, so zeigen die Ergebnisse, dass hier noch deutlicher (betrieblicher) Regelungsbedarf besteht, denn die Beantwortung der Frage, wie die Elterngeldmonate ein Erfolgsmodell

werden können, hängt wesentlich davon ab, wie die Vertretung geregelt ist bzw. wie mit dem Wegfall der Arbeitskraft umgegangen wird. Die einfache Umverteilung auf die restlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist – wenn überhaupt – nur in zeitlich sehr engen Rahmen möglich. Ebenso wenig Erfolg versprechend ist ein Nacharbeiten bei Rückkehr bzw. eine Arbeitsverdichtung bei Teilzeit. Hier kann es dann passieren, dass sich die betriebliche Stimmung gegen die Väter richtet, die Ursache für den Missmut der Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten aber in einer zu hohen Arbeitsbelastung liegt. Auch die betroffenen Väter haben dieses Problem erkannt, fühlen sich unter Druck gesetzt und reagieren oftmals mit einer Abkehr von ihrer ursprünglichen Elternzeitplanung.

„Wie gesagt, da kommt dann eine Last auf die Gruppe drauf. Die tragen das mit, aber in begrenztem Umfang. Und das ist natürlich auch eine Belastung für den Menschen, der sagt, ich bleibe zu Hause. Weil er weiß genau, alle, die noch da sind ... Deswegen kann ich mir schwerlich vorstellen, wenn man gut in der Gruppe ist, dass man dann einfach den Zeitraum sehr lange ausdehnen möchte. Weil man immer mit schlechtem Gewissen zu Hause bleibt.“ (B8/GB: 18/23)

Elterngeldmonate und Teilzeit

In Anbetracht der Tatsache, dass die Kombination Teilzeit und Männer ein absolutes Schattendasein führt und die Teilzeitquote der Männer seit Jahrzehnten bei ca. 4-6 % liegt, sind die Ergebnisse dieser Untersuchung als erfreulich Ereignis zu werten. Dennoch bleibt das Thema Teilzeit während der Elterngeldmonate bzw. während der Elternzeit auch für die Betriebe eine besondere Herausforderung.

Bei Personalverantwortlichen und Führungskräften ist ein langsamer kultureller Wandel zu beobachten, der darin zu erkennen ist:

„[...] dass es immer mehr Väter gibt, die [...] auch Teilzeit arbeiten und man merkt, dass es mittlerweile doch eine Gleichstellung ist, dass nicht nur die Frau drei Jahre zu Hause bleibt, sondern dass man sich die Erziehung aufteilt. Und dass es für Väter auch nicht mehr unmöglich ist, längere Monate die Erziehung zu übernehmen. Das ist eine ganz wichtige Geschichte.“ (B3/PA: 4/18)

Offensichtlich ist es heute immerhin möglich, Teilzeit für Männer anzusprechen ohne gleich eine abwehrende Reaktion von Seiten der Personalverantwortlichen und Führungskräfte zu erfahren. In der betrieblichen Umsetzung zeigen sich dann aber deutliche Differenzen zwischen den einzelnen Betrieben. Während

Teilzeit für Väter während der Elternzeit in einzelnen Betrieben weiterhin ein Randphänomen darstellt, von Vätern nicht nachgefragt wird und „völlig unregelt ist.“ (B2/PA: 7/15) scheint es in einzelnen Betrieben eine regelrechte Teilzeitkultur unter Vätern zu geben. Hier zeigen sich auf sehr konkrete Art und Weise, die Unterschiede in den verschiedenen gleichstellungs- bzw. familienorientierten Betriebskulturen. Je nach Ausprägung variiert die Akzeptanz, dazu zwei gegensätzliche Beispiele aus dem Stahlwerk bzw. aus den Stadtwerken:

„Der eine Kollege, der hätte gerne Teilzeit gemacht. Das hat man ihm im Betrieb abgelehnt. Er ist da auch nicht weiter hinterher, weil er dann auch nicht so als Weichei da stehen wollte.“ (B2/BR: 10/1)

„Ich würde noch nicht mal sagen, dass es einen Wechsel in der Unternehmenskultur gegeben hat, aber man weiß das inzwischen, dass einiges möglich ist. Da muss man schon sagen, dass das Unternehmen wirklich vorbildlich ist. Eigentlich darf man ja während der Elternzeit nur 15 bis 30 Stunden arbeiten, aber da hatten wir einen Vater, der konnte nur zehn Stunden arbeiten und da hat das Unternehmen das auch gemacht.“ (B1/PA: 12/14)

Dort, wo Teilzeit für Männer kaum ein Thema war, gab es immer wieder die Einschätzung von Personalverantwortlichen und Führungskräften, dass bei den Vätern auch gar kein Interesse an Teilzeit vorherrsche und der Betrieb aus diesem Grunde nichts in dieser Richtung unternahme. Dass dem nicht so ist und Männer tatsächlich an Teilzeit interessiert sind, zeigte sich beim Elektronikunternehmen, als dieses eine entsprechende Veranstaltung anbot:

„Es wandelt sich offensichtlich die Wahrnehmung und das Interesse bei jungen Männern. Auf diesem Forum kam die Wahrnehmung hoch, dass es schwierig sei, bei uns Teilzeit zu entwickeln – es ist schwierig die Stellen zu finden, wer bietet Teilzeit an, kann ich Karriere machen in Teilzeit – und da wurden kritische Punkte angesprochen. Daraufhin hat sich ein Kreis aufgetan von Pilot-Personalabteilungen unter Federführung der Zentrale, der das Thema aufgegriffen hat. Das Ergebnis ist diese Broschüre vom August 2008. Im Zuge der Recherchen ist auch rausgekommen, Teilzeit ist sowohl ein Frauen-, aber auch ein Männerthema.“ (B6/GB: 3/31)

Seitdem das Unternehmen sich offensiv diesem Thema widmet, steigen die Zahlen der Männer in Teilzeit langsam, aber kontinuierlich an. Dies zeigt erneut, dass Teilzeit – nicht nur in Kombination mit Elternzeit – für Väter vor allem dann attraktiv ist, wenn die Entscheidung für Teilzeit ohne nennenswerte Benachteiligung

gungen im Karriereverlauf möglich ist. Hier sehen die betrieblichen Expertinnen und Experten noch großen Handlungsbedarf, denn in vielen Betrieben hat:

„Teilzeit negative Effekte für die eigenen Karrierechancen. Es ist schwieriger sich trotz Teilzeit weiter zu entwickeln, möglich, aber schwer.“ (B3/PA: 2/36)

Die Kombination aus Elterngeld und Teilzeit wird von Vorgesetzten und Personalverantwortlichen vor allem dann begrüßt, wenn die Väter als Alternative die vollständige Freistellung wählen und eine Vertretung nicht möglich ist. Auch für das zuvor erwähnte Elektronikunternehmen war dies ein Grund, Teilzeit für Männer offensiv zu bewerben, denn aufgrund der Arbeitsmarktlage in der Region war es zunehmend schwieriger, adäquates Fachpersonal zu finden, so dass die Notwendigkeit der stärkeren Mitarbeiterbindung stieg. Eine ähnliche Situation ermöglichte es dem Betriebsrat des Versicherungsunternehmens, verbesserte Teilzeitbedingungen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen:

„So haben wir es ja auch verargumentiert, Teilzeit und auch mit dem Thema Telearbeit, zu sagen, wir können es uns nicht leisten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter drei Jahre in Elternzeit gehen und danach wieder kommen, weil danach muss ich sie in etwa so schulen, wie eine Neueinstellung. Das kann mich bis zu 30.000 Euro kosten, je nachdem, wo. Je nachdem, mit welcher Art von Schulung und wie auch immer. Und haben dadurch natürlich auch die Zusage bekommen zu sagen: ‚Okay, dann versucht sie irgendwie ans Unternehmen zu binden.‘“ (B4/BR: 11/4)

Dort, wo Teilzeit für Männer von Unternehmensseite, befördert oder zumindest akzeptiert wird, werden überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Das Unternehmen braucht sich nicht um Ersatz kümmern, die Kollginnen und Kollegen werden nicht oder nur in begrenztem Umfang zusätzlich belastet und eine aufwendige Schulung bei Wiedereinstieg ist nicht erforderlich. Zudem verweisen die unmittelbaren Führungskräfte auf die höhere Leistung sowie die ebenfalls höhere Zufriedenheit der teilzeitbeschäftigten Väter. Eine Führungskraft bringt diese arbeitswissenschaftliche Erkenntnis auf den Punkt:

... der ist in den drei Fünfteln an Zeit natürlich produktiver als in fünf Fünfteln. Das sind wir alle. Das ist ja nix neues, das wir in der achten Stunde des Arbeitstages nicht unbedingt toll sind. Also insofern ist der fast 4/5 wert, ist aber 7/5 zufrieden.“ (B1/FK: 5/2)

Die Umsetzung der Teilzeitwünsche der Väter sehen die Verantwortlichen als unproblematisch an, fordern aber auch eine gewisse Kompromissbereitschaft

bezüglich der Arbeitsinhalte. So vereinbarte eine Führungskraft mit ihrem Mitarbeiter, dass er sich während seiner reduzierten Arbeitszeit auf seine Kernbereiche konzentriert und die restlichen Tätigkeiten auf andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt werden. Ein anderer Personaler drückt seine Erwartungen an die Väter folgendermaßen aus:

„Teilzeit ist vielleicht drei oder vier Tage die Woche, dass man dann auch bereit sein muss zu sagen: Komm, wir ändern was im Zuschnitt der Beratungsfunktion.“ (B3/PA: 13/23)

Weitere Ansprüche an die teilzeitinteressierten Väter werden seitens der Betriebe bezüglich der Dauer und der Lage der Teilzeit gestellt. Bei einer Dauer von unter 10 Stunden pro Woche stehen Nutzen und Aufwand für den Betrieb in keinem angemessenen Verhältnis, „weil da kommt der im Grunde nur zum Kontakt halten“ (B1/FK: 4/19). Dieselbe Führungskraft verweist an anderer Stelle noch auf den hohen Verwaltungsaufwand und den „hohen Bürokratismus“ den Teilzeitstellen mit sich brächten und folgert deshalb:

„Also 10 Stunden sind zu wenig. Ich würde sagen zwei Tage, 15 Stunden wären schon gut.“ (B1/FK: 13/15)

Zwei bis drei Arbeitstage pro Woche erachten auch andere Personalverantwortliche und Führungskräfte für das notwendige Mindestmaß. Je höher die angestrebte Wochenstundenzahl, desto größer ist offensichtlich die Bereitschaft die Teilzeitwünsche der Väter auch Realität werden zu lassen. Bei einem Stundenvolumen von 30 Wochenstunden ist dann auch der Personaler des nur begrenzt teilzeitfreundlichen Großhandels der Ansicht, „das müsste schon machbar sein.“ (B5/PA: 8/28)

Bezüglich der Arbeitszeitlage verweisen die Expertinnen und Experten auf das bereits bekannte Problem der Teilzeitwünsche, die sich oftmals auf den Vormittag konzentrieren. Daraus ergeben sich in verschiedenen Betrieben „Raumprobleme“ oder die notwendige „Servicebereitschaft am Nachmittag“. Hier bevorzugen die meisten Expertinnen und Experten Blockmodelle, bei denen die Väter „zwei, drei oder vier“ ganze Tage arbeiten.

Durchweg alle Expertinnen und Experten nennen als eines der Hauptgründe für die geringen Teilzeitquoten bei Männern die finanziellen Einbußen, die mit der Teilzeittätigkeit verbunden sind, zumal die Väter ihrer Meinung nach noch überwiegend die „Haupternährer“ der Familie sind. Sie begrüßen jedoch mehrheitlich die Möglichkeit, die Elterngeldmonate mit Teilzeit zu kombinieren, auch, weil es den Vätern so möglich ist, zumindest zeitlich begrenzt Erfahrungen mit

Teilzeitarbeit zu erlangen. Die betrieblichen Expertinnen und Experten sind auch der Meinung, dass Teilzeit für Männer in den nächsten Jahren zur betrieblichen Normalität werden wird und selbst im Stahlwerk geht man von einem steigenden Interesse der Väter aus:

„Ich glaube schon, dass wir uns als Unternehmen darauf einstellen müssen, dass wir dann vermehrte Teilzeitanfragen vielleicht kriegen. Vielleicht nicht in diesem Umfang, runter auf 20 Stunden oder 15 Stunden, sondern schon in einem Umfang, was weiß ich, einen Tag die Woche weniger. Gerade bei den höher Qualifizierten redet man eher von ganzen Tagen.“
(B2/PA: 7/7)

Die Gestaltung des Wiedereinstiegs

Die Gestaltung des Wiedereinstiegs der Väter nach ihrer Elterngeldfreiphase hängt im Wesentlichen von der Dauer der Freiphase ab. Hier zeichnet sich eine Art Dreischritt ab:

Bei dem am weitesten verbreiteten Nutzungsmuster von ein bis zwei Monaten sieht keiner der untersuchten Betriebe besondere Maßnahmen vor. Ähnlich wie bei den Vätern herrscht hier die Meinung, dass es sich bei einer ein- bis zweimonatigen Freiphase um eine mit Krankheit oder Urlaub vergleichbare Situation handelt und die Abwesenheitszeit nicht so groß ist, dass sie entsprechende Maßnahmen nötig macht:

„Das ist wie, wenn jemand mit Meniskus ausfällt.“ (B4/PA: 16/35)

Bei längeren Abwesenheiten mit einer Dauer von bis zu einem halben Jahr kümmern sich überwiegend die unmittelbaren Vorgesetzten um einen erfolgreichen Wiedereinstieg. In der Regel „machen wir da eine dezidierte Woche, in der wir die Leute wieder reinholen.“ (B1/FK: 15/31). Reinschicken bedeutet in der Regel, dass die Väter über die wichtigsten Ereignisse der letzten Monate in Kenntnis gesetzt werden sie ggf. mit neuen Verfahrensweisen vertraut gemacht werden und sie Zeit bekommen ihre „übergelaufenen Postfächer“ abzarbeiten.

Nur bei deutlich längeren Abwesenheiten von über einem Jahr finden sich in einigen wenigen Betrieben institutionalisierte Rückkehrmaßnahmen. So finden in zwei Betrieben zwei bis sechs Monate vor Beendigung der Elternzeit sog. Rückkehrgespräche statt, an denen in der Regel ein/e Personalverantwortliche sowie die entsprechende Führungskraft teilnimmt. In diesen Gesprächen werden sämtliche Details des Wiedereinstiegs festgelegt, wie etwa das Arbeitszeitvolumen,

der Qualifizierungsbedarf sowie ggf. neue Aufgabengebiete. Ein anderer Betrieb behandelt die Wiedereinsteiger eher wie Neueinsteiger.

Da sowohl die Elterngeld-Väter als auch die betrieblichen Expertinnen und Experten mit dem Dreischritt aus keine besonderen Maßnahmen bei kurzer Abwesenheit, vereinzelte individuelle Maßnahmen bei mittlerer Dauer und institutionalisierte Wiedereinstiegsmaßnahmen bei längerer Freiphase zufrieden zu sein scheinen, zeichnet sich an diesem Punkt kein weiterer Handlungsbedarf ab.

6 Nachhaltige Effekte durch die Elterngeldmonate

Zu den nachhaltigen Effekten, die die Elterngeldphase auf die Väter hat, gehören nicht nur die rückblickende Bewertung dieser Zeit durch die Väter sowie ihre daraus abgeleiteten Vorstellungen und Wünsche für die Gestaltung einer möglichen, weiteren Elterngeldphase für ein nächstes Kind. Hierzu äußern fast alle Väter recht präzise Vorstellungen (vgl. Kapitel 6.1). Darüber hinaus zählen zu den nachhaltigen Effekten auch mögliche Verhaltens- oder Persönlichkeitsveränderungen bei den Vätern sowie eventuelle Veränderungen ihres beruflichen Verhaltens, etwa bei der Karriereplanung oder der Arbeitszeitgestaltung. Auch hierfür finden sich bei den befragten Elterngeld-Vätern zahlreiche Belege (vgl. Kapitel 6.2). Welche nachhaltigen Effekte sich durch die Elterngeldmonate aus Sicht der Betriebsakteure ergeben und wie sie die weitere Entwicklung in ihren Betrieben einschätzen, findet sich in Kapitel 6.3.

6.1 Bewertung der Elterngeldphase durch die Elterngeld-Väter

6.1.1 Rückblickende Bewertung

Die in der Online-Befragung befragten Elterngeld-Väter geben ganz überwiegend an, dass die Nutzung der Elterngeldmonate insgesamt keine Folgen für ihre berufliche Situation hatte: 85 % der Väter konnten nach Rückkehr an ihren Arbeitsplatz keine längerfristigen (negativen) Folgen für ihre berufliche Situation feststellen.

Nur jeder zehnte Elterngeld-Vater (11 %) berichtet davon, dass sich seine berufliche Situation nach den Elterngeldmonaten verschlechtert hat, während sie sich für jeden 20. Elterngeld-Vater sogar verbessern konnte.

Tabelle 6.1: Bewertung der beruflichen Situation nach den EGM durch die Väter (2008)

„Meine berufliche Situation hat sich...“	5 Gruppen von Elterngeld-Vätern					Alle Väter
	„Vorsichtige Nutzer“	„(Semi-) Paritätische Nutzer“	„Famili-orientierte Nutzer“	„Umgekehrte Nutzer“	„Famili-zen-trierte Nutzer“	
	In %					
verbessert	2	13	3	8	7	5
nicht geändert	95	78	66	83	47	85
verschlechtert	3	9	31	8	47	11

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Die differenzierte Betrachtung nach Nutzergruppen macht auf unterschiedliche Erfahrungen der Elterngeld-Väter aufmerksam.

Für die ‚vorsichtigen‘ Elterngeld-Väter hat sich durch ihre vergleichsweise kurze Elterngeldphase beruflich am wenigsten verändert.

Elterngeld-Väter mit einem ‚paritätisch‘ ausgerichtetem Nutzungsmuster machen am vergleichsweise häufigsten die Erfahrung, dass sich die berufliche Situation durch die Elterngeldmonate auch verbessern kann. Allerdings trifft dies auch bei ihnen nur für jeden achten ‚paritätischen‘ Elterngeld-Vater zu.

Väter mit ‚umgekehrter‘ Elterngeldnutzung nehmen – trotz längerer Elterngeldphase – häufig keine Veränderung in der beruflichen Situation wahr. Jeder 12. Vater nimmt eine Verbesserung wahr, ebenso viele eine Verschlechterung.

Es sind insbesondere die Elterngeld-Väter, die im Anschluss auch noch eine unbezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen, die auffallend häufig eine Verschlechterung ihrer beruflichen Situation feststellen (familienorientierte Väter: 31 %; familienzentrierte Väter: 47 %). Dies dürfte zum einen mit ihrer vergleichsweise langen Auszeit zusammen hängen, zum anderen mit dem größeren Unverständnis von Vorgesetzten (und Kolleginnen und Kollegen), warum ein Vater zusätzlich zu den Elterngeldmonaten auch noch eine unbezahlte Elternzeit in Anspruch nimmt.

Zusammenfassend lässt sich damit festhalten, dass die Bewertung der beruflichen Folgen seitens Elterngeld-Väter insgesamt recht positiv ausfällt. 85 % der Elterngeld-Väter erleben nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz keine Veränderung ihrer beruflichen Situation. Dieses Ergebnis ist weitaus günstiger, als es die öffentliche Diskussion wie auch die von Vätern geäußerten Befürchtungen zunächst vermuten ließ. Ganz offensichtlich gibt es eine Diskrepanz zwischen den

prospektiv erwarteten bzw. befürchteten Folgen einer Elterngeldnutzung durch Väter – und den dann tatsächlich eintretenden Effekten und Folgen. Dies soll nicht heißen, dass es zu keinerlei – unangenehmen – Reaktionen oder Konsequenzen für Väter im Arbeitsumfeld kommt, die sich für eine Elterngeldphase entscheiden. Es gibt aber Hinweise darauf, dass diese von den Vätern dann aber doch als temporär, lokaler, geringer und besser bewältigbar erlebt werden, als sie es vorab vermutet hatten.

Hinzu kommt, dass diesen negativen, beruflichen Folgen durch die Elterngeldphase zugleich auch ausgeprägte, positive Erfahrungen im privaten (Familien-) Leben gegenüberstehen, so dass sich erstere dann rückblickend relativieren. Dies bedeutet: Zwar treten einige der befürchteten beruflichen Folgen durchaus ein (wenn auch in geringerem Ausmaß als vorab befürchtet), auf Grund der während der Elterngeldphase gemachten positiven Erfahrungen verschiebt sich aber die Perspektive und das Bewertungsraster der Väter. Eine auftretende Verzögerung im Karriereverlauf auf Grund der Elterngeldmonate wird dann beispielsweise hinterher von ihnen undramatischer bewertet als sie dies vorab vermutet hatten.

Für letzteres sprechen in gewisser Weise auch die Ergebnisse aus den Qualitativen Leitfadeninterviews mit den Elterngeld-Vätern. Auch hier zeigen sich die Väter ganz überwiegend zufrieden mit der Nutzung der Elterngeldmonate, trotz einzelner erlebter Schwierigkeiten oder Benachteiligungen. Nicht nur Herr Damm, sondern auch eine ganze Reihe weiterer Väter ermuntern daher auch solche Kollegen im Arbeitsumfeld, die diese Erfahrung bisher nicht gemacht haben und nun Vater werden: „Ich würde es jedem empfehlen!“ (Herr Damm, 547).

Im Wesentlichen werden von den befragten Elterngeld-Vätern drei Bereiche hervorgehoben, in denen sie für sich auffallend positive Folgeeffekte feststellen können, die eine nachhaltige Wirkung auf ihr Leben haben:

Die Inanspruchnahme der Elterngeldmonate war gut für das eigene Wohlbefinden, die eigene Zufriedenheit und hat insgesamt die eigene Person verändert.

„Meine Kinder wären auch gut geraten, wenn ich gearbeitet hätte. Aber mir hat es etwas gebracht.“ (Herr Zink, 9/15)

„Anders ausgerückt: Auch ich werde von meiner Tochter emotional korumpiert. Früher war ich hartgesottener ... nein rationaler [...]Vielleicht würde ich sogar sagen: Ich bin seitdem näher am Wasser gebaut.“ (Herr Kalla, 338)

Durch die Zuständigkeit für Familienaufgaben während der Elterngeldmonate wurden neue Familienkompetenzen erworben und eine stabile Beziehung zum eigenen Kind aufgebaut.

„Mir kann man nicht [mehr] erzählen, wie man ein Kind erziehen ‚muss‘, sondern man kann es auch selber. Wie jeder andere auch.“ (Herr Zink, 39/9)

„Das ist natürlich schon eine tiefere Beziehung, die man kriegt.“ (Herr Esche, 264)

Durch die verstärkte Beschäftigung mit den Kindern und den Familienaufgaben relativiert sich die – vorher oftmals sehr hohe – Bedeutung des Berufes. Dies führt aus Sicht der Väter zu einer besseren und realistischeren Balance in ihrem Leben.

„Man gewinnt eine andere Perspektive [...] man kriegt also neben der Arbeit noch andere wichtige Themen auf den Tisch.“ (Herr Mohn, 356)
„... um auch da das Gefühl zu haben, es zerrinnt einem nicht zwischen den Fingern, sondern man hat auch positiven Einfluss auf die Dinge. (Herr Eibe, 429)

Die positiven Effekte der Elterngeldphase auf ihre persönliche Zufriedenheit, auf ihre familialen Kompetenzen als Vater sowie auf ihre Balance von Beruf und Familie stellt ein Gegengewicht zu den möglicherweise im Betrieb gemachten negativen Erfahrungen (vgl. Kapitel 5.1). Zugleich sind diese Erfahrungen – sowie das Ausbleiben ernsthafter, beruflicher Nachteile bei den meisten Elterngeld-Vätern – die Triebkraft dafür, für ein weiteres Kind zukünftig erneut eine Elterngeldphase einzuplanen.

6.1.2 Bewertung einer möglichen, weiteren Elterngeldphase

Die befragten Elterngeld-Väter würden fast ausnahmslos bei einem weiteren Kind erneut eine Elterngeldphase einlegen. Einige der Befragten haben dies sogar schon fest eingeplant und machen sich bereits Gedanken über die genaue Art, Dauer und Lage der dann zu nutzenden Elterngeldmonate. Leider liegen aus der Online-Befragung hierzu keine Erkenntnisse dazu vor, ob, wann und wie die Väter für ein weiteres Kind erneut Elterngeldmonate in Anspruch nehmen würden.

Bei vielen der im Interview befragten Elterngeld-Väter, und dies gilt insbesondere für die ‚vorsichtigen‘ Nutzer, lässt sich der Trend ablesen, dass sie bei einem weiteren Kind die Anzahl der Elterngeldmonate über das bisherige Maß hinaus erhöhen möchten: Väter die jetzt zunächst (erstmalig) ein oder zwei Partnermonate

genutzt haben, möchten dies „auf jeden Fall“ wiederholen (Herr Schmieder, 288) und viele können sich dabei sogar vorstellen, für das nächste Kind durchaus auch drei, vier oder noch mehr Elterngeldmonate in Anspruch zu nehmen.

„Elternzeit würde ich auf jeden Fall auch wieder überlegen. Definitiv. Und eben abhängig von der Situation, wie es finanziell ist, durchaus auch länger.“ (Herr Weber, 23/11)

Allerdings ist hierbei auch zu beobachten, dass einzelne befragte Elterngeld-Väter immer noch von falschen Annahmen ausgehen und daher glauben, sie müssten sich entweder für die zwei Partnermonate oder die zwölf Elterngeldmonate entscheiden – dazwischen sei keine andere Lösung möglich. Eine solche Fehlinformation schränkt die Überlegungen der Väter über zukünftige Nutzungsmöglichkeiten natürlich ein.

„Die zwei Monate würde ich immer wieder nehmen – auf jeden Fall [...] Ob ich mir ein ganzes Jahr Daheim vorstellen könnte, das weiß ich nicht. Das müsste man überlegen [...] Ich weiß nicht ganz genau, ob man auch Monate von der Frau mit übernehmen kann.“ (Herr Deich, 681)

Ähnliche Fehlinformationen bestehen weiterhin auch in der Frage, ob beide Partner ihre Elterngeldmonate nacheinander nehmen müssen – oder auch zeitgleich parallel nutzen können.

Bedingung für eine längere Elterngeldphase, in Verbindung mit einem verstärkten Einbringen in die Familienarbeit, ist für die Väter, dass ihre Partnerinnen ausreichend viel verdienen und ihrerseits einen verlässlichen und relevanten Beitrag zum Familieneinkommen beitragen – und dies auch möchten. Schließlich gilt es in vielen Familien darum, sich als Paar am Arbeitsmarkt zu bewähren, was es dann auch erforderlich macht, die familiäre Aufgabenteilung auf die Berufswege von beiden Partnern abzustimmen. Dies ist für einige Väter, wie zum Beispiel für Herrn Mohn selbstverständlich:

„Meine Frau spielt da auch eine wichtige Rolle und die bereitet sich gerade auf ihre Facharztprüfung vor und was danach kommt, weiß sie auch noch nicht.“ (Herr Mohn, 547)

Wenn die Partnerin nicht verlässlich in den Arbeitsmarkt integriert ist und der Familie ausreichend hohen Einkünfte zusichern kann, erscheint es einigen Vätern als zu riskant, die eigenen Karriere- und Einkommensmöglichkeiten ‚auf’s Spiel zu setzen‘, indem sie längere Auszeiten zu Gunsten der Familie nehmen. Zugleich weist dies darauf hin, dass eine Veränderung der Vaterrolle – dies sprechen einige

Elterngeld-Väter auch ganz direkt an – Hand in Hand mit einer gegenläufigen Veränderung der Mutterrolle gehen muss.

„Also wenn die Situation die gleiche ist vom Einkommen von uns beiden, würde ich es wieder genauso machen [...] Falls meine Frau wieder anfängt zu arbeiten und wesentlich mehr verdienen würde als ich, dann könnte man sich auch ein anderes Modell überlegen.“ (Herr Mars, 28/8)

Die beruflichen Möglichkeiten der Partnerinnen erweisen sich daher oft als beschränkender Faktor für ein weitergehendes familiales Engagement bzw. eine längere Elterngeldzeit der Väter. In einzelnen Fällen sind es aber auch die Partnerinnen, die (noch) nicht zu einer weiteren Modernisierung der Geschlechterrollen in der Familie bereit sind. Sie reklamieren den überwiegenden Teil der Elterngeldmonate für sich selbst und treten dem Vater – auch auf Grund der auf 14 Monate begrenzten Gesamtdauer des Elterngeldes – nur einen kleinen Teil der Monate ab.

„Grundsätzlich gerne. Aber ich denke, da spielt meine Frau nicht mit.“
(Herr Düne, 707)

Neben einer längeren Bezugsdauer wäre es für einige Väter denkbar, gerade auch für solche aus der Gruppe der „vorsichtigen“ Nutzer, beim nächsten Kind nicht nur parallel mit der Partnerin zu Hause zu bleiben, sondern die Elterngeldmonate dann auch versetzt zur Partnerin zu nehmen und damit die Alleinverantwortung für Kinder und Haushalt in dieser Zeit zu tragen.

Einzelne Väter wünschen sich aber auch explizit, mal eine längere Zeit parallel mit der Partnerin zusammen zu Hause zu verbringen, etwas dass ihnen sonst im Alltag kaum möglich ist. Für sie wäre eine parallele Inanspruchnahme einer zukünftigen Elterngeldphase von Interesse, vorausgesetzt, dass ihnen als Paar dafür zusammen ausreichend viele Monate zur Verfügung stehen.

„Mal angenommen, die Frau hätte 12 Monate und ich könnte sechs, würde ich gemeinsam ... sofort! [...] Sechs Monate mit meiner Frau zusammen ... weil ich sie so sehr selten sehe.“ (Herr Deich, 713)

Zudem stellen die Väter auch den bestmöglichen Zeitpunkt für ihre Elterngeldmonate auf Grund ihrer bisherigen Erfahrungen noch einmal in Frage und durchdenken dabei unterschiedliche Nutzungsmodelle und -bedarfe. Je nach Berufs- und Lebenssituation sind dabei unterschiedliche Einzelfalllösungen für die Väter von Interesse. Während sie bei der zurückliegenden Elterngeldphase schnell auf die ‚üblichen‘ Muster zurück gegriffen haben (d.h. Inanspruchnahme direkt im Anschluss an die Geburt oder am Ende der 14 Monate), berücksichtigen sie nun

stärker als bisher weitere berufliche und familiäre Einflussfaktoren und überlegen sich ein spezifisch zugeschnittenes Idealmodell für sich selbst.

Stets gilt es dabei zwischen verschiedenen zeitlichen Bedarfen und Vorlieben innerhalb der Familie abzuwägen, auch dies ist eine Kompetenz, die ein Teil der Väter erst entwickeln muss.

„Was wir uns beide vorstellen könnten ist, dass, wenn ein zweites Kind kommt, dass ich dann gleich die ersten zwei Monate Daheim bin, einfach um dann auf das ältere Kind aufzupassen, während meine Frau sich mehr um das kleine Kind kümmern kann, vielleicht auch selber noch von der Geburt geschlaucht ist [...] Ich persönlich finde es für mich eigentlich schöner, je älter das Kind ist. Wenn ich jetzt die zwei Monate nehmen würde, 13., 14. Monat [...] wäre es für mich noch schöner gewesen, weil einfach viel mehr zurückkommt vom Kind.“ (Herr Kupfer, 7/11)

Eine solche gedankliche Öffnung gegenüber individuellen und passgenauen Lösungen der Väter macht sich auch daran fast, dass einige von ihnen bei einer erneuten Elterngeldphase die Elterngeldmonate gerne in Teilzeit nehmen würde. Damit möchten sie einen Kompromiss zwischen den jeweiligen Zeitbedürfnissen und den (gestiegenen) finanziellen Bedürfnissen der Familie finden. Anders als vor der ersten Elterngeldphase wissen die meisten befragten Väter inzwischen, dass eine Nutzung in Teilzeit grundsätzlich möglich ist, selbst wenn es nur für einen Teil der Monate ist. Ihnen ist inzwischen sehr viel häufiger bekannt, dass sie dabei sogar die Arbeitszeitdauer in einzelnen Elterngeldmonaten unterschiedlich ausgestalten können. Dies eröffnet neue Gestaltungsmöglichkeiten, über die sie auch nachdenken.

„Vielleicht dann mit weniger Stunden bei zwei Kindern, aber auf jeden Fall auch direkt im Anschluss an die Geburt für zwei Monate. Über die Stundenzahl müsste man nachdenken – aber auf jeden Fall.“ (Herr Geißblatt, 16/8)

Insgesamt lässt sich festhalten, dass das Selbstvertrauen der Väter in ihre väterlichen Kompetenzen durch die erste Elterngeldphase unzweifelhaft gestiegen ist und sich der Großteil der befragten Elterngeld-Väter beim nächsten Kind noch länger und intensiver in die Familienarbeit einbringen will. Zugleich nimmt mit den Erfahrungen der ersten Elterngeldphase auch das Wissen über die Möglichkeiten und der Wunsch nach einem individuell zugeschnittenen Nutzungsmuster, auch jenseits der weit verbreiteten zwei Partnermonate direkt im Anschluss an die Geburt bzw. im 13. und 14. Lebensmonat des Kindes, zu. Es ist zu erwarten, dass

Väter, die bereits über Erfahrungen mit der Elterngeldphase verfügen, zukünftig zu kreativeren und ungewöhnlicheren Nutzungsmustern, unter Berücksichtigung von Teilzeitleösungen, greifen werden. So wie es Herr Specht für sich formuliert, so denken eine ganze Reihe der von uns befragten Väter:

„Ich würde noch längere Zeit nehmen. Ich würde die Planung nach meinen Bedürfnissen richten (...) Aber sonst würde ich nichts anders machen. (Herr Specht, 332)

6.1.3 Zur zukünftigen Entwicklung der Elterngeldzeit von Vätern

Ebenso optimistisch wie die Planung einer weiteren, eigenen Elterngeldzeit beurteilen die Väter auch die gesamtgesellschaftliche Entwicklung der Elterngeldnutzung durch Väter. Der Großteil der von uns befragten Elterngeld-Väter geht davon aus, dass sich die Akzeptanz und die Nutzung der Elterngeldmonate durch erwerbstätige Väter zukünftig weiter verbreiten wird. Sie vertrauen auf eine zunehmende Normalität familienbedingter Auszeiten auch für Väter in den Betrieben, die stark durch die jüngeren Männer vorangetrieben werden wird.

„Aber ich denke, da steht auch eine neue Generation in den Startlöchern.

Das wird dann sowieso noch alles anders werden.“ (Herr Nelke, 469)

Keiner der von uns befragten Väter geht davon aus, dass sich die Nutzung der Elterngeldmonate durch Väter gänzlich wieder zurückentwickeln könnte: ihre Prognosen gehen eindeutig in die entgegen gesetzte Richtung. Dennoch zeichnen sich unter den befragten Vätern zwei unterschiedlich erwartungsvolle Prognosen darüber ab, inwiefern die väterliche Elterngeldphase zur gesellschaftlichen Normalität werden könnte, in ähnlicher Weise wie dies auch unter Expertinnen und Experten unterschiedlich diskutiert wird.

a) Die skeptischste geäußerte Erwartung, die von einer Teilgruppe der Väter vertreten wird, geht von der Annahme aus, dass sich lediglich die Inanspruchnahme von zwei Partnermonaten langfristig etablieren wird. Die Unterstützer dieser Annahme erwarten ein Einpendeln der Nutzungszahlen von Vätern auf dem gegenwärtigen Niveau, mit dem Schwerpunkt auf einer zweimonatigen Nutzung durch Väter, und bewerten dies bereits als großen und zufrieden stellenden Fortschritt. Die Ursachen hierfür werden in der weiter bestehenden traditionellen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern gesehen, welche als unvereinbar mit längeren familiären Auszeiten für Männer bewertet werden.

„Man braucht bei der Familie einen, der das Geld hauptsächlich reinbringt.“ (Herr Sonne, 7/14)

Die Väter dieser Gruppe befürchten daher auch längerfristig Benachteiligungen hinsichtlich Karriere und Entlohnung, also „die gleichen Probleme wie die Frauen“ (Herr Geißblatt, 4/10), für diejenigen Väter, die ein überdurchschnittliches familiales Engagement und eine längere Elterngeldzeit anstreben. Um vor diesem Hintergrund mehr Väter für eine Nutzung der Elterngeldmonate zu erreichen, müsste sich zuerst das „Image des Ganzen“ (Herr Mohn, 458) verbessern. Als wichtig und wünschenswert werden hierfür weitere, prominente Vorbilder – wie etwa Väter aus Politik und Sport – sowie die mediale Verbreitung solcher Vorbilder genannt.

b) Ein anderer, optimistischerer Teil der Väter glaubt, dass die Nutzung der Elterngeldmonate durch die Väter zukünftig weiter stetig ansteigen wird. Sie gehen davon aus, dass sich dabei nach und nach auch Nutzungsmodelle für Väter etablieren werden, die über die zwei Partnermonate hinausgehen oder in Kombinationen mit (länger dauernder) Teilzeitarbeit erfolgen.

„Es wird immer populärer. Es gibt immer mehr, die es machen.“ (Herr Malve, 172)

Die aktuelle Nutzung der Elterngeldmonate durch Väter wird daher auch noch nicht als Erfolg, sondern als Anfangspunkt für eine zunehmende Entwicklung gesehen. Die Unterstützer dieser Position gehen davon aus, dass sich die Betriebe dieser Entwicklung nicht werden entziehen können, wenn sie im Wettbewerb um qualifiziertes Personal mithalten möchten. Diese Väter rechnen daher ebenfalls mit einer Veränderung des Betriebsklimas, welches Zug um Zug durch das Verhalten der Väter angestoßen wird und in eine größere innerbetriebliche Akzeptanz für Vereinbarkeitsbedürfnisse von Vätern und Müttern wirken wird.

Allein hinsichtlich des Tempos, wie schnell die väterliche Nutzung von Elterngeldmonaten im Betrieb zur Normalität werden wird, sind sich die befragten Väter unsicher:

„Da muss eine Generation vergehen, bis sich das weiter verfestigt.“ (Herr Eibe, 265)

„Ich denke, das ist ein Prozess, der wir noch Jahrzehnte dauern.“ (Herr Geißblatt, 17/10)

Eine Wandlung der gesellschaftlichen Norm in Bezug auf das familiale Engagement von Vätern erwarten jedoch fast alle in den Interviews befragten Elterngeld-Väter. Sie glauben daran, dass sich nach und nach – schneller oder langsamer – auch die Leitbilder und Stereotypen in Bezug auf Geschlechterrollen und Arbeitsteilung weiter verändern werden. In diesem Kontext sieht die Mehrheit der Befragten im neuen Elterngeldgesetz mit seinen ‚Partnermonaten‘ auch ein

Gleichstellungspotenzial, welches zudem von vielen Elterngeld-Vätern explizit begrüßt wird. Die im Elterngesetz von 2007 erstmalig formulierten ‚Partnermonate‘ werden von den Vätern als (auch finanzielle) Aufforderung interpretiert, sich als Mann stärker in der familialen Fürsorgearbeit zu engagieren – und dies wird von der Mehrheit auch als längst notwendiger und richtiger Schritt begrüßt.

„Es ist ein riesiger Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann.“ (Herr Segler, 362)

Wo die Entwicklung hingehen sollte, nämlich zu einer Umkehrung dessen, was derzeit als ‚normal‘ gilt, bringt Herr Kupfer auf den Punkt. Am Ziel angekommen, so meint er, seien wir, „wenn die Nase gerümpft wird: Wieso nimmt der keine Elternzeit?“ (Herr Kupfer, 16/13).

6.2 Veränderungen in Einstellung und Verhalten der Elterngeld-Väter

Zu den nachhaltigen Effekten zählt nicht nur die unmittelbare Bewertung der Elterngeldphase selbst (vgl. Kap. 6.1), sondern auch das sich durch die Erfahrungen der Elternzeit veränderte Verhalten bzw. die veränderten Einstellungen der Väter. Als ‚nachhaltig‘ sind solche Verhaltens- und Einstellungsveränderungen insofern zu bezeichnen, als sie über das eigentliche Ereignis, die Elterngeldmonate, hinaus wirken und längerfristige Veränderungen im Anschluss an die Elterngeldphase darstellen. Notwendige Grundlage hierfür sind veränderte Ansichten, Einstellungen und Prioritätensetzungen bei den Vätern. Das Ereignis ‚Elterngeldphase‘ verändert Väter eben durchaus auch, die dann beim Zurückkehren an den Arbeitsplatz ihre veränderten Ansichten und Ansprüche sowie den neuen familialen Lebenskontext mit in den Betrieb bringen und damit – und sei es auch ganz diffus – letztlich zu einem langsamen und langfristigen Wandel der Betriebskultur in Hinblick auf Familien- und Väterfreundlichkeit beitragen. Diese von uns vorab als These formulierte Annahme hat sich in weiten Teilen durch die Ergebnisse der Qualitativen Leitfadeninterviews bestätigt.

In den Interviews zeigten sich solche Veränderungen bei den Elterngeld-Vätern insbesondere in Hinblick auf die von ihnen ausgeübte Arbeitszeitdauer bei Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit (Kap. 6.2.1), auf ihre Nutzung von flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit (Kap. 6.2.2) sowie auf ihre verstärkte Beteiligung an Kinderbetreuungs- und Familienaufgaben (Kap. 6.2.3).

6.2.1 Reduzierung der Arbeitszeitdauer

Insgesamt reduziert jeder fünfte Elterngeld-Vater (19 %) unmittelbar im Anschluss an die Elterngeldmonate seine Arbeitszeit, im Vergleich zur Arbeitszeitdauer unmittelbar vor den Elterngeldmonaten. Aus der Online-Befragung lässt sich allerdings nur erschließen, wie viele Väter eine Verringerung ihrer Arbeitszeitdauer realisieren und um wie viel Prozent sie dabei reduzieren, nicht aber, wie lange sich diese Reduktion jeweils erstreckt.

Der differenzierte Blick (vgl. Tab. 6.2) zeigt, dass auch in der Frage der Arbeitszeitreduktion deutliche Differenzen zwischen den Vätern auftreten, je nachdem, welcher Nutzergruppe sie angehören:

Die ‚vorsichtigen‘ Elterngeld-Nutzer verringern ihre Arbeitszeitdauer im Anschluss an ihre ein bis zwei Partnermonate eher selten. Dies trifft nur auf jeden 12. ‚vorsichtigen‘ Nutzer zu (8 %). Wenn ‚vorsichtige‘ Elterngeld-Väter ihre Arbeitszeitdauer bei Rückkehr an ihren Arbeitsplatz verringern, dann fast immer um maximal 20 %.

Die ‚paritätisch‘ orientierten Elterngeld-Väter nutzen die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduktion, die entweder im Rahmen des Rechts der Väter auf Teilzeitarbeit innerhalb der Elternzeit verwirklicht werden, oder aber auch längerfristig im Rahmen des allgemeinen Teilzeitrechts, etwas häufiger. Jeder siebte ‚paritätisch‘ orientierte Elterngeld-Vater arbeite nach den Elterngeldmonaten kürzer als vorher (14 %). Wenn, dann nutzen diese Väter etwa hälftig eine Reduktion um bis zu 20 % der bisherigen Arbeitszeitdauer bzw. eine Reduktion um mehr als 20 %.

Von den Vätern mit ‚umgekehrter‘ Elterngeldnutzung, die also mindestens neun Elterngeldmonate nehmen, reduziert im Anschluss jeder Fünfte seine Arbeitszeitdauer (21 %). Dabei reduzieren die ‚umgekehrten‘ Elterngeld-Väter gleichermaßen bis zu 20 % ihrer Arbeitszeit oder mehr (je 50 %).

‚Familienorientierte‘ und ‚familienzentrierte‘ Elterngeld-Väter, also diejenigen die im Anschluss an die Elterngeldmonate noch eine zusätzliche unbezahlte Elternzeit nehmen, reduzieren am häufigsten ihre Arbeitszeitdauer: dies betrifft jeweils (knapp) die Hälfte von ihnen. Sie sind auch diejenigen Väter, die wenn sie reduzieren, dies am häufigsten um mehr als 20 % ihrer bisherigen Arbeitszeit tun (65 % bzw. 100 %).

Tabelle 6.2: Elterngeld-Väter mit anschließender Arbeitszeitreduktion (2008)

Anteil Elterngeld-Väter mit reduzierter Arbeitszeitdauer	5 Gruppen von Elterngeld-Vätern					Alle Väter
	„Vorsichtige Nutzer“	„(Semi-) Paritätische Nutzer“	„Famili-orientierte Nutzer“	„Umgekehrte Nutzer“	„Famili-zen-trierte Nutzer“	
	In %					
Insgesamt	8	14	42	(21)	(50)	19
Davon:						
Um bis zu 20 %	(91)	(55)	(35)	(50)	(0)	46
Um mehr als 20 %	(9)	(45)	(65)	(50)	(100)	54
Prozentangaben in Klammern (...) beruhen auf einer Basis von weniger als 50 Fällen und müssen mit besonderer Vorsicht interpretiert werden						

SowiTra: Elterngeld-Väter 2008.

Herr Silber arbeitet jetzt nach seinen zwei Elterngeldmonaten weiterhin nur noch 32 Stunden pro Woche, an vier Arbeitstagen. Am fünften Tag bleibt er zu Hause, um den Wiedereinstieg seiner Partnerin zu unterstützen, die dann an diesem Tag arbeiten geht. „Meine Frau arbeitet den einen Tag – sieben Stunden.“ (Herr Silber, 39/17). Auch andere der von uns befragten Elterngeld-Väter arbeiten nach der Elterngeldphase mit reduzierter Arbeitszeitdauer weiter und nutzen dabei überwiegend die rechtlichen Möglichkeiten, die ihnen im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit zustehen.

Neben den Vätern, die tatsächlich eine vorübergehende Teilzeitarbeitsphase für sich realisieren, gibt es weitere Elterngeld-Väter, die zumindest über eine Arbeitszeitreduktion nachzudenken beginnen. Sie loten ihre Möglichkeiten im Arbeitsumfeld aus, informieren sich bei anderen, bereits Teilzeit arbeitenden Kollegen und sprechen erstmalig ihre Vorgesetzten darauf an, ob ‚so etwas‘ für sie gefahrlos möglich wäre.

„Und habe hier im Haus intern schon angefragt [...] ‚Könntet ihr euch vorstellen Teilzeit? Wie viel kann ich runter fahren?‘ [...] Und deswegen war das dann auch wichtig, einfach zu sagen, mein direkter Vorgesetzter, was kann er noch verantworten, wie ich runterfahren kann? Ohne dass ich ... ohne Versetzung oder sonst was wieder rauskomme? 80 Prozent, ein Tag in der Woche, wäre auf alle Fälle möglich. Zwei Tage, also 60 Prozent, wäre ein Problem... und bei 70 wäre vielleicht noch okay gewesen.“ (Herr Berg, 659)

Nicht alle diese Väter realisieren dann auch tatsächlich eine Verkürzung der Arbeitszeit für sich, weil die Gefahren oder Nachteile dann aus ihrer Sicht letztlich doch überwiegen. So hat beispielsweise auch Herr Berg erstmal keine Teilzeit beantragt, weil das zusammen mit seiner Partnerin geplante Aufteilungsmodell dann letztlich doch nicht zu Stande kam (seine Partnerin hat den angestrebten Job nicht erhalten). Vielleicht ist Herr Berg darüber auch nicht ganz unglücklich, denn ihm – wie vielen anderen Vätern auch – sind im gleichen Atemzug die mit der Teilzeitarbeit verbundenen möglichen Schwierigkeiten bewusst, was sie dementsprechend zögerlich macht.

„Weil Teilzeit heißt ja auch, der ist nur halbtags da. Und ich weiß nicht ob das schon so gefestigt ist in unserer Gesellschaft, dass Männer halbtags arbeiten, für die Familie praktisch halbtags daheim sind [...] Welche Stelle hat man dann, kriegt man dann, wenn man halbtags da ist? Behält man seine Stelle? Kann man sie überhaupt behalten?“ (Herr Berg, 740)

Solche Überlegungen enthalten in der hier geschilderten Form aber immer beides: Den Gefallen an bzw. sogar eine gewisse Faszination der Vorstellung, man könne ‚auch‘ als Vater nur halbtags arbeiten und den anderen halben Tag mit der Familie verbringen – gleichzeitig aber auch die Sorge um die sich daraus ergebenden beruflichen Nachteile und den gesellschaftlichen Status- und Ansehensverlust. Aber immerhin: Teilzeitarbeit wird im Zuge der Elterngeldphase für die hier befragten Väter zum Gedankenexperiment, von dem eine gewisse Faszination ausgeht. Teilzeitarbeit ist für Väter, die nach anderen Lebens- und Arbeitsmodellen bzw. nach alternativen Modellen der Aufteilung von Beruf und Familie mit der Partnerin suchen, mittlerweile eine weitaus attraktivere Alternative als eine längerfristige Nichterwerbstätigkeit.

„Voll Daheim zu bleiben, muss ich sagen, würde ich schon machen, wenn es sich so ergeben würde ... zum Beispiel wenn meine Frau selbstständig ist oder sie verdient mehr, dann würde ich da schon drüber nachdenken [...] Ein paar Monate ist okay, aber drei Jahre mit einem Kind Daheim zu sein ... weiß ich nicht, ob ich da immer so die Geduld und die Lust drauf hätte.“ (Herr Kupfer, 7/10)

Herr Weber schwärmt noch heute von seinem Teilzeitmodell, dass er vor vier Jahren hatte, nach der Geburt seines ersten Kindes: die 4-Tage-Woche mit arbeitsfreiem Freitag, „das war eine Super-Zeit, also das ist vom Arbeitsmodell das allerbeste, was man sich nur vorstellen kann.“ (Herr Weber, 15/9)

Herr Weber – und mit ihm viele andere Väter – haben allerdings die Erfahrung gemacht, dass solche Arbeitszeitmodelle dann nicht mehr möglich sind, sobald man in eine leitende Funktion aufsteigt. Sie fühlen sich gezwungen eine Entscheidung zwischen beruflicher Karriere und familienorientierten Arbeitszeiten zu treffen, und haben sich notgedrungen für Ersteres entschieden.

Viele Väter sind, wie beispielsweise auch Herr Schmieder, durchaus grundsätzlich an der Idee einer kürzeren Arbeitszeit während ihrer Familienphase interessiert, verweisen aber vor allem auf die finanziellen Einschränkungen die mit einer Teilzeitstelle einhergehen würden: „Ja, kann ich mir vorstellen. Aber dann ist wieder die Sache mit dem Einkommen.“ (280) So auch Herr Almer, „schlecht wäre das nicht“ (461). Er sieht aber genauso vor allem die finanziellen Folgen, die das hätte: „Da kann man sich nicht mehr so viel erlauben“ (465). Auch Herr Kalla spricht diese finanziellen Grenzen an, die es ihm unmöglich erscheinen lassen, seine eigentlich gewünschte Arbeitszeitverkürzung zu realisieren:

„Meine Einstellung ist immer noch: Lebenszeit maximieren. Das heißt: Arbeitszeit reduzieren. Aber die Möglichkeit, Arbeitszeit zu reduzieren, hat eigentlich mit Kind abgenommen, weil die finanziellen Ansprüche oder Bedürfnisse gewachsen sind.“ (Herr Kalla, 292)

Aus diesen Gründen fordert Herr Schmieder in Abgrenzung zur individuellen Teilzeitarbeit von Vätern (oder Müttern) eine kollektive Lösung für die Zeitprobleme von Vätern und Müttern ein:

„Gewerkschaftlich machen wir uns ja für Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich stark. Vor 30 Jahren war es noch eine 45-Stunden-Woche, heute ist es eine 35-Stunden-Woche. Da muss man eben gewerkschaftlich dran bleiben. Oder der Gesetzgeber muss das machen.“ (Herr Schmieder, 280)

6.2.2 Der Arbeit Grenzen setzen

Für eine Reihe von Elterngeld-Vätern war die Elterngeldphase zugleich auch eine einmalige Gelegenheit, den Stellenwert der Erwerbsarbeit in ihrem Leben zu überdenken und in Frage zu stellen. Insofern erweist sich die Elterngeldphase auch als eine der wenigen Gelegenheiten im Lebensverlauf von Männern, wo diese sich einer ‚legitimen‘ Begründung bedienen können, um – zumindest phasenweise – die ansonsten als absolut empfundene Vorrangigkeit der Erwerbsarbeit in Frage zu stellen.

„Diese sieben Monate mal was komplett anderes zu tun, das war schon richtig wohltuend. In den sieben Monaten habe ich, was die Projektarbeit betraf, so abgeschaltet [...] ich habe mich da richtig erholt, muss man wirklich sagen, jetzt auch vom Stress, den ich vorher wirklich hatte. Ich bin da schon in gewisser Weise als anderer Mensch rein gegangen [...] war das ein gewisser Neuanfang auch. Der hat mir auch persönlich sehr gut getan.“ (Herr Bäcker, 11/14)

Erste Erfahrungen damit, welche Umstellungen es von einem verlangt, wenn man seine Arbeitszeitdauer vom gewohnten Vollzeitmodell mit regelmäßigen Überstunden auf Teilzeit absenkt, sammeln die befragten Elterngeld-Väter meist erstmalig während der Elterngeldmonate. Herr Malve, der nach einer Elternzeit für das erste Kind seit vier Jahren bei einem Modell mit drei Arbeitstagen pro Woche geblieben ist, musste lernen, sich von den allgegenwärtigen Arbeitsanforderungen abzugrenzen.

„Zu viel Arbeit ist eigentlich immer da. Wir haben immer viel zu tun. Natürlich ist es besser, wenn ich 50 Stunden da bin, besser als 30 Stunden, aber man muss halt gucken, dass man die Prioritäten anders setzt.“ (Herr Malve, 123)

Die Väter, die erstmals während der Elterngeldphase weniger gearbeitet haben, betonen, dass sie auch nach der Elterngeldphase weiterhin darauf achten, in der beruflichen Arbeit ein Ende zu finden und keine bzw. weniger (unbezahlte) Überstunden zu leisten, als es vorher mal selbstverständlich für sie war. Hintergrund hierfür sind ihre seit der Elterngeldphase (noch stärker) veränderten Prioritäten: die Familie ist für sie wichtiger geworden. Seiner Arbeit Grenzen zu setzen, die eigene Arbeitszeit zu limitieren, keine unbegrenzten Überstunden zu akzeptieren und pünktlich von der Arbeit nach Hause zu gehen, dies ist dann kein auferlegter Selbstzwang, etwa weil die Partnerin dies verlangt, sondern entspricht ihren neuen, eigenen Prioritäten. Herr Almer etwa distanziert sich von seinem früheren Streben danach, möglichst immer viele Überstunden anzuhäufen, weil ihm die Familie inzwischen wichtiger ist.

„Ich habe mittlerweile die Sichtweise, wenn jetzt nicht irgendwie die dienstlichen Belange es erfordern, dass ich da bin, dann gehe ich halt. Ich muss hier nicht unbedingt noch sitzen und Zeitung lesen oder so. Oder um einfach noch Stunden rauszuholen, das war vielleicht irgendwann mal der Fall [...] wenn hier die Arbeit erledigt ist, dann gehe ich heim...“ (Herr Almer, 698)

Genauso werden auch Abendtermine oder Dienstreisen am Wochenende von den Vätern inzwischen sehr viel stärker abgelehnt.

Mit Familie und mit der Elterngeldphase als einem ‚Gegenhorizont‘, der einem vor Augen geführt hat, wie der Alltag anders aussehen kann, ist es plötzlich für viele Väter sehr viel eher vorstellbar und wünschenswert die Anzahl ihrer Überstunden zu reduzieren. Die Notwendigkeit, jede Woche 50 bis 60 Stunden zu arbeiten, erscheint unter den neuen Vorzeichen als weniger unausweichlich.

Herr Nickel schildert die entspannenden und positiven Folgen, die seine grundsätzliche Entscheidung, den Beruf nicht mehr länger über alles andere zu stellen, für ihn und seine Kinder hat. Er hat die „Entscheidung“ getroffen, seine Aufstiegserwartungen zurück zu schrauben, um mehr Zeit für seine Kinder und sein Leben mit ihnen zu haben.

„Aber die Distanz finde ich irgendwie gesund [lacht]. Das hilft einem [...] also ich sehe das alles mit ein bisschen mehr Distanz und teilweise, wenn es brenzlig wird, reagiere ich jetzt besser. Weil einfach mein ganzes Leben liegt nicht daran, dass ich jetzt nächstes Jahr Abteilungsleiter werde.“ (Herr Nickel, 561)

Für einige Väter reiht sich die Inanspruchnahme der Elterngeldmonate aber auch in bereits längerfristig vorhandene Bemühungen um eine gute Balance von beruflicher Arbeit und Familienleben ein. Sie begreifen die Elterngeldphase in gewisser Weise als weiteres ‚Instrument‘, mit dessen Hilfe sie sich ihres Anliegens vergewissern, dass sie der beruflichen Arbeit Grenzen setzen wollen. In diesem Sinne reihen sich ihre Elterngeldmonate als weiteres Element in ein längerfristiges Bestreben um stabile Grenzen zwischen Beruf und Privatleben ein.

„...für mich gibt es nicht nur Arbeit. Familie und Kind und Frau und mein Privatleben sind mir auch wichtig. Ich versuche eigentlich immer, aber das ist schon seit vielen Jahren so, ein bisschen eine Balance zu halten [...] Es gibt auch noch anderes im Leben und das möchte ich auch nicht vernachlässigen [...] aber dann auch mal wieder einen Schritt zurückzudrehen und zu sagen, so jetzt ist Wochenende, jetzt ist Feierabend, jetzt möchte ich für andere Dinge Zeit und Energie haben. Deswegen war das für mich auch klar, dass ich diese Elternzeit nehmen will...“ (Herr Kupfer, 2/9)

6.2.3 Familienorientierte Nutzung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation

Die befragten Elterngeld-Väter weisen insgesamt eine hohe Sensibilität gegenüber ihrer Arbeitszeitlage und -verteilung auf. Fast in jedem Interview haben die Väter bekräftigt, wie entscheidend eine gute Arbeitszeitgestaltung gerade in der Zeit nach der Elterngeldphase für sie ist, um Zeit für die Familie zu haben, um am Familienleben teilnehmen zu können, um die Partnerin auch längerfristig zu unterstützen oder um die zum Kind aufgebaute Beziehung weiter entwickeln zu können.

Eine ganze Reihe von Vätern übernimmt das Bringen oder Abholen ihrer Kinder aus der Betreuungseinrichtung und kommt daher erst etwas später als üblich an den Arbeitsplatz, oder muss nachmittags etwas eher als üblich gehen.

„Ich habe jeden Morgen die Aufgabe in der Familie, unsere Tochter zum Kindergarten zu bringen. Das heißt, ich bin jeden Morgen nicht vor 8 Uhr 30 hier.“ (Herr Silber, 30/22)

Im Arbeitsumfeld von Herrn Silber ist 8.30 Uhr ein vergleichsweise später Arbeitsbeginn, zu dieser Zeit beginnt in seinem Betrieb bereits die Kernarbeitszeit. In der Abteilung, in der er früher gearbeitet hat, war die morgendliche Fahrt in die Kita daher bereits ein Problem, weil dort Gruppenbesprechungen stets für 8.00 Uhr angesetzt wurden. Aspekte wie diese waren mit dafür ausschlaggebend, dass er sich zum Beginn der Elterngeldphase intern in eine neue Abteilung beworben hat, wo seine morgendlichen Familienaufgaben akzeptiert werden und besser Platz finden. Auch Herr Nelke kommt inzwischen lieber etwas später zur Arbeit, um seinen Sohn morgens noch in die Kita bringen zu können. Dafür bleibt er dann im Gegenzug nachmittags bis 18.00 Uhr am Arbeitsplatz.

Andere Väter verlagern ihren Arbeitsbeginn ganz bewusst stärker in die frühen Morgenstunden, um dafür nachmittags früher zur Familie zurückkehren zu können. Eine Strategie, die bisher in der Forschungsliteratur vor allem für Mütter dokumentiert wurde.

„Man hat mehr oder weniger das Bedürfnis, dass man nicht abends heimkommt, noch den Gutenachtkuss gibt und dann die Kinder weg sind. Deswegen fange ich lieber eine Stunde früher an und stehe eine Stunde früher auf [...] Man ändert schon die Sichtweise irgendwie.“ (Herr Almer, 670)

Ein früher oder später Arbeitsbeginn wird von den Vätern auch in Absprache mit den Partnerinnen festgelegt, so dass sich beide Eltern gegenläufig ergänzen

können. Auf diese Weise entstehen komplexe Zeitarrangements, wie das Beispiel von Herrn Weber deutlich macht:

„Montags, da hole ich meine Kinder früher ab. Da gehe ich schon meist um 6 Uhr in die Arbeit. Meine Frau, die arbeitet nämlich auch. Die ist Sozialwissenschaftlerin. Und die arbeitet eben 20 Stunden. Und montags arbeitet sie voll. Und dann schaue ich, dass ich um zwei Uhr hier raus komme, ohne Mittagspause, so sieben Stunden mache ich da. Und dann hole ich die Kinder ab. Da hat sie einen vollen Tag.“ (Herr Weber, 19/2)

Allerdings verlangt eine familienorientierte Arbeitszeitgestaltung auch, dass man im Gegenzug auch mal zu Zugeständnissen an den Betrieb bereit ist – hierauf weist unter anderen auch Herr Eibe aus seiner Erfahrung mit einer familienorientiert gestalteten 30-Stunden-Woche hin. Ein freier Nachmittag mit dem Kind muss eben auch „an anderer Stelle erarbeitet“ werden (Herr Eibe, 423). Dafür, dass man die Arbeit an bestimmten Tagen nach der Familie ausrichten kann, muss man an anderer Stelle auf die betrieblichen Bedarfe eingehen:

„... es ist auch wichtig, dass es [auch mal] nach hinten hin offen ist, dass man nicht jedes Mal sagt, ich muss jetzt früher gehen.“ (Herr Eibe, 85)

Einige Väter, wie beispielsweise Herr Storch, tragen ihre nachmittäglichen Abholtermine der Kinder ganz selbstbewusst im gemeinsamen Outlook-Kalender des Arbeitsteams ein, damit die Kollegen wissen, dass sie an diesen Tagen pünktlich gehen müssen. „Dann gehe ich. Da gibt es kein Murren... da wird nicht gezuckt.“ (Herr Storch, 677) Auch Herr Zink, der selbst Abteilungsleiter ist, hat seiner Sekretärin aufgetragen, zwei Nachmittage in der Woche ab 15.30 Uhr dauerhaft in seinem Terminkalender zu blockieren, da er an diesen Tagen seine Tochter von der Kita abholt. Darüber hinaus weiß die Sekretärin, dass er Termine nach 18 Uhr äußert ungern wahrnimmt, damit „ich meine Kinder abends noch sehe und auch ins Bett bringe.“ (Herr Zink, 21/2)

Eine große Zahl der Väter legt nicht nur verstärkten Wert auf einen ‚pünktlichen‘ Feierabend und nehmen wann immer möglich Einfluss auf ihre Arbeitsaufgaben und -zeiten, sie richten diese auch stärker als vor der Elterngeldphase nach den Bedürfnissen der Familie aus.

„Ich nehme sehr ungern inzwischen Wochenendtermine an. Weil ich einfach sage, ‚samstags gehört der Papi mir‘ [...] Ich brauche das Wochenende auch selbst zur Erholung, mehr als vorher. Ich will auch viel Zeit am Wochenende sowohl mit meiner Frau als auch mit meiner Tochter verbringen.“ (Herr Storch, 630)

Herr Schmieder war schon vor seiner Elterngeldphase kein Freund von zusätzlichen Schichten am Wochenende. „Also Frühschicht am Samstag hab ich generell schon immer abgelehnt. Und nur gemacht, wenn es auf Anordnung war.“ Jetzt, nach seinen zwei Elterngeldmonaten ist ihm dies aber noch wichtiger als vorher, am Wochenende mit seiner Frau und den Kindern zusammen sein zu können. Er nimmt auch Mehrarbeit am Samstag inzwischen als unvereinbar mit seiner aktiven Beteiligung am Familienleben wahr.

Seine Arbeitszeiten familienorientiert zu gestalten, dies kann auch bedeuten, bestimmte Terminwünsche von Kollegen oder Kunden abzulehnen, und dabei offen die eigenen Familienverpflichtungen als Begründung anzuführen, wie dies etwa Herr Zink berichtet:

„Manchmal nehme ich Termine auch nicht wahr. Da sage ich ab: Tut mir Leid, dass Sie um halb sieben einen Termin haben, da habe ich Familienzeit.“ (Herr Zink, 34/11)

Interessant ist für die Elterngeld-Väter insbesondere auch ein früher Arbeitsschluss an den Freitagen, um so ein langes Familienwochenende wahrnehmen zu können.

Eine großer Teil der befragten Väter könnte sich gut vorstellen, im Anschluss an die Elterngeldzeit (oder auch schon währenddessen) teilweise bzw. alternierend in Telearbeit zu arbeiten. „Das ist etwas, wo ich sofort dabei wäre“, sagt stellvertretend für viele andere Väter Herr Düne (752) zu dieser Idee. Herr Geißblatt hat bereits einen Telearbeitsplatz und arbeitet einen Tag in der Woche von zu Hause aus. Damit unterstützt er den beruflichen Wiedereinstieg seiner Partnerin, die zwölf Elterngeldmonate lang ganz aus ihrem Beruf ausgestiegen war.

Telearbeit kann eine Alternative zu Teilzeitarbeit sein, oder aber diese ergänzen. Denn beide Interessen gehen in die gleiche Richtung: nämlich als Vater mehr Zeit als bisher zu Hause zu verbringen. Ob dafür Teilzeit- oder Telearbeit geeigneter ist, ist auch eine Frage der finanziellen Verhältnisse – nicht alle Väter haben den Eindruck, sich Teilzeitarbeit leisten zu können.

Ein anderer Vorteil von Telearbeit – dies gilt genauso für Teilzeitarbeit – ist, dass mit ihrer Hilfe die Kinderbetreuung einfacher zu realisieren ist bzw. scheint. Insbesondere Väter aus Familien, die keine Ganztagsbetreuung für ihr kleineres Kind wünschen, oder in deren Wohnumfeld keine entsprechenden Angebote bestehen, verstehen Tele- oder auch Teilzeitarbeit als Beitrag zu einer gelingenden Kinderbetreuung, ohne diese Aufgabe ausschließlich ihren Partnerinnen zuzuschieben:

„Ich überlege auch, ob ich einen Tele-Arbeitsplatz beantrage... Meine Frau hat sowieso einen beantragt. Dass ich dann vielleicht auch zwischendurch etwas zu Hause mache, weil wir die Kinder ungern jeden Tag in die Ganztagsbetreuung geben wollen.“ (Herr Malve, 381)

Die Erfahrungen aus der Elterngeldphase wirken in den Köpfen vieler Väter nach. Wer einmal die Möglichkeiten einer flexibleren, familienorientierten Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung kennen gelernt hat, zieht solche Lösungen dann auch stärker als zuvor für den weiteren Lebensweg in Betracht.

„Wir würden mit Sicherheit kein konventionelles Arbeitszeitmodell weitermachen. Wir müssten uns dann was anderes suchen, was wir ein bisschen individueller aufteilen.“ (Herr Malve, 396)

Viele Anzeichen sprechen dafür, dass mit den Elterngeldmonaten – und dann auch im Nachgang – mehr individuelle, familienorientierte Vielfalt in die Arbeitsverhältnisse von Vätern einzieht.

6.2.4 Beteiligung an Kinderbetreuung und Familienaufgaben

Für Väter, die schon in den ersten Lebensmonaten des Kindes an der Kinderbetreuung bzw. den Familienaufgaben drum herum beteiligt waren, ist es eher selbstverständlich, dass sie sich dann auch hinterher weiter an Kinderbetreuung und Familienaufgaben beteiligen.

Zum einen betonen viele der befragten Väter, dass ihr Anreiz, die berufliche Arbeit stärker auf die Arbeitszeit zu begrenzen bzw. die Arbeitszeit zu limitieren, aus der Familie kommt. Nachdem sie bereits ‚am Anfang‘ dabei gewesen sind, wollen sich die meisten der befragten Väter die Bindung an das Kind auch in der Zeit danach aufrechterhalten. Sie wollen Zeit haben für ihr Kind bzw. für ihre Familie und einen Beitrag an den Familienaufgaben übernehmen. Um dies zu realisieren sind sie auch bereit, sich im Beruf anders als bisher zu verhalten.

„Ich bin eher drauf bedacht, dass es abends nicht so lang wird oder nachmittags. Man weiß das Kind geht früh ins Bett. Und wenn ich es noch mal sehen will, muss ich gucken dass ich auch zeitig zu Hause bin.“ (Herr Esche, 307)

Deshalb stimmen viele Väter ihre Arbeitszeiten oder ihren Arbeitsort auf die eine oder andere Weise explizit auf die Familie ab (vgl. Kap. 6.2.3). Andere Väter berichten davon, dass sie jetzt auch viel selbstverständlicher mal am Arbeitsplatz zu fehlen, wenn die Partnerin oder die Kinder sie zu Hause brauchen.

„Das ist ganz normal, wenn die Frau mal krank ist oder irgendwas nicht passt, dann muss man sehen, wie man es in den Griff bekommt. Und dann fehlt man eben [...] Das schätzt man, wenn man eigene Kinder hat, ganz anders ein.“ (Herr Almer, 657)

Fiel lange Zeit das Thema Krankheit des Kindes wie selbstverständlich in den Zuständigkeitsbereich der Frauen so zeigt sich eine Einstellungsänderung: auch diese Entscheidung wird von einigen Elterngeld-Vätern auffallend deutlich unter Partnerschaftsgesichtspunkten abgewogen und die endgültige Entscheidung darüber, wer von beiden Elternteilen im Krankheitsfall zu Hause bei den Kindern bleibt, hängt zunehmend davon ab, für welchen der beiden Elternteile dies weniger negative Konsequenzen am Arbeitsplatz hat.

„Jetzt, weil sie [die Partnerin] einen neuen Job hat, will sie natürlich auch immer nicht bei jeder Krankheit zu Hause bleiben. Und jetzt sind sie [die beiden Kinder] gerade oft krank.“ (Herr Weber, 10/9)

Dabei gibt es durchaus auch Väter, die den täglichen Wechsel zwischen Beruf und Familie als „Bereicherung“ erleben und nicht als Zusatzbelastung. Auch dies eine Sicht auf die Dinge, die bisher eher für erwerbstätige Mütter beschrieben wurde.

Die Elterngeldphase erweist sich bei einigen Vätern damit tatsächlich als Auftakt zu einer erweiterten Verantwortlichkeit innerhalb der Familie. Auf Grund der von ihnen selbst gemachten Erfahrungen, wie belastend Kinderbetreuung und Familienarbeit sein können, entwickeln sie zudem einen realistischeren Blick auf die für (erwerbstätige) Mütter üblichen Belastungen:

„Es bring ja schon einen ganz anderen Blick der Männer auf die Arbeit der Frauen [...] Mehr Wertschätzung für diese Doppelbelastung Familie und Job.“ (Herr Segler, 354)

Das Wissen über beide Seiten des arbeitsteiligen Familienmodells – Kinderbetreuung zu Hause oder berufliche Arbeit am Arbeitsplatz – schafft die Grundlage für gegenseitiges Verständnis im Paar und für den Wunsch nach wechselnden Rollen für beide Partner.

„Ja, das ist so langfristig auch einer der großen Vorteile, dass beide Partner beide Positionen kennen [...] Wenn man jetzt... abends gestresst aus dem Büro kommt und die Familie auf einen einstürmt, das ist ja auch nicht immer eine leichte Position. Das war schon ein großer Gewinn daraus.“ (Herr Esche, 192)

Nicht alle Väter gehen dabei so weit, die Elterngeldphase als Prüfstein für eine faire Aufgabenteilung in Beruf und Familie des Paares zu verstehen. Bei einzelnen Vätern allerdings findet sich genau dieser Anspruch und dementsprechend gestalten sie auch ihre Elterngeldnutzung gleichberechtigt aus:

„Wir haben uns für das paritätische Modell entschieden, nicht für das Spezialisierungsmodell, wo einer im Job richtig vorangeht und damit auch die finanziellen Ressourcen schafft und der andere sich zu Hause spezialisiert.“ (Herr Eibe, 431)

6.2.5 Sensibilisierung für Vereinbarkeitsthemen im Kollegenkreis und im Arbeitsumfeld

Im Zuge der Gespräche der Kollegen darüber, ob und wie man die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen wird, wird das Thema ‚Familie‘ insgesamt auch unter männlichen Kollegen im Betrieb präsen- dies belegen die Aussagen der von uns befragten Elterngeld-Väter hin. Alles deutet darauf hin, dass damit die Themen ‚Vaterschaft‘ und ‚Fürsorgeverantwortung‘ im Betrieb auch als Thema für bzw. über Männer präsen- werden. Angefangen bei der Tatsache, überhaupt ein Kind zu bekommen, da dies nun unmittelbar in die betrieblich relevante Frage mündet, ob man denn von den ‚neuen‘ Möglichkeiten Gebrauch machen wird, auch Elterngeldmonate zu nehmen.

Elterngeld-Väter, die ihre Elterngeldphase bereits hinter sich haben, treten als Ansprechpartner für interessierte Kollegen auf, die diese Zeit erst noch vor sich haben, informieren über die Tricks und Kniffe, worauf man bei der Beantragung des Elterngeldes achten sollte und welche Nutzungsmuster vorteilhaft sind.

„Zu mir kommen auch Kollegen und wir reden ... über die finanziellen Dinge auch, auf was man achten sollte vorher, wenn man ein Kind plant oder sich vorher informiert, und Lust hat, dass man einen Wechsel machen könnte...“ (Herr Düne, 531)

Angestoßen über diesen Fachaustausch zur Gesetzeslage zwischen erfahrenen und zukünftigen Elterngeld-Nutzern werden aber auch weitere Aspekte zum Thema Vaterschaft am Arbeitsplatz ‚gesprächsfähiger‘ als früher: der Stellenwert von Familie, die Aufteilung familialer Fürsorgearbeit mit der Partnerin oder das eigene Selbstverständnis als Vater.

Herr Berg gehört zu denjenigen Vätern, die auch schon vor der Elterngeldphase Gespräche mit unter (männlichen) Kollegen über Familie oder Erziehungsfragen geführt hat. Auch er bestätigt, dass gerade die Frage über die Nutzung der Eltern-

geldmonate sich häufig als Katalysator erweist und den Anstoß für vertiefende Gespräche über die eigene Vaterrolle oder über Kindererziehung gibt.

„Wir reden auch Privates miteinander und viele haben ja selber schon größere Kinder. Und da fragt man mal, wie war das bei euch? Das ist eigentlich immer Gesprächsstoff und war nach den zwei Monaten nicht anders.“ (Herr Berg, 373)

Herr Malve macht jedoch darauf aufmerksam, dass mit Elterngeld-Vätern, die unterschiedliche Nutzungsvarianten praktiziert haben, auch unterschiedlich intensive Gespräche zum Thema möglich sind. Er selbst bevorzugt daher diejenigen Väter als Gesprächspartner, die sich ebenfalls tatsächlich als familienorientiert bzw. familienzentriert erweisen und mehr als die zwei Partnermonate in Anspruch genommen haben:

„Mehr mit Kollegen, die zu Hause selbst auch Verantwortung übernehmen, als mit denen, die keine Verantwortung übernehmen. Der eine, der auch Teilzeit macht, mit dem rede ich da viel drüber, weil er auch viel Spaß mit seinen Kindern hat. Da tauschen wir uns viel aus. Mit anderen – das ist eine andere Ebene.“ (Herr Malve, 323)

Neue Kontakte und neue Berührungspunkte ergeben sich für die Elterngeld-Väter nun aber auch mit ihren weiblichen Kolleginnen die Kinder haben, da sie jetzt das gemeinsame Thema ‚Familie‘ verbindet.

Mit der Nutzung der Elterngeldmonate werden in einigen Betrieben nun offensichtlich auch die Väter in gewisse betriebliche Rituale einbezogen, die sich vormals auf Kolleginnen beschränkt haben, die Mutter geworden sind. So berichtet Herr Fisch,

„Und einige Zeit später gab es dann auch eine kleine Feier, ein Stündchen oder so. Geschenk fürs Kind... Das war dann zusammen mit dem anderen Kollegen, der auch Elternzeit hatte.“ (Herr Fisch, 9/8)

Insofern kann die Elterngeldnutzung von Vätern auch faktischer Beitrag zur Beförderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz begriffen werden: Männer werden so als ‚ganzer Mensch‘ mit Familie und Fürsorgeverpflichtungen wahrgenommen, die – wie bisher vor allem Frauen – ebenfalls mit Fürsorgeaufgaben betraut sind.

Diese neue, ‚ganzheitlichere‘ Wahrnehmung erfolgt teilweise sogar durch die Vorgesetzten, berichten einzelne Väter. Wobei dies voraussetzt, dass die Vorgesetzten der Übernahme von familialer Fürsorgearbeit positiv gegenüber stehen. Eine ganze Reihe von Vätern musste jedoch überraschend zur Kenntnis nehmen, dass

ihre Vorgesetzten hierfür wesentlich aufgeschlossener waren, als sie dies immer vorausgesetzt, jedoch mangels Anlass nie tatsächlich überprüft hatten.

„Habe ich eher privat Bonuspunkte bei ihm gesammelt. Oder, dass man auch irgendwie als Mensch eher gesehen wird, der auch Privatleben hat und Familie, und dass das mehr gewürdigt wird.“ (40/10)

Einzelne Väter bringen sich auch nach ihren Elterngeldmonaten im Betrieb dafür ein, das Thema Vereinbarkeit voranzubringen. Herr Nickel etwa arbeitet seit seiner Elterngeldzeit in einer betrieblichen Arbeitsgruppe zum Thema Vereinbarkeit mit. Er kann zwar nicht allzu viel Zeit dafür erübrigen, organisiert aber zumindest einmal im Jahr eine entsprechende betriebliche Veranstaltung mit und sitzt dabei dann auch auf dem Podium. Zudem unterstützt er den Aufbau einer entsprechenden innerbetrieblichen Intranetseite für Väter.

6.3 Bewertungen der Elterngeldmonate aus Sicht der Betriebsakteure

Zunächst überrascht die überwiegend positive Bewertung der Elterngeldmonate durch die Betriebsakteure. Unabhängig von der Betriebskultur und auch unabhängig von der betrieblichen Position sehen nahezu alle betrieblichen Akteure die Partnermonate als ein Gewinn an. Eine Führungskraft erinnert sich dennoch halb kritisch, halb amüsiert an die Zeit der Einführung als die Verunsicherung nicht nur bei den Vätern groß war. Eine Führungskraft erinnert sich noch an den Beginn:

„Erst gab es großes Geschrei und plötzlich können alle wunderbar damit leben.“ (B1/FK: 18/2)

Doch was hat sich im Einzelnen verändert und wie werden die Veränderungen im Detail bewertet? In den folgenden Abschnitten dazu mehr.

6.3.1 Zunahme der Nutzer

Alle Betriebsakteure konstatieren seit Einführung der neuen gesetzlichen Elterngeldregelung einen deutlichen Anstieg der Nutzerzahlen und gehen von einer weiteren Zunahme der männlichen Nutzer aus, wobei das Ausmaß die meisten Expertinnen und Experten überrascht hat.

„Wir haben hier einen wahnsinnigen Zuwachs an Vätern, die in Elternzeit gehen (...) Ich erwarte schon, ohne das für mich als Zielsetzung zu schrei-

ben, dass 85 Prozent aller Väter ... Ich denke, es wird Schule machen, dass es ganz normal ist, dass Leute rausgehen.“ (B3/PA: 4/10)

Es gibt vereinzelt auch kritischere Stimmen, zumeist aus eher traditionellen ‚Männerbetrieben‘, die zwar von einer Zunahme der Väter in Elterngeldmonaten ausgehen, hierin aber keine Bewegung vermuten, die in ihrem Betrieb zum Mainstream werden wird.

„Ich glaube schon, dass es weiter eine Tendenz nimmt, dass es mehr wird. Wobei ich nicht glaube, dass sich hier das von der Struktur bei uns die Männer arbeiten, die überwiegend für den Lebensunterhalt sorgen. Dass sich das unbedingt in den nächsten 10 Jahren verändern wird. So. Also die Massen werden das auch nicht sein.“ (B2/BR: 13/19)

Dennoch betonen fast alle betrieblichen Akteure die „ansteckende Wirkung“, die Väter in Elterngeldzeit auf andere männliche Beschäftigte im Betrieb haben. Diese Sogwirkung führt auch zu einer Erweiterung der Nutzergruppen, so beobachten immer mehr betriebliche Akteure, dass auch Väter die Elterngeldmonate beantragen, die zuvor in keinsten Weise zu den „üblichen Verdächtigen“ zählten.

„Gut, sagen wir mal so, wir hatten zwar in der vorherigen Vergangenheit auch zwei Väter, die das gemacht haben. (...) Jetzt ist es ja auch Controlling und Vorstand, weiß ich nicht, ob die das vor 2007 gemacht hätten.“ (B5/PA: 3/23)

Die absolute Zunahme der Nutzer wie auch die Erweiterung der Nutzergruppen ist deshalb besonders wichtig, weil die familienorientierten Väter auf diesem Wege ihren ‚Exotenstatus‘ verlieren, den sie bislang inne hatten und Väter in Elternzeit so ein Stück betrieblicher Normalität werden.

„Ich glaube, es ist ein Prozess für die Führungskräfte, dass dies Normalität wird. Und verhilft uns inzwischen auch die Größenordnung der Väter in Elternzeit, sie sind keine Einzelfälle mehr.“ (B6/GB: 5/37)

6.3.2 Gesetzliche Regelung als Motor

Bemerkenswert dabei, dass die besondere Wirkung mit der neuen Gesetzesregelung in einen kausalen Zusammenhang gebracht wird. Offensichtlich wirkte die Einführung des Gesetzes wie ein Katalysator und offensichtlich war ein solcher Katalysator notwendig, um eine entsprechende Dynamik in die Betriebe hinein zu bekommen. Letztlich hat die gesetzliche Regelung die Grundlage geschaffen, dass viele Väter „das ausprobieren.“ Eine Führungskraft fasst ihre Beobachtungen in folgende Worte:

„Der nimmt seine zwei Monate, weil sie ihm zustehen. Die hätte er nie und nimmer genommen, wenn das Thema so gesetzlich nicht in der Form auf dem Tisch wäre.“ (B4/FK: 6/25)

Mit der gesetzlichen Regelung und ggf. noch einer Auszeichnung als familienorientierter Betrieb ‚im Rücken‘ lassen sich auch betriebliche Widerstände leichter überwinden, so beschreibt eine Betriebsrätin des Versicherungsunternehmens die Vorteile beider Regelungen:

„Und dann ist es ja toll, dass das Gesetz gekommen ist. Dass es natürlich auch unseren Führungskräften vor Augen hält, das steht da jetzt so drin. Die haben da irgendwie ein Recht darauf. Und dann müssen wir auch ... Und jetzt hat man aber dadurch, dass es so durch die Hintertür kommt, kann man sagen: Das steht doch da so. Und wir wollen das doch. Und wir als Unternehmen wollen auch familienfreundlich sein. Also das wissen die mittlerweile auch.“ (B4/BR: 21/31)

Trotz der positiven Auswirkungen der geänderten Gesetzesvorgaben wird eine Verlängerung der Partnermonate nicht von allen betrieblichen Akteuren befürwortet. Die Kritiker einer solchen Idee befürchten am ehesten eine Überforderung der Betriebe. Obwohl andere kritische Stimmen, die Regelung an sich befürworten, sehen sie die Gefahr einer abnehmenden Akzeptanz bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten solange die Vertretungsfrage nicht adäquat gelöst ist.

„Ich glaube, die Akzeptanz wird abnehmen, je länger die Zeiträume sind. Die Akzeptanz beim Umfeld. Bei den Führungskräften und bei den Kolleginnen und Kollegen, die es auffangen müssen.“ (B8/GB: 6/37)

Die Mehrheit der betrieblichen Expertinnen und Experten aber steht einer Verlängerung nach ein paar Jahren neutral bis positiv gegenüber und zeigen ein hohes Maß an Zweckoptimismus dabei:

„Ich sage mal so, deren Volkswirtschaften brechen auch nicht zusammen. Natürlich geht das. Das muss man dann nur organisieren, wir organisieren auch alle anderen Sachen. Plötzliche Grippewelle kriegen wir auch organisiert. Da ist vieles vorgeschoben.“ (B1/FK: 12/32)

6.3.3 Gewinn für die Nutzer

Die Betriebsakteure erkennen und schätzen den menschlichen Zugewinn, den die Väter haben, wenn sie sich stärker an der Betreuung der Kinder beteiligen indem sie die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen.

„Ich weiß nur, dass tut denen unglaublich gut tut, wenn man sie dann strahlend in der Kantine sieht. Ich glaube, dass sie dann auch sehr stolz sind auf die Familie und dass sie sich diese Auszeit gegönnt haben. Ich habe keinen erlebt, der sagt, er hätte es nicht gebraucht.“ (B7/PA: 12/21)

Neben dem unmittelbaren Gewinn aus der intensiven Zeit mit den Kindern erfahren die Väter auch Anerkennung, vor allem bei den Kolleginnen, aber auch zunehmend mehr Kollegen und Vorgesetzte zeigen sich beeindruckt.

„Die Frauen, die finden das toll. Ich glaube, die kriegen sogar überwiegend irgendwas zwischen Hochachtung und das finde ich gut-Rückmeldung.“ (B1/FK: 15/8)

„Und ein kleines Kind ... Elternzeit, das würde ich jedem empfehlen.“ (B4/FK: 6/17)

Insbesondere dann, wenn Führungskräfte selbst die Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben verändert sich ihre Sicht auf die Themen Arbeit und Familie. Zudem nehmen sie dadurch eine gewisse Vorbildfunktion ein, die wiederum positiv auf die anderen Väter ausstrahlt, wie die Gleichstellungsbeauftragte des Elektronik Konzerns zu berichten weiß:

„Interessant war die Rückmeldung von dem einen Abteilungsleiter, der selbst in Elternzeit und Teilzeit dann war, der sagte, ihm hat es enorm geholfen, Verständnis für seine Mitarbeiter zum Thema Vereinbarkeit, wie schaffe ich das oder er sagt, er ruft jetzt auch nicht mehr Mitarbeiter abends um sieben oder acht an und fragt noch mal nach, wie ist das fertig und so weiter. Und er sagt, das hat bei ihm massiv einen Wandel gebracht durch die eigene Erfahrung und das finde ich auch das Positive da dran, dass wir da auch wieder einen Kulturwandel erreichen.“ (B6/GB: 7/5)

6.3.4 Veränderung der Betriebskultur

Inwieweit sich die Betriebskultur durch die neue gesetzliche Regelung verändert und zukünftig noch verändern wird, darüber gibt es bei den betrieblichen Expertinnen und Experten ein geteiltes Echo. Mehrheitlich ist man der Meinung, dass sich der betriebliche Alltag durchaus verändert hat. Verschiedene Akteure streichen die atmosphärischen Veränderungen hervor, die darin bestehen, dass sich beispielsweise Sichtweisen bei Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen verändern und Stigmatisierungen der Männer der Vergangenheit angehören:

„Im Moment ist das noch neu, aber ich denke, das bekommt einen anderen Stellenwert. Es ist eben jetzt nicht mehr so, dass man sagt, Du Weichei.

Es ist halt wichtiger geworden und es wird auch auf jeden Fall mehr.“
(B1/PA: 5/5)

„Bis hin zur Geschäftsführung lässt sich sagen, dass diese einen Wandel erkennt und sich dazu bekennt, dass dies mehr und mehr ein Männerthema ist.“ (B6/GB: 5/5)

Abgesehen von der Tatsache, dass „seit ein oder zwei Jahren Vaterschaft schon ein Thema im Unternehmen ist.“ (B1/BR: 7/25) kam es in einigen Betrieben zudem zu ganz konkreten Veränderungen in der Arbeitsorganisation, von denen Männer wie Frauen gleichermaßen profitieren:

„Das zeigt sich jetzt auch durch diese neuen zusätzlichen Dinge, die wir machen. Zum Beispiel ein Elternzimmer einrichten, das ist alles von Vätern gekommen (...) Unser erster Home-Office-Arbeitsplatz, der wurde auch auf Anforderung eines Vaters eingerichtet. Der ist zu mir gekommen und ich dachte, das kriegen wir niemals hin, weil ich wusste, dass unsere Geschäftsführung da nicht gerade wild drauf ist.“ (B1/BR: 7/4)

Von besonderem Interesse ist die Veränderung der Betriebskultur in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, die im folgenden Unterkapitel gesondert behandelt wird.

6.3.5 Gleichstellungswirkung des Gesetzes

Das eben zitierte Beispiel aus den Stadtwerken zeigt sehr schön, wie die betrieblichen Veränderungen auch auf die weiblichen Beschäftigten ausstrahlen können und so eine gewisse Gleichstellungswirkung entfalten. Doch warum sind einige betriebliche Änderungen plötzlich möglich, die zuvor unmöglich erschienen? Die Betriebsrätin der Stadtwerke liefert eine Erklärung, die in dieser Art, auch von anderen betrieblichen Akteuren geäußert wurde:

„Ich hab das Gefühl, bei den Frauen ist das mehr Schicksalsergebenheit und bei den Männern ist das eher wie halt, wie kann ich mir da helfen? Ich brauche ein Familienzimmer. Bei zwei, drei Sachen ist mir das schon aufgefallen. Ich will nicht sagen, dass die Väter pragmatischer sind, aber es ist halt neu.“ (B1/BR: 7/5)

Dieses „Neue“ beobachten einige betriebliche Akteure ebenfalls und sehen einen gleichstellungspolitischen Gewinn auch in den finanziellen Aspekten der gesetzlichen Regelung.

„Mehr Gleichstellung, auf jeden Fall. Vorher war es ja wirklich so, dass nur die Frauen daheim geblieben sind. Und dadurch, dass es jetzt eine

finanzielle Wertschätzung des Ganzen gibt, denke ich, dass das auf jeden Fall dazu beigetragen hat.“ (B7/PA: 15/21)

Ähnlich positiv wird die Beteiligung der Väter an den Elterngeldmonaten eingeschätzt, da sich dadurch die Rückkehrmöglichkeiten der Partnerinnen in den Beruf verbessern und die Dauer der Elternzeit bei den Frauen sinkt, was sich wiederum förderlich auf deren Berufsverläufe auswirkt.

Einen weiteren gleichstellungspolitischen Effekt sehen einige betriebliche Expertinnen und Experten darin, dass nun beide Geschlechter von familialen Fürsorgearbeiten betroffen sind und hieraus keine einseitige Benachteiligung der Frauen entsteht.

„Dass sie dadurch natürlich auch das Klima verändern und auch in den einzelnen Gruppen. Und sich dadurch natürlich dann, wenn dann eine Führungskraft eine Entscheidung treffen muss oder soll, jetzt vielleicht auch zwischen ... wenn es um Besetzung von Stellen geht, dass dann Frauen mit Kindern oder mit Familienpflichten nicht mehr automatisch die sind, die auf Rang unten ... weil man erst mal die jungen, dynamischen Kinderlosen will.“ (B4/PA: 26/16)

Einzelne Akteure nutzen die veränderte Gesetzeslage und die dadurch entstandene Dynamik in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezielt für eine erweiterte Gleichstellungspolitik, die sowohl auf Männer als auch auf Frauen abzielt.

„Wir wollen jetzt genau so die Väter fördern, den Raum geben, weil mit den Themen fördern wir letztendlich auch die Frauen. Das ist das Kalkül.“ (B6/GB: 16/35)

Trotz aller Bewegung, die die Gesetzesänderung in den betrieblichen Alltag vieler Betriebe gebracht hat und trotz allem Optimismus sind gerade die betrieblichen Interessenvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten erfahren genug, um nicht in eine vollständige Euphorie zu verfallen. So erfolgen in der Regel gleich im Anschluss an die Beschreibungen der positiven Effekte der Regelung entsprechende Einschränkungen.

„Eine richtige Gleichstellung von Frauen und Männern wurde durch die Elternzeit bisher nicht erreicht. Der Anstoß für EGM kam ja ganz woanders her: dass es zu wenig Kinder in Deutschland gibt. EGM sind daher kein hinreichendes Mittel um Gleichstellung zu erzielen. Es wird sich vor allem dann was bei den Vätern ändern, wenn mehr Frauen in Führungspositionen kommen, wenn Frauen mehr verdienen und wenn auch die Väter eine stärker tragende Rolle innerhalb der Familie spielen.“ (B5/BR: 3/3)

Neben der Zeit braucht es aber auch weiterhin in allen Betrieben Verantwortliche, die sich dieses Thema zu Eigen machen, es immer wieder auf die betriebliche Agenda setzen und passgenaue Umsetzungsstrategien entwickeln. Die betrieblichen Akteure wiederum sind auf entsprechende Unterstützung von Staat, Unternehmensleitungen und den betrieblichen Interessenvertretungen angewiesen.

7 Ergebnisse im Überblick

Die hier vorgestellten Ergebnisse beruhen auf den Erkenntnissen der quantitativen Online-Befragung, den qualitativen Väterinterviews sowie den Expertinnen- und Experteninterviews mit betrieblichen Akteuren. Es kann festgestellt werden, dass sich diese Methodentriangulation als ausgesprochen sinnvoll für das explorative Forschungsanliegen erwiesen hat. Auf diese Weise konnte ein gleichermaßen breites wie spezifisches Bild der ersten Erfahrungen von Elterngeld-Vätern gezeichnet werden. Es konnten einerseits die Nutzungsmuster von Elterngeld-Vätern (und ihrer Partnerinnen) detailliert hinsichtlich einer Reihe von Dimensionen beschrieben werden, was nur auf Basis der Online-Befragung möglich war, gleichzeitig konnten aber auch die Motive, die konkreten betrieblichen Erfahrungen sowie die nachhaltigen Veränderungen bei den Elterngeld-Vätern detailliert und illustriert durch die Aussagen der Väter selbst beschrieben werden. Zudem eröffnete erst das Zusammenspiel von qualitativen wie quantitativen Ergebnissen die Möglichkeit, fünf unterschiedliche Elterngeld-Nutzertypen herauszuarbeiten. Diese können in ihrer Differenziertheit wichtige Anhaltspunkte für die weitere Gestaltung des Elterngeldes bzw. der betrieblichen Elterngeldphase geben.

7.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Zusammenfassung der Ergebnisse aus den qualitativen wie quantitativen Erhebungen erfolgt entlang der sechs anfänglich formulierten Forschungsfragen sowie unter Bezug auf die Ausgangshypothesen (vgl. Kapitel 2.1).

Was für ein Interesse haben Väter (und Mütter) insgesamt an der neuen gesetzlichen Elterngeldregelung? Wie bewerten sie diese?

Großes Interesse: Das Interesse bei Vätern (und Müttern) an der neuen gesetzlichen Elterngeldregelung kann insgesamt als hoch bezeichnet werden. Diejenigen erwerbstätigen Väter, die tatsächlich Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, sind eher schon etwas älter (im Durchschnitt 37 Jahre), haben ganz überwiegend eine ebenfalls erwerbstätige Partnerin, weisen einen hohen Ausbildungsgrad (mehrheitlich Hochschulstudium) und einen höheren beruflichen Status auf (v.a. qualifizierte Angestellte), sind vorrangig in der öffentlichen Verwaltung oder im

Dienstleistungsbereich tätig, sind besonders häufig in Großbetrieben und fast ausschließlich (!) in Betrieben mit betrieblicher Interessenvertretung beschäftigt und leben verstärkt in Großstädten.

Vielfältige Nutzungsvarianten möglich: Als ganz großer Vorteil der neuen Elterngeldregelung gilt, dass sie die Väter dort abholt ‚wo sie aktuell stehen‘, sprich: für verschiedene ausgeprägte Interessenlagen von Vätern an familialer Fürsorgearbeit auch unterschiedlich intensive Nutzungsvarianten eröffnet. Dies ist ein weiteres zentrales Ergebnis: die große Vielfalt der individuellen Nutzungsmuster von Elterngeld-Vätern. Auf den ersten Blick scheint es ein alles dominierendes Nutzungsmuster zu geben, da zwei Drittel der erwerbstätigen Elterngeld-Väter (63 %) nur max. zwei Partnermonate in Anspruch nehmen. Aus betrieblicher Sicht ist damit aber noch längst nicht hinreichend beschrieben, wie die ganz konkrete Nutzung aussieht – und wie daher die Abwesenheit des Vaters organisiert werden muss: Zusammenhängende oder einzelne Monate? Im Anschluss an die (zeitlich nicht exakt planbare) Geburt oder erst in späteren Lebensmonaten? In Teilzeit oder als Auszeit? Gleichzeitig mit der Partnerin oder versetzt zu den Elterngeldmonaten der Partnerin? In Kombination mit weiterer, sich anschließender, unbezahlter Elternzeit? Dementsprechend fällt die Nutzungslandschaft der väterlichen Elterngeldphase im Detail weitaus bunter aus, als es die Hinweise aus der amtlichen Statistik nahe legen und bei der Formulierung unserer Ausgangshypothesen vermutet wurde. Immerhin ein Drittel aller erwerbstätigen Elterngeldväter nimmt drei oder mehr Elterngeldmonate in Anspruch (37 %), ein Viertel der Väter kombiniert die Elterngeldphase mit Teilzeit (24 %), die Hälfte der Väter nimmt die Elterngeldmonate innerhalb der ersten sechs Lebensmonate des Kindes in Anspruch (50 %), die andere Hälfte erst danach usw. Hinzu kommen ganz unterschiedliche Einflussfaktoren, die mit darüber entscheiden, wie der einzelne Vater die Lage seiner Elterngeldmonate auf die betrieblichen Interessen abstimmt (vgl. Kapitel 4).

Starke Leitbildfunktion der sog. Partnermonate: Mit den medial stark beworbenen zwei Partnermonaten ist aber dennoch auch eine Art ‚Standardmodell‘ postuliert, dass starken Leitbildcharakter für Väter wie für betriebliche Akteure hat. Zugleich ist damit auch so etwas wie eine gesellschaftliche ‚Mindesterwartung‘ zumindest für aufgeschlossene Väter formuliert. Genau das Modell nutzen zu wollen, dass ja ‚jetzt üblich‘ geworden ist, auch aus Sicht von Personalabteilungen bzw. Vorgesetzten, macht es den Vätern etwas leichter, ihre Nutzungswünsche im Betrieb zu realisieren. Dies heißt aber auch: Sobald sich die Nutzungsvorstel-

lungen von Vätern zu weit vom Standardmodell entfernen, bedeutet dies einen vermehrten Begründungs- und Verhandlungsaufwand für sie im Arbeitsumfeld. Sich bewusst und vorsätzlich von diesem Leitbild ‚nach oben‘ abzusetzen, dies ist jedoch das erklärte Ziel einer kleineren Gruppe von Vätern, die damit ein Zeichen zu Gunsten von Gleichstellung und Familie setzen wollen, indem sie bewusst mehr als die üblichen zwei Partnermonate in Anspruch nehmen. An dieser Stelle bestätigt sich unsere Ausgangshypothese, dass es gerade besonders aktive Väter sind, die bewusst und gezielt mehr als zwei Partnermonate nutzen.

Das Konstrukt, (zwei) Elterngeldmonate ausschließlich dem Partner vorzubehalten, kann in jeder Hinsicht als erfolgreich bewertet werden, da es starken handlungsauffordernden Charakter hat: weil a) Väter sich dadurch persönlich herausgefordert und zugleich öffentlich unterstützt fühlen, weil b) die Partnerinnen unmissverständlicher (als früher) ihre Erwartungen nach Beteiligung durch die Väter formulieren, weil c) die Personalabteilungen die Elterngeldmonate von Vätern zunehmend als ‚normalen‘ Sachvorgang bearbeiten und vor allem, weil d) auch Vorgesetzte eine solche väterliche Auszeit bzw. Teilzeit als ‚gesellschaftlich gewollten‘ und ‚per Gesetz erlaubten‘ Vorgang akzeptieren lernen müssen. Hier bestätigt sich unsere Ausgangsannahme, dass die neue Elterngeldregelung – und insbesondere das Element der ‚Partnermonate‘ – starke gleichstellungsorientierte Effekte auf die Arbeitswelt hat. Das sich hieraus entwickelnde Leitbild, als Vater zwei Elterngeldmonate in Anspruch zu nehmen, unterstützt eher die vorsichtigen Väter in ihren Nutzungsbemühungen. Solange sich das Leitbild auf das konkrete Modell einer – temporär sehr begrenzten – Nutzungsdauer von zwei Monaten beschränkt, legt es anderen Vätern, die eine intensivere Nutzung anstreben, auch neue Steine in den Weg. Ein Leitbild: ‚Väter nutzen Elterngeld – in ganz vielfältigen Formen!‘, wäre für sie günstiger, als eines, welches sich explizit auf die zwei Partnermonate festlegt. Hier gilt es, unsere Ausgangshypothese zu differenzieren: Das Element der ‚Partnermonate‘ hat gleichstellungspolitisch unzweifelhaft positive Effekte – könnte aber auch neue Grenzen der Benachteiligung für aktive Väter hervorbringen, wenn sich statt einer breiten Nutzungsvielfalt durch Väter zukünftig ein Entweder-Oder in den Betrieben zwischen der ‚normal-kurzen‘ (= zwei Partnermonate) und der ‚unüblich-langen‘ Nutzung (= mehr als zwei Monate) etablieren würde. Dies würde gerade diejenigen Väter zu ‚Sonderfällen‘ abstempeln, die die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten der Elterngeldmonate für sich kreativ in Anspruch nehmen.

Einkommensersatzleistung zentral für den Erfolg: Der Erfolg der neuen Elterngeldregelung ist aus Sicht der Elterngeld-Väter untrennbar mit dem Einkommensersatz von 67 % des regelmäßigen Nettoeinkommens verbunden, ohne den die meisten befragten Elterngeld-Väter eine Elterngeldphase gar nicht erst in Erwägung gezogen hätten – auch wenn die Höhe der Entgeltersatzleistung von ihnen insgesamt als immer noch zu gering bewertet wird. Die Undifferenziertheit des Einkommensersatzes in Höhe von 67 %, ganz unabhängig von der Dauer der jeweiligen Inanspruchnahme durch den Vater, wird von einigen Vätern jedoch als nicht hinreichend ‚gerecht‘ empfunden. Hier bestätigt sich einmal mehr, dass neben dem (relativen) Einkommensniveau der Partnerin – dies war unsere Ausgangshypothese – zunächst einmal auch die Höhe des Einkommensersatzes, den die Väter mit dem Elterngeld erhalten, relevant für ihre Nutzungsentscheidung ist.

Regelung unterstützt sog. ‚neue‘ Väter: Für die Väter bietet das neue Elterngeldgesetz erstmalig eine – auch von ihnen selbst – als realistisch bewertete Möglichkeit, sich in einer gesellschaftlich akzeptierten Art und Weise und zu Gunsten der Familie temporär ein Stück vom Beruf zu ‚distanzieren‘ und anderen Lebensbereichen Vorrang einzuräumen – indem sie mit ihrer Entscheidung gängige betriebskulturelle Erwartungen herausfordern. Jeder Elterngeld-Vater, der tatsächlich eine Auszeit nimmt oder phasenweise in Teilzeit wechselt, ist ein lebender Beweis, dass arbeitsorganisatorische Konzepte, die auf umfassende Verfügbarkeit, stete Anwesenheit, zwingende Karriereerfordernisse und absolute Unersetzbarkeit aufgebaut sind, in Frage gestellt werden können (und müssen). Dies ist auch der Grund, warum jeder tatsächliche Elterngeld-Vater das Nutzungsinteresse anderer, männlicher Kollegen im betrieblichen Umfeld weckt bzw. unterstützt: weil sich an seinem Beispiel zeigt, dass es ‚machbar‘ ist und sich nicht alle Befürchtungen erfüllen, die vorab mit der Nutzung verbunden wurden. Oder auch: dass die befürchteten Folgen dann zumindest besser verkraftbar sind als vorab von ihnen befürchtet wurde.

Dabei scheinen Väter, die in ihrer Elterngeldphase nicht gänzlich aus dem Betrieb ausscheiden, sondern in diesen Monaten lediglich ihre Arbeitszeit reduzieren bzw. Auszeit und Teilzeit auf kreative Weise verbinden, die geschlechterpolitischen, betrieblichen Erwartungen in besonderer Weise herauszufordern – weshalb sie auch mit stärkerem Widerstand rechnen müssen. Dies belegt unsere Ausgangshypothese, dass solchen Vätern mit ähnlichen Vorbehalten wie bisher schon Müttern begegnet wird, die am deutlichsten von der männlich geprägten

Arbeitskultur im Betrieb abweichen. Nicht alle Väter wollen dies bzw. trauen sich dies bisher zu.

Vielfältige Nutzungsmotive: Die auslösenden Motive für eine Nutzung der Elterngeldmonate sind vielfältig und richten sich sowohl auf das Familienleben als Ganzes, als auch konkret auf die Partnerin, die es nach der Geburt oder bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen gilt, bzw. auf das Kind, zu welchem schon früh eine intensive Beziehung aufgebaut werden soll. Die Interviews mit den Vätern zeigen eindringlich, wie sehr die Väter Schwangerschaft, Geburt und dadurch ausgelöste Vergrößerung der Familie als einschneidende – überwiegend freudige aber auch angsteinflößende – Veränderungen erleben, die sie gemeinsam mit der Partnerin erleben und meistern möchten (Kap. 2.2)

Inanspruchnahme bringt die Väter auf den Geschmack: Die Mehrheit der Elterngeld-Väter geht davon aus, dass die Inanspruchnahme der Elterngeldphase gesamtgesellschaftlich in der Zukunft weiter zunehmen wird (Kap. 5.1.3). Diese positive Einschätzung spiegelt sich auch in ihren persönlichen Lebensplanungen wider. So geben nahezu alle Elterngeld-Väter an, dass sie sich eine erneute Elterngeldnutzung für das nächste Kind definitiv wieder vorstellen können – dann meist über die von ihnen bis dato genutzte Dauer hinaus. Mit den Erfahrungen der ersten Elterngeldphase werden die Väter mutiger und können sich für das nächste Kind sogar eine intensivere Nutzungsvariante der Elterngeldphase vorstellen. Dies bestätigt die Annahme, dass sich Väter durch eigene Erfahrungen mit den Elterngeldmonaten nachhaltig verändern.

Welche Väter aus welchen Betrieben und mit welchen Partnerinnen machen von der bezahlten Elternfreistellung Gebrauch? In welchen Formen? Gibt es Hinweise auf bestimmte Nutzertypen?

Inanspruchnahme ist grundsätzlich in jedem Unternehmen möglich: Die Ergebnisse zeigen, dass eine Inanspruchnahme der Elterngeldmonate in Betrieben mit unterschiedlicher Größe, aus unterschiedlichen Branchen und mit unterschiedlichen Rechtsformen möglich ist (Kap. 3).

Dennoch verblüfft es, dass sowohl die Elterngeld-Väter als auch die betrieblichen Expertinnen und Experten die eigene Inanspruchnahme der Elterngeldmonate bzw. die erfolgreiche Nutzung im eigenen Betrieb immer wieder als „Ausnahme“ deklarieren – im Vergleich zur mehrheitlich schwierigen Nutzung anderswo. Sie führen dies wechselweise auf die besseren Möglichkeiten von Klein- versus Großbetrieben, von börsennotierten Unternehmen versus Familienbetrieben, von

alteingesessenen versus neu-innovativen Unternehmen, von erfolgreichen versus weniger erfolgreichen Unternehmen bzw. Branchen, von Privatwirtschaft versus öffentlichem Dienst zurück. „Hier bei uns geht das ja, aber sonst ist das doch eher schwierig“, so scheint das übergreifend gültige Credo zu lauten.

Betriebliche Bedingungen für die Inanspruchnahme: Es gibt unterschiedlich günstige Bedingungen für die Realisierung der Elterngeldphase, darauf deuten auch unsere Ergebnisse zum günstigen Einfluss einer Vertrautheit mit flexiblen Arbeits- bzw. Arbeitszeitformen, mit Vertretungsregelungen und dem Umgang mit Abwesenheit hin (Kap. 3.2). Wie in den Ausgangshypothesen bereits vermutet, erweisen sich insgesamt diejenigen Betriebe bei der Umsetzung erfolgreicher, die bereits zuvor familienorientierte Maßnahmen durchgeführt hatten und/oder sich insgesamt durch eine aufgeschlossene Arbeitsorganisation und Personalpolitik kennzeichnen. Interessanterweise scheint die allgemeine Skepsis, dass Elterngeldmonate für Väter flächendeckend umsetzbar seien, die tatsächlichen Schwierigkeiten sogar noch zu übersteigen. Sowohl die Hinweise aus den Interviews, als auch die sozio-demographischen bzw. sozio-ökonomischen Merkmale der Väter im Online-Sample belegen vielmehr, dass Elterngeldmonate nirgendwo unmöglich sind. Dies unterstützt die Annahme, dass der Glaube an eine flächendeckende Umsetzbarkeit der Elterngeldmonate schwächer ist, als das tatsächliche Vermögen der Betriebe. Dies bestätigt indirekt, dass es vor allem die Betriebskultur ist, die in geschlechterpolitischer Hinsicht ‚traditionell‘ ausfällt und weniger die arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten und Instrumente in den Betrieben.

Nutzungsvielfalt: Von den Vätern wird die neue Elterngeldregelung gerade deswegen genutzt und geschätzt, weil sie vergleichsweise unterschiedliche Nutzungsformen zulässt. Väter, die einen ersten, ‚vorsichtigen‘ Einstieg in die Fürsorgearbeit suchen, können etwa mit Hilfe der Elterngeldregelung zwei erste ‚Partnermonate‘ z.B. direkt im Anschluss an die Geburt des Kindes erleben, die sie mit Partnerin und Neugeborenem gemeinsam zu Hause verbringen. Andererseits will ein Drittel der Elterngeld-Väter ‚mehr‘ – und auch sie können im Rahmen der Elterngeldmonate für ihre weitergehenden Beteiligungswünsche die passende Nutzungsvariante realisieren. Sei es, dass sie sich die Elterngeldmonate ganz paritätisch mit ihrer Partnerin teilen wollen und ihre sechs oder sieben Monate daher im Anschluss an die Partnerin nehmen, sei es, dass sie ihr familiäres Engagement auch mit einer phasenweisen Teilzeitarbeit kombinieren wollen, oder dass sie nach einer längeren Elterngeldphase auch noch ein oder zwei Jahre unbezahlte Elternzeit (mit oder ohne Teilzeit) nehmen möchten. All diese Möglichkeiten waren zwar

auch vor der Neuregelung zum Elterngeld von 2007 schon vorhanden, existierten aber weitgehend ‚im Verborgenen‘ und sickern erst jetzt langsam in die Wahrnehmung von Vätern und betrieblichen Akteuren ein – bei letzteren durchaus auch mit einer Portion Erschrecken, welche zukünftige ‚Lawine‘ an Nutzungsvielfalt dies möglicherweise in den Betrieben auslösen könnte.

Unterschiedliche Nutzertypen: Auf Basis der spezifischen Nutzungsmuster von Elterngeld-Vätern aus den Interviews wie der Online-Befragung konnten fünf unterschiedliche Nutzergruppen herausgearbeitet werden (Kap. 2.2.). Die Entscheidung, ob und wie der einzelne Vater seine Elterngeldphase nimmt, wird auf Paarebene und unter Berücksichtigung der beruflichen Situation beider Partner und in Abstimmung mit den vorrangigen Nutzungsmotiven der Väter (und ihrer Partnerinnen) getroffen. Hier bestätigt sich auch die Ausgangsannahme, dass die Qualifikation und das Entgeltniveau der Partnerin wichtigen Einfluss auf die Art und Weise der Nutzung durch die Väter nehmen.

Die ‚vorsichtigen‘ Elterngeld-Väter (46 %) nehmen nur ein bis zwei Partnermonate in Anspruch – fast immer als echte Auszeit und mehrheitlich im Anschluss an die Geburt. Fast alle Väter dieser Gruppe sind ‚Newcomer‘, d.h. sie haben bisher keine Vorerfahrungen mit Elternzeit oder familienbedingter Teilzeit (für ein früheres Kind) gesammelt. Wichtig ist ihnen vor allem das möglichst frühzeitige Zusammensein mit ihrem Kind. Sie betonen häufiger als andere Väter, dass es ihren Partnerinnen wichtig war, dass sie sich an den Elterngeldmonaten beteiligen – und sie diesem Wunsch nachgekommen sind. Eine wirklich bzw. längerfristig geteilte Familienverantwortung oder die Unterstützung der Karriere ihrer Partnerinnen sind für sie vergleichsweise unwichtiger als für andere. Es ist ihnen überdurchschnittlich wichtig mit der Nutzung der Elterngeldphase nicht den Arbeitsplatz oder ihr berufliches Fortkommen zu gefährden, weshalb sie die Auszeit möglichst kurz halten wollten.

Die ‚(semi-)paritätischen‘ Elterngeldväter (14 %) nehmen zwischen drei und acht Elterngeldmonate in Anspruch und wollen sich damit auch gezielt von denjenigen Vätern absetzen, die ‚lediglich‘ die Partnermonate in Anspruch nehmen. Diese Väter teilen sich die Elterngeldmonate tendenziell (relativ) gleichberechtigt mit ihrer Partnerin auf und nehmen die Monate daher meist versetzt zur ebenfalls erwerbstätigen Partnerin. Ihr Nutzungsverhalten ist geleitet vom auffallend starken Wunsch nach geteilter Verantwortung für die Familie. Dabei machen sie sich weniger als die meisten anderen Väter Gedanken um die beruflichen Konsequenzen, die diese Entscheidung nach sich zieht. Auffallend wichtig ist ihnen

eine möglichst kurze berufliche Auszeit für beide Partner. Die Partnerin spielt eine vorrangige Rolle bei der Entscheidung, im Vergleich dazu stehen Wünsche nach einer Abstimmung der Elterngeldmonate auf berufliche Aufgaben oder eine möglichst kurze Elterngeldzeit hinten an.

Die ‚familienorientierten‘ Elterngeldväter (9 %) nehmen zwischen einem und acht Elterngeldmonaten in Anspruch und kombinieren dies mit sich anschließender, unbezahlter Elternzeit bzw. haben sie auch früher schon Erfahrung mit Elternzeit und/oder Teilzeitarbeit gemacht. Fast ausnahmslos werden die Elterngeldmonate (und die Elternzeit) versetzt zur Partnerin genommen – geleitet vom Wunsch, einen möglichst langen Zeitraum abzudecken, in dem die Kinder zu Hause abwechselnd von je einem Elternteil betreut werden können. In der Regel übernehmen die Väter hierbei den späteren Teil der Elterngeldmonate, während die Partnerin die ersten Monate übernommen hat. Sie äußern seltener als andere Väter das Interesse, schon besonders früh viel Zeit mit dem eigenen Kind zu verbringen. Diese Väter entscheiden sich deutlicher aus eigenem Antrieb und Selbstverständnis für die Nutzung der Elterngeldzeit – sie führen ihre Entscheidung seltener auf einen explizit von der Partnerin geäußerten Wunsch zurück. Diese Väter möchten die Elterngeldzeit nach ihren Vorstellungen gestalten und machen sich dabei vergleichsweise wenig Gedanken um ihr berufliches Fortkommen oder den Verlust des Arbeitsplatzes. Sie sind seltener als andere Väter bereit, die Lage der Elterngeldzeit auf die beruflichen Aufgaben abzustimmen und sind dabei auch bereit, länger auszusteigen, wenn dies notwendig ist.

Die ‚umgekehrten‘ Elterngeldväter (6 %), bei denen die Elterngeldmonate in umgekehrter Logik aufteilt werden, nehmen zwischen neun und zwölf Elterngeldmonaten in Anspruch. Bei ihnen kommt es mehrheitlich zu einer versetzten Nutzung durch Vater und Mutter, in anderen Fällen zur parallelen Nutzung beider Elternteile, wobei der Vater diesen Zeitanteil dann auch in Teilzeit nimmt. Für sie ist es überdurchschnittlich wichtig, die Verantwortung für die Familie mit ihren Partnerinnen zu teilen, und gleichzeitig das berufliche Fortkommen der Partnerin zu unterstützen. Gleichzeitig formulieren sie aber deutlicher als andere Väter auch einen Eigenwunsch nach mehr Abstand zum Beruf. Dabei sind sie gegebenenfalls auch bereit, berufliche Nachteile hinzunehmen. Im Vergleich zu anderen Vätergruppen spielt die Sorge um Karriere oder um Arbeitsplatzverlust bzw. um einen möglichst kurzen Ausstieg für diese Väter keine Rolle.

Und schließlich nehmen die ‚familienzentrierten‘ Elterngeldväter (5 %) ebenfalls zwischen neun und zwölf Elterngeldmonaten in Anspruch, kombinieren dies

aber noch mit zusätzlicher, unbezahlter Elternzeit bzw. verfügen über Vorerfahrungen mit Elternzeit für ein früheres Kind. Sie nehmen die Elterngeldmonate vor allem versetzt zur Partnerin in Anspruch, um auf diese Weise eine möglichst lange Phase der innerfamiliären Kinderbetreuung absichern zu können. Für diese Väter ist es wichtiger als für alle anderen Väter, schon frühzeitig viel Zeit mit dem Kind zu verbringen und damit – gleichzeitig – das berufliche Fortkommen ihrer Partnerinnen zu unterstützen. Sie stellen ihre Eigenmotivation in den Vordergrund und betonen mehrheitlich, dass ihre Entscheidung nicht nur auf den Wunsch der Partnerin zurückgeht. Diese Väter äußern am häufigsten den Wunsch nach mehr Abstand zum Beruf und streben dementsprechend auch nicht nach einer möglichst kurzen Erwerbsunterbrechung (für beide Partner). Allerdings liegt auch ihnen daran, mit der Elterngeld-/Elternzeitphase nicht das eigene berufliche Fortkommen sowie den Arbeitsplatz als Ganzes zu gefährden.

Welche Veränderungen ergeben sich aus der neuen Elterngeldregelung für die Nutzung durch die Mütter?

Positive Auswirkungen auf die Frauen: Die Erfahrungen der Betriebsakteure zeigen, dass sich die ansteigende Beteiligung von Vätern an der Elterngeldphase – aus betrieblicher Sicht – ‚positiv‘ auf das Nutzungsverhalten von Müttern auswirkt. Offensichtlich unterstützt die Regelung den vorhandenen Trend zu einem früheren beruflichen Wiedereinstieg der Frauen. Die familiäre Entlastung durch die Väter trägt dazu bei, dass auch Mütter nach einer Geburt insgesamt früher an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, was von den befragten Unternehmen begrüßt wurde. Hier scheint sich für die erwerbstätigen Mütter ein neues betriebliches Leitbild einer ‚Auszeit von maximal zwölf Monaten‘ zu etablieren. Die Mehrheit der befragten Unternehmen nimmt zudem die wachsende Elterngeldnutzung der Väter als einen Beitrag zur innerbetrieblichen Gleichstellung der Geschlechter wahr. Hiervon profitieren auch die Mütter bzw. die Frauen im Betrieb. Um das volle gleichstellungspolitische Potential der Elterngeldregelung auszuschöpfen, ist jedoch, wie auch schon in den Ausgangshypothesen vermutet, eine geschlechtergerechte Entlohnung von Frauen und Männern unerlässlich.

Familiensensibleres Betriebsklima: Darüber hinaus tragen die Elterngeldväter mit ihrer Nutzungspraxis, aber gerade auch mit ihren Erwartungen an die Ausgestaltung einer solchen Phase, zu einer Veränderung des Betriebsklimas bei. Familienbedingte Aufgaben rücken stärker als Aufgabe von Müttern und Vätern ins betriebliche Bewusstsein und werden damit zugleich auch ‚akzeptierter‘ und

als weniger geschlechtsspezifisch zugeschrieben wahrgenommen. Zudem gibt es erste Hinweise darauf, dass nun auch Frauen mit Kindern bessere Chancen bei der Besetzung von Aufstiegspositionen haben – weil auch Männer mit Kindern im Betrieb nicht mehr als allzeit verfügbar wahrgenommen werden (können).

Zudem scheinen Elterngeld-Väter bestimmte, betriebliche Benachteiligungen für Elterngeldbezieher und -bezieherinnen im Betrieb direkter und offensichtlich erfolgreicher zu kritisieren als dies bisher von den Elterngeld-Müttern der Fall war. So wurde in einigen Unternehmen (erst) im Zuge der Elterngeldnutzung durch die Väter die Diskussion um Tele-Heimarbeitplätze oder um Vertretungsbedarf angefacht bzw. die anteilige Reduzierung von Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüchen bei Elterngeldbezug in Frage gestellt. Die hieraus resultierenden Prozesse sind ebenfalls auch für die Mütter im Betrieb von Vorteil, da sich eventuelle Neuregelungen bzw. Verbesserungen immer auf beide Geschlechter erstrecken.

Stärkere Familienorientierung der Väter: Wie vorab vermutet, werden auch im privaten Lebensbereich bei einer Mehrheit der interviewten Elterngeld-Väter nachhaltige Verhaltensänderungen ausgelöst, die dann auch den Müttern zu Gute kommen. Viele Elterngeld-Väter sind danach deutlich stärker an einer familienorientierten Arbeitszeitgestaltung interessiert als vor der Elterngeldphase, da sie nun mehr Zeit für die Familie haben wollen bzw. die aufgebaute Beziehung zum Kind nicht gefährden wollen – und dafür bereit sind, der Arbeit stärker als bisher Grenzen zu setzen und/oder Überstunden und andere besondere Arbeitszeitbelastungen einzudämmen. Es zeigen sich bei den befragten Vätern zahlreiche Beispiele dafür, dass die Väter nach der Elterngeldphase tatsächlich mehr Familien- bzw. Kinderbetreuungsaufgaben als zuvor übernehmen (vgl. 6.2). Und nicht zuletzt drückt sich das gefestigte Interesse der Väter an ihren Familien dadurch aus, dass fast alle Väter beim nächsten Kind eine weitere, noch etwas längere Elterngeldphase einlegen möchten. Aus Sicht der Mütter gibt dies Anlass zu Hoffnungen auf eine mit der väterlichen Elterngeldphase langsam beginnende Umverteilung von familialen Fürsorgeaufgaben.

Welche Reaktionen zeigen sich in den Betrieben gegenüber den Nutzungswünschen der Väter? Wie verhalten sich die betrieblichen Akteure hinsichtlich der zwei „Partnermonate“ – wie im Hinblick auf eine längere Nutzung der Väter?

Unterschiedliche Reaktionen in den Betrieben: Die Elterngeld-Väter erhalten im Arbeitsumfeld von verschiedenen Seiten auch unterschiedlich starke Unterstüt-

zung (Kap. 4.2.3). Unter den betrieblichen Akteure tun sich die Personalabteilungen mit einer neutralen bis positiven Haltung gegenüber den Elterngeld-Vätern hervor – was genau den Erwartungen entspricht, die die Elterngeld-Väter gegenüber Personalabteilungen haben. Auffallend ist, dass Betriebs- und Personalräte und in Teilen auch Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, in Hinblick auf die Realisierung der Elterngeldphase auffallend selten in Erscheinung treten. Nur in ganz wenigen Fällen werden diese Akteure ‚proaktiv‘ im Betrieb tätig, indem sie von sich auf Väter zugehen. Sie sehen sich lediglich als Ansprechpartner für solche Fälle, in denen ernsthafte Konflikte auftreten und übernehmen es ansonsten, das Thema durch innerbetriebliche Lobbyarbeit voranzutreiben und Verbesserungen für die Belegschaft zu erzielen.

Andere betriebliche Akteure, die für die Elterngeld-Väter eine besonders wichtige und unmittelbare Rolle spielen, sind die direkten Vorgesetzten. Ihre Einstellungen und Reaktionen sind entscheidend dafür, was und wie es sich für die Elterngeld-Väter verwirklichen lässt. An ihnen entscheidet sich, ob sich die Elterngeldphase unter für die Väter akzeptablen Bedingungen realisieren lässt. Die positivsten Reaktionen und die meiste Anerkennung erfahren die Elterngeld-Väter von Seiten ihrer weiblichen Arbeitskolleginnen. Die Reaktionen von männlichen Kollegen und von den Vorgesetzten fallen dagegen etwas weniger positiv aus.

Unterstützung variiert mit der Nutzungsdauer: Alles in allem bestätigt sich die Ausgangshypothese, dass Väter mit unterschiedlichen Nutzungsmustern auch unterschiedlich starke Unterstützung vom Betrieb erfahren. Klar favorisiert werden von allen betrieblichen Akteuren diejenigen Väter, die dem klassischen Nutzungsprofil entsprechen und lediglich zwei Partnermonate als Auszeit nehmen. Die wenigste Unterstützung und damit auch die negativsten Reaktionen erfahren hingegen Väter, die vergleichsweise viele Elterngeldmonate nutzen, da sie einem eher paritätisch orientierten Paarmodell folgen und/oder ein ausgeprägtes Interesse an einer Gleichzeitigkeit von beruflichem und familialen Engagement aufweisen. Diese Väter erfahren im Betrieb ähnliche Benachteiligungen wie sie bisher schon von erwerbstätigen Müttern bekannt waren. In Ergänzung zu unserer Ausgangshypothese kann zudem differenziert werden, dass sich unterschiedliche betriebliche Akteure den verschiedenen Nutzergruppen von Elterngeld-Vätern gegenüber unterschiedlich unterstützend verhalten: So fühlen sich etwa Väter, die die Elterngeldmonate noch mit zusätzlicher Elternzeit kombinieren, stärker durch die betriebliche Interessenvertretung unterstützt als andere Väter.

Als übergreifend günstig hat sich für alle befragten Väter erwiesen, wenn sie sich möglichst frühzeitig und mit möglichst konkreten Zeit-/Vertretungsvorstellungen bezüglich der Ausgestaltung ihrer Elterngeldphase an ihre Vorgesetzten wenden. Vor dem Hintergrund, dass die Väter ja ein gesetzliches Recht auf die Elterngeldphase haben (sowie auf eine kurze Mindestankündigungszeit von sieben Wochen), bewerten die Vorgesetzten als hilfreich und entgegenkommend, wenn die Väter ihre Pläne sogar schon Monate oder bis zu einem Jahr im Voraus ankündigen.

Hohes Interesse am Kontakthalten: Die Elterngeld-Väter weisen ein hohes Interesse daran auf, auch von sich aus während der Elterngeldphase Kontakt zu den Kollegen bzw. zur Abteilung zu halten – etwa um wesentliche Veränderungen mit verfolgen und auf dem Laufenden bleiben zu können (Kap. 4.1.2). Dementsprechend häufig kommt es zu informellen Telefonaten, Emails, Besuchen oder dem gemeinsamen Kneipenabend mit den Kolleginnen und Kollegen. Fast alle untersuchten Betriebe weisen zudem ein formales Konzept zum Kontakthalten auf, mit Versenden der Mitarbeiterzeitung, Einladung zu Betriebsversammlungen und dem Zugang zum Intranet. Dort, wo vom Vorgesetzten hohe Erwartungen danach bestehen, dass der Vater während der Elterngeldphase (begrenzt und von zu Hause aus) weiter erreichbar sein soll, wird dies von den allermeisten Betroffenen kritisiert. Nichtsdestotrotz fügen sich die Meisten dann aber doch. Als sehr stark kränkend wird erlebt, wenn der Betrieb von sich während der Elterngeldmonate den Kontakt abbricht, indem etwa Schlüssel zurück verlangt werden oder der Betreffende aus der Telefonliste heraus genommen wird.

Vertretungslösung zentral für die betriebliche Umsetzung: Das Vorhandensein einer ‚sauberen‘ Vertretungslösung entlastet die Elterngeld-Väter und ermöglicht ihnen ein unbeschwertes In-die-Auszeit-Gehen. Gute Erfahrungen werden vor allem dort gemacht, wo echte Vertretungen durch Leiharbeitnehmer, ehemalige Auszubildende, Werkstudenten oder Kollegen aus anderen Abteilungen organisiert werden. Eine ‚echte‘ Vertretung lohnt sich aus Sicht der Väter wie der betrieblichen Experten allerdings erst bei Abwesenheitszeiten ab sechs Monaten aufwärts. Für den Fall einer zweimonatigen Auszeit eines Vaters werden fast nirgends Vertretungsregelungen organisiert, sondern die jeweilige Organisationseinheit muss die Arbeit mit den verbleibenden Beschäftigten irgendwie auffangen.

Positive Erfahrungen bei der Kombination mit Teilzeit: Die Nutzung der Elterngeldmonate in Teilzeit hat sich für die Väter alles in allem als unproblematischer herausgestellt, als sie vor der Elterngeldzeit zunächst befürchtet hatten.

Auch dies belegt, wie stark ‚traditionell‘ die jeweilige Betriebskultur häufig noch ausgerichtet ist, so dass sich den an Teilzeit interessierten Vätern vorab den Eindruck vermittelt, dass ein solches Interesse dramatische Folgen am Arbeitsplatz für sie implizieren wird. Interessant sind Teilzeitlösungen bisher offensichtlich vor allem für ‚(semi-)paritätische‘ und ‚familienorientierte‘ Väter, da sie mit der Teilzeitarbeit ihr Anliegen einer geteilten Übernahme von Familienaufgaben besonders gut verwirklichen können. Das wesentliche Problem von Teilzeitlösungen besteht bisher darin, dass hier meist gar keine Vertretungslösungen etabliert werden, was die betroffenen Väter unter starken Arbeitsdruck setzt.

Wiedereinstieg überwiegend unproblematisch: Auch der betriebliche Wiedereinstieg – selbst zurück auf die alte Stelle – erwies sich bei allen befragten Elterngeld-Vätern als unproblematischer als vorab befürchtet. Auch konnten kaum Einstiegsprobleme bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz verzeichnet werden. Die Ausgangsannahme einer schnellen und unkomplizierten Rückkehr, nach dem Motto ‚business as usual‘, kann damit grundsätzlich bestätigt werden. Für die große Mehrheit der Elterngeld-Väter hat sich zudem hinsichtlich Tätigkeitsbereich, Ansehen, Einkommen oder beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten nach der Elterngeldphase kaum etwas geändert. Während das Ansehen im Betrieb sich eher leicht verbessert hat (und zwar insbesondere für Väter mit einer langen Elterngeldphase), bestehen Verschlechterungen am ehesten hinsichtlich der weiteren beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Hier zeigen sich graduelle Widersprüche zur Ausgangsannahme: Für Väter mit einer längeren Elterngeldphase und/oder einer Elterngeldzeit in Teilzeit kommt es relativ häufig zu einem temporären Stagnieren ihrer Karriereentwicklung. Auch für sie lässt sich allerdings feststellen, dass ein Anknüpfen an ihre vorherige Karriereentwicklung mit der Rückkehr in die normale Vollzeit gelingt. Eine dauerhafte Benachteiligung der beruflichen Entwicklung wird zwar öfter von Vätern befürchtet, ist aber nur in geringerem Maße tatsächlich festzustellen. Sie wird am ehesten von solchen Elterngeld-Vätern verzeichnet, die länger ausgeschieden sind und im Anschluss an die Elterngeldmonate auch noch unbezahlte Elternzeit genommen haben. Diese Väter verletzten die betriebskulturellen Erwartungen nach Leistungsbereitschaft und Anwesenheit am Deutlichsten, wie wir es auch in unseren Ausgangsannahmen vermutet hatten.

Wie ebenfalls vorab vermutet, rechnen die Betriebe damit, dass der Beruf bei den Vätern im Anschluss an die Elterngeldzeit erneut wieder die höchste Priorität einnimmt. Allerdings kann festgestellt werden, dass dies aus Sicht der Väter so pauschal nicht zutrifft: Abweichend von den Erwartungen (oder Hoffnungen?)

ihrer Vorgesetzten zeigen sich bei vielen statt dessen nachhaltige Prioritätenverschiebungen oder zumindest Zweifel an der bisherigen Lebensführung, auf Grund derer die Familie nun stärker in den Vordergrund, der Beruf stärker in den Hintergrund tritt.

Welche betrieblichen Rahmenbedingen unterstützen oder hemmen eine (längerfristige) Inanspruchnahme durch die Väter? Was müsste sich noch ändern?

Familienorientierung muss einhergehen mit betrieblicher Gleichstellung: Die hier berücksichtigten Untersuchungsbetriebe sind zumeist als sog. familienorientierte Betriebe auditiert und alle acht praktizieren bereits seit Jahren dementsprechende Maßnahmen. Insofern bieten sie ihren Beschäftigten günstigere Nutzungsmöglichkeiten als der Durchschnitt der Betriebe, so lautete auch unsere Ausgangsannahme. Dennoch zeigen sich auch zwischen ihnen deutliche Differenzen bei der Umsetzung der Elterngeldregelung für die Väter, insofern man ihre jeweilige Gleichstellungsorientierung betrachtet: Während einige wenige bereits deutliche Schritte in Richtung einer Gleichstellung der Geschlechter gemacht haben und somit als Leuchttürme oder Best-Practise-Beispiele betrieblicher Gleichstellungspolitik dienen können, weisen andere noch starke Merkmale einer männlich-fordistisch geprägten Arbeits- und Betriebskultur auf.

Eine väterorientierte Betriebskultur hilft: Für die Betriebskultur gilt, je familien- und väterorientierter ein Betrieb ist, desto eher artikulieren Väter auch ihre Wünsche nach Elterngeldmonaten. Allerdings bedeutet Familienorientierung nicht zugleich auch ‚Väterorientierung‘. Gerade hinsichtlich spezifischer familienorientierter Maßnahmen des Betriebes fühlen sich Väter nicht immer automatisch mit angesprochen. Arbeiten die Väter in einem großen Betrieb, noch dazu im öffentlichen Dienst, haben sie eher das Gefühl, Elterngeldmonate problemlos nehmen zu können.

Entscheidend ist dabei auch, inwieweit die betrieblichen Leitbilder auch tatsächlich den ganzen Betrieb erfassen und in all seine Bereiche ‚durchgesickert‘ sind: Hier wird die besondere Rolle der Führungskräfte und direkten Vorgesetzten sichtbar. Ihre Einstellung gegenüber den Elterngeldmonaten für Väter erweist sich als sehr heterogen – auch innerhalb eines Betriebes oder einer Abteilung – zwischen ‚Ressentiments‘ und ‚großer Offenheit‘. Die betrieblichen Akteure machen insbesondere Alter und Familiensituation der Führungskräfte dafür ver-

antwortlich, wie diese sich zur Frage der familialen Verantwortung von Vätern verhalten.

Flexible Arbeitsorganisation wirkt positiv: Gezeigt hat sich auch, dass Arbeitgeber die bereits langjährige Erfahrungen mit beschäftigtenorientierten Arbeitszeiten, mit Tele-Heimarbeit und dem Durchbrechen einer klassischen Anwesenheitskultur haben, besser aufgestellt sind, um die Elterngeldmonate von Vätern zu bewältigen. Die dabei bereits durchlaufenen Lernprozesse und betriebskulturellen Veränderungen wirken sich positiv aus.

Berufliche Position weniger entscheidend: Überraschenderweise hat die Position, auf der der jeweilige Vater arbeitet, offenbar weniger Einfluss auf seine Bereitschaft, Elterngeldmonate zu nehmen, als anfangs von uns vermutet. Denn grundsätzlich bewerten sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion die Realisierung von Elterngeldmonaten auf ihren jeweiligen Positionen als ‚machbar‘, wobei sowohl die Väter als auch die betrieblichen Expertinnen und Experten davon ausgehen, dass dies für Führungskräfte doch noch etwas schwieriger zu realisieren ist.

Führungskräfte sind entscheidend: Schlüsselpersonen für die Elterngeld-Väter sind die direkten Vorgesetzten (Kap. 3.2 und 4.2.1). Dies bedeutet, dass die Nutzungswahrscheinlichkeit von Elterngeldmonaten mit dem Selbstverständnis der zuständigen Führungskraft in Bezug auf Geschlechterrollen und Männlichkeit steht und fällt. Die Väter fühlen sich bei einem familienorientierten bzw. familiensensiblen Vorgesetzten, der eventuell sogar eigene Erfahrungen mit Familienzeiten aufweist, mit ihrem Wunsch, Elterngeldmonate zu nehmen, besser aufgehoben. Gerade die Entscheidung, wie viele Elterngeldmonate sich der Vater insgesamt zu nehmen ‚traut‘ und ob dies für ihn (und den Vorgesetzten) auch in Teilzeit vorstellbar ist, hängt stark von Einstellungen und Haltungen seines Vorgesetzten ab.

Rücksicht auf betriebliche Belange: Die Umsetzung wird erleichtert, wenn die Väter im Gegenzug auch die betrieblichen Interessen berücksichtigen und aktiv nach Kompromissen suchen zwischen ihrem beruflichen und familiären Engagement (Kap. 3.2.4). Dies betrifft insbesondere die zeitliche Lage der Elterngeldmonate im Jahresverlauf. Es zeigt sich, dass die Väter hierbei in hohem Maße bereit sind, auf Projektrhythmen, Urlaubszeiten oder betriebliche ‚Hochlastphasen‘ Rücksicht zu nehmen.

Welche Möglichkeiten bestehen, die Elterngeldmonate (parallel oder anschließend) mit Teilzeitarbeit zu kombinieren – aus Sicht der Väter und aus Sicht der Betriebe?

Teilzeitinteresse der Väter höher als die betrieblichen Möglichkeiten: Teilzeitarbeit und Elterngeldmonate kombinieren 24 % aller Elterngeldväter. Weitere 8 % der Elterngeldväter aus der Online-Befragung, die die Elterngeldmonate als Auszeit genommen haben, hätten sie eigentlich gerne in Teilzeit genommen – nur ließ sich dies nicht verwirklichen. Diese Zahlen belegen, dass Väter an der Kombination von Teilzeit und väterlichen Verpflichtungen (als Elterngeld- oder Elternzeitphase) durchaus Interesse haben, auf welches sich sogar noch weiter aufbauen ließe. Jeder dritte Elterngeld-Vater ist Teilzeitarbeit im Rahmen von Elterngeldmonaten und/oder Elternzeit gegenüber aufgeschlossen.

Erfahrungen mit Teilzeit widerspruchsvoll: Die Aussagen über die betrieblichen Erfahrungen mit Teilzeit, die die befragten Teilzeit-Elterngeld-Väter tatsächlich gesammelt haben, müssen allerdings als widersprüchlich bezeichnet werden (Kap. 4.1.4). Einerseits haben die meisten Elterngeld-Väter insgesamt positive Erfahrungen mit ihrer temporären Arbeitszeitreduktion gemacht, was aber auch auf ihr starkes persönliches Interesse an dieser Lösung, an den befriedigenden Erfahrungen, mehr Zeit für das Kind zu haben bzw. eine starke Anerkennung durch die Partnerin zu erhalten, zurück geführt werden muss. Die im Betrieb gemachten Erfahrungen rund um Teilzeit waren für die meisten Teilzeit-Elterngeld-Väter hingegen weniger positiv. Viele Väter berichten über Frotzeleien der Kollegen, die darauf hinweisen, dass eine reduzierte Arbeitszeit für Väter in den Betrieben noch nicht anerkannt ist. Allerdings gab es durchaus auch Fälle, in denen die Teilzeitarbeit überraschend positiv verlief.

Entscheidend ist hierfür auch, ob der Betrieb Teilzeitarbeit für Männer grundsätzlich befördert oder zumindest als Variante akzeptiert, die auch aus Unternehmenssicht Vorteile aufweist. An dieser Stelle bestätigt sich erneut der starke Einfluss der jeweiligen betrieblichen Arbeitskultur auf die Gestaltung der Elterngeldzeit. Allerdings gibt es hier auch Argumente, die dann auch aus Sicht der Betriebe für Teilzeit sprechen: dann nämlich, wenn ein Vater fest entschlossen ist, längere Zeit in die Elterngeldphase zu gehen und eine Vertretung für ihn nur schwer zu organisieren ist. Genau aus diesem Grund entscheiden sich auch Väter, die selbst eine Führungsposition bekleiden und Elterngeldmonate nehmen wollen, lieber für Teilzeit als für eine vollständige Auszeit. Als minimale Anwesenheit für eine sinnvolle Teilzeit während der Elternzeitmonate gelten bei den betrieblichen

Expertinnen und Experten zwei ganze Arbeitstage pro Woche. Unsere Ausgangsannahme, dass sich Kombilösungen aus Elterngeldzeit und Teilzeit für Väter vor allem in solchen Betrieben finden lassen, wo flankierend auch schon weitere familien- oder gleichstellungsorientierte Maßnahmen durchgeführt werden, muss daher noch ergänzt werden. Auch dann, wenn solche Väter fest entschlossen sind, länger in Elterngeldzeit zu gehen, für die eine vollständige Vertretung nicht möglich scheint, öffnen sich Betriebe und Vorgesetzte dem Gedanken einer (längeren) Elterngeldzeit auch als Teilzeitvariante.

Betriebliche Benachteiligungen: Allerdings existieren auch handfeste Nachteile für Elterngeld-Väter im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit: Sie berührt vor allem ihre beruflichen Aufstiegs- und Karrierechancen. Eine beruflich erfolgreiche Laufbahn gänzlich ohne Vollzeit (d.h. in dauerhafter Teilzeitarbeit) ist dabei nach wie vor in den Betrieben undenkbar. Günstiger sieht dies in Bezug auf eine temporär begrenzte Teilzeitphase aus: Meist machen die Elterngeldväter hier die Erfahrungen, dass die berufliche Weiterentwicklung während der Teilzeit aussetzt, dass aber nach Rückkehr auf Vollzeit an diese wieder angeknüpft werden kann. Wie sich das familiäre Engagement und die Wahrnehmung einer (insbesondere: längeren) Elterngeldphase in Auszeit auf die berufliche Laufbahn auswirkt, muss sich jedoch erst noch zeigen. Die Väter äußern hierzu in einzelnen Fällen berechtigt scheinende Sorgen – deren Eintreten kann aktuell aber noch nicht bewertet werden.

Eine Kombination von Elterngeldphase und Teilzeitarbeit wird vor allem von denjenigen Vätern gewünscht, a) deren Partnerin nicht erwerbstätig sind und die daher aus finanziellen Gründen nicht ganz aussteigen wollen oder b) Väter aus solchen Paaren, in denen beide (eine längere Zeit) beide parallel während der Elterngeldmonate Teilzeit arbeiten. Eine sehr kurze Elterngeldphase, wie die Nutzung der beiden ‚Partnermonate‘ durch die ‚vorsichtigen‘ Elterngeld-Väter, wird hingegen fast immer als Auszeit realisiert.

Zusätzlich Wissensdefizite bei den Vätern: Die geringe Inanspruchnahme der Teilzeit durch Elterngeld-Väter muss teilweise aber auch auf ihren geringen Informationsstand zu ihren Rechten zurückgeführt werden. Nicht allen Vätern war überhaupt bewusst, dass sie ihre Elterngeldmonate (auch die beiden Partnermonate) auch hätten in Teilzeit nutzen können. Hinzu kommt, dass dies auch von den Vorgesetzten bzw. den Betrieben bisher nicht besonders stark propagiert wird, obwohl sich eine Teilzeitznutzung (insbesondere bei längerer Dauer der Elterngeldphase) – jedenfalls im Vergleich zur vollständigen Auszeit des Vaters – auch aus

ihrer Sicht häufig als sinnvoll darstellt. Hier macht sich auch bemerkbar, dass in den meisten Betrieben (noch) keine Muster oder Praxisbeispiele vorhanden sind, wie sich eine väterliche Elterngeldphase in Teilzeit gestalten lassen würde. Dort, wo Väter ihre Elterngeldphase in Teilzeit genommen haben, beruht dies fast ausschließlich auf von den Vätern selbst entwickelten Individualmodellen – von deren Vorteilen sie die Vorgesetzten oftmals erst mühsam überzeugen mussten.

Zunahme von Teilzeit bei Männern: Die betrieblichen Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass das Interesse von Vätern an Teilzeitarbeit – ob in Kombination mit den Elterngeldmonaten oder ohne – mittelfristig weiter zunehmen wird und sich die Betriebe diesem Trend dauerhaft gar nicht verschließen können.

7.2. Schlussfolgerungen

Aufbauend auf der Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

Wenn die Studie eines zeigt, dann dies: Viele Väter haben sich längst auf den Weg hin zu einer ernsthaften Beteiligung an Erziehung und Familienaufgaben gemacht. Und eine größere Gruppe von weiteren Vätern steht mit großem Interesse – wenn auch zunächst noch abwartend und vorsichtig – bereit, ihnen gegebenenfalls nachzufolgen. Ob sie sich tatsächlich in Bewegung setzten, eine faire Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Elternschaft mit ihren Partnerinnen zu realisieren und dies auch in den Betrieben durchzusetzen, hängt ganz wesentlich von den betrieblichen Bedingungen und Erfahrungen ab, die sie bei ihren ersten Schritten, etwa im Rahmen der Nutzung der ein bis zwei Partnermonate im Elterngeld, machen. Insofern kann die neue gesetzliche Regelung als ein Erfolg angesehen werden, der aber, soll er dauerhaft sein, weiterer Folgemaßnahmen bedarf.

Die Studie belegt, welche umfassende und mächtige normative Wirkung eine per Gesetzesnovelle und Mediendiskussion in Gang gesetzte Veränderung des Leitbildes, ob und wie ein Vater sich eine berufliche Auszeit nimmt, um familiäre Fürsorgeaufgaben wahrzunehmen, haben kann. Dies gilt insbesondere im Vergleich zu den vorausgegangen, vergleichsweise erfolglos gebliebenen Appellen von Frauenpolitikerinnen und anderen Gleichstellungsakteuren an Männer bzw. Väter, solche Aufgaben verstärkt zu übernehmen, und es gilt auch im Vergleich zu auf Freiwilligkeit setzende Initiativen der Wirtschaft für mehr betriebliche

Gleichstellung und sog. Familienfreundlichkeit. Eine ganz wesentliche Voraussetzung für diesen Erfolg spielt der Charakter des neuen Elterngeldes als staatlicher Entgeltersatzleistung.

Unsere Ausgangshypothese, dass die tatsächliche Nutzung der Elterngeldmonate an den allermeisten Vätern nicht spurlos vorübergeht und diese daher hinterher ‚verändert‘ wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wird durch die Ergebnisse der Studie unterstützt. Die Erfahrungen, die die Väter in den Elterngeldmonaten mit ihrem Kind, ihrer Partnerin aber auch mit sich selbst machen, verändern sie auch über die eigentlichen Elterngeldmonate hinaus. Die Beziehung zum Kind, der gestärkte Zusammenhalt mit der Partnerin, die Familie insgesamt rückt ihnen ein deutliches Stück näher und die Bedeutung der Erwerbsarbeit relativiert sich.

Die Elterngeldphase erweist sich jetzt und auch zukünftig als ‚Türöffner‘ für eine stärker familienorientierte Arbeits(zeit)gestaltung, für den Verzicht auf Überstunden sowie für mehr Teilzeitarbeit von Vätern. Entsprechende Hinweise auf Einstellungsänderungen hin zu einer insgesamt stärkeren Übernahmebereitschaft von Fürsorgeverantwortung wurden in den Väterinterviews teilweise sehr deutlich sichtbar. Um das volle Potential auszuschöpfen, braucht es Verstetigung der Auseinandersetzung mit diesem Thema sowie einer weiteren gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Unterstützung der Väter. Zwei Handlungsfelder stechen dabei besonders hervor: Zum einen die Kombination von Teilzeit und Elterngeldzeit, zum anderen die Vertretung während der Elterngeldphase.

Eine besondere Rolle kommt in diesem Zusammenhang zwei Beschäftigtengruppen zu. Zum einen den Vätern mit einem paritätisch ausgerichteten Partnerschaftskonzept, zum anderen der Gruppe der Führungskräfte. Paritätisch orientierte Väter nehmen mit der Umsetzung ihres Wunsches nach einer tatsächlich gleichberechtigten Aufteilung der Elterngeldphase eine Vorbildfunktion auf betrieblicher Ebene ein, an denen sich andere Männer orientieren. Sie übernehmen quasi die Rolle des ‚Pioniers‘ bzw. ‚Eisbrechers‘. Sind für sie erst einmal entsprechende betriebliche Regelungen erschaffen worden, strahlt dies auf die gesamte Belegschaft aus und baut einen Sogeffekt auf. Dieser Sogeffekt steigt mit dem Erfolgsgrad bei den Umsetzungsbemühungen der Pioniere sowie mit der Höhe ihrer betrieblichen Stellung, womit wir bei der zweiten Gruppe, den Führungskräften wären. Aufgrund ihrer besonderen Scharnierfunktion zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft tragen sie maßgeblich zum Erfolg oder Misserfolg im Rahmen der konkreten Umsetzung betrieblicher und/oder gesetz-

licher Vorgaben bei. Je aufgeklärter die Führungskräfte sind, desto eher ist es den Vätern möglich, ihre Vorstellungen bei der Gestaltung der Elterngeldphase sowie weiterer familienorientierter Maßnahmen umzusetzen. Als besonders vorteilhaft hat es sich erwiesen, wenn Führungskräfte selbst von der gesetzlichen Regelung Gebrauch machen.

Die Vermutung, dass die neue gesetzliche Regelung des Elterngeldes und der Elternzeit ein nicht unbedeutendes Gleichstellungspotenzial mit sich bringt, hat sich im Laufe der Untersuchung bestätigt. Gleichstellungseffekte finden sich auf drei Ebenen. Zum einen steigt mit zunehmender Nutzung der Elterngeldmonate durch die Väter in den meisten Betrieben die Sensibilität für die Belange von Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben. Zum anderen stellen Väter berufliche Benachteiligungen, die lange Zeit als Selbstverständlichkeit hingenommen wurden, in Frage und eröffnen somit neue Diskurse in der Debatte um betriebliche Vereinbarkeitspolitik. Zudem werden für Männer mehr arbeitsorganisatorische Dinge in Bewegung gesetzt (bspw. Teleheimarbeit oder bisher als ‚unzulässig‘ geltende Arbeitszeitmodelle), von denen alle Beschäftigte, Männer und Frauen, profitieren.

Mehrheitlich interessieren sich die betrieblichen Interessenvertreter und Interessenvertreterinnen für Gleichstellungsfragen der Geschlechter (bisher) nicht. Demzufolge nehmen die meisten Betriebs- und Personalräte bei der Ausgestaltung der Elterngeldmonate (für Väter) nur in den seltensten Fällen eine dauerhaft gestalterische Funktion ein. Ihr Engagement beschränkt sich auf das formal Erforderliche, gelegentlich geben sie Impulse für einzelne Initiativen und Maßnahmen und machen von ihrem Kontrollrecht Gebrauch. Insbesondere dort, wo die Federführung bei Fragen der Vereinbarkeit und Gleichstellung in der Hand anderer betrieblicher Akteure, z.B. den Gleichstellungsbeauftragten, liegen und diese in ihrer Arbeit erfolgreich sind, findet sich nur in Ausnahmefällen eine aktive betriebliche Interessenvertretung. Demzufolge sehen die meisten Väter ihren Betriebs- bzw. Personalrat lediglich in Konfliktfällen als Ansprechpartner an.

7.3 Anregungen aus Sicht der Väter

Vornehmliches Ziel der explorativen Studie war es, die Erfahrungen der ersten zwei Jahre seit Einführung der neuen Elterngeld- und Elternzeitregelung zu sammeln und dabei insbesondere die Erfahrungen der männlichen Nutzer im Zusam-

menspiel mit den betrieblichen Rahmenbedingungen zu erfassen. Ihr Charakter zielte vornehmlich darauf ab, arbeitsweltliche Problemfelder zu identifizieren und diese für weitere Studien handhabbar zu machen. Das Ableiten weitergehender Handlungsempfehlungen sollte den politischen Akteuren überlassen werden. Seitens der Befragten wurden jedoch vielfältige Nutzungshemmnisse bzw. Verbesserungsideen geäußert, die an dieser Stelle aufgegriffen werden sollen.

Bessere Informationen geben, Aufklärung verbessern

Trotz aller Informationsbemühungen seitens des Bundesfamilienministeriums, der Verbände und Gewerkschaften muss festgestellt werden, dass eine größere Zahl der befragten Elterngeld-Väter im Herbst/Winter 2008 nur unzureichend über die unterschiedlichen Nutzungsmöglichkeiten der Elterngeldmonate informiert war. Wissensdefizite bestanden vor allem darin, dass die Väter davon ausgingen, sie könnten entweder zwei Monate oder zwölf Monate in Anspruch nehmen, müssten sich aber zwischen diesen beiden Varianten entscheiden. Auch über die Möglichkeit, die Elterngeldmonate gleichzeitig mit der Partnerin zu nutzen, waren nicht alle Väter informiert. Sie gingen fälschlicherweise davon aus, die Nutzung müsse nacheinander erfolgen.

„Wir haben immer gedacht, diese 14 Monate müssen nacheinander genommen werden. [...] Wir hätten sonst mit Sicherheit gesagt, wir lassen es ein zwei Monate überschneiden, um eine gemeinsame Zeit auch noch mal als Familie zu haben.“ (Herr Storch, 109)

Einige der befragten Väter waren zudem nur unzureichend über die Kombination von Teilzeit mit Elterngeldzeit aufgeklärt. Sie wussten weder, dass und wie man die Elterngeldmonate in Teilzeit nehmen kann noch dass ein (anteiliger) finanzieller Anspruch auf Elterngeld auch für solche Monate bestehen kann, in denen sie oder ihre Partnerin die Erwerbsarbeit mit einem verringerten Arbeitszeitvolumen bereits wieder aufgenommen haben.

Leichtere Antragstellung und ein schneller Bezug des Elterngeldes

Verschiedene Schwierigkeiten bei der Antragstellung, aber auch hinsichtlich des Bezuges von Elterngeld wurden von den Vätern angesprochen. Einige wertvolle Hinweise zum Abbau von Problemen bei der Elterngeldbeantragung und dem Bezug sollen hier aufgeführt werden.

Problematisch sind für viele Väter die unterschiedlichen Fristen bei der Beantragung des Elterngeldes auf der einen Seite und der siebenwöchigen Ankündi-

gungsfrist der Elterngeldnutzung beim Arbeitgeber auf der anderen Seite. Möchte ein Vater beispielsweise die zwei Partnermonate im 13. und 14. Lebensmonat des Kindes nehmen, bedeutet dies, dass er seine Inanspruchnahme der Elterngeldmonate ein Jahr vor der tatsächlichen Nutzung gegenüber der Behörde ankündigt. Das frühe Festlegen gegenüber der Elterngeldstelle ohne Wissen des Arbeitgebers bedeutet zudem Unsicherheit hinsichtlich der tatsächlichen Realisierung der Elterngeldmonate, denn die Väter können meist zu diesem Zeitpunkt noch nicht genau sagen, ob die Inanspruchnahme betrieblich machbar ist.

Darüber hinaus wird der Antrag als zu lang und zu kompliziert empfunden und das „Beamtendeutsch“ erschwere eine korrekte Beantragung des Elterngeldes.

Eine Reihe von Vätern empfindet die Bearbeitung und Bewilligung des Elterngeldes als zu langsam. Damit kommt das dringend für den Lebensunterhalt der Familie benötigte Geld oft erst spät in den Familien an.

Als „so unnötig wie irgendwas“ beschreiben einige Väter die Kopplung der Elterngeldmonate und damit Start- und Enddatum des Elterngeldbezuges an den exakten Geburtstermin des Kindes. Die Regelung ist für viele Väter unverständlich und erschwere die Organisation der eigenen Abwesenheit für den Arbeitgeber. Vertretungen, Arbeitsabläufe und Entgeltberechnungen organisieren die Betriebe in der Logik von Kalendermonaten, während die Elterngeld-Väter gezwungen sind, die Monate ab dem Geburtstermin des Kindes zu rechnen. Auch die familiäre Zeitplanung inklusive des Abschließens von Betreuungsverträgen für das Kind ist auf Basis von Kalendermonaten organisiert. Beide zu Grunde gelegten Zeitrhythmen, die der Elterngeldstelle auf der einen Seite sowie die des Betriebes und der Familie auf der anderen Seite, harmonisieren nicht gut miteinander.

„Mich hat es ein bisschen gestört, dass diese starre Regelung war, unsere Tochter ist am 20. eines Monats geboren. Dass es immer nur auf diesen 20. fixiert war, auch der Übergang. Es ist ja berechnungstechnisch gar kein Problem das wesentlich flexibler zu machen. Und da ganz einfach zu sagen, ihr müsst nicht am 20. gehen, sondern ihr könnt am 1. eines Monats.“ (Herr Storch, 1005)

Zögerliche Haltung gegenüber der Aufstockung von Partnermonaten

Die Haltung der Elterngeld-Väter gegenüber einer „Aufstockung“ der Anzahl der Partnermonate ist widersprüchlich. Einerseits sehen die Väter in einer Aufstockung der Partnermonate durch den Gesetzgeber einen Reiz, weil es die Nutzung

noch selbstverständlicher macht, wenn der Staat ein klares Signal gibt, dass das Engagement der Väter als „normal“ vorausgesetzt wird. Hierfür spricht auch, dass sich viele der befragten Väter nach der Erfahrung beim ersten Kind für das zweite Kind eine längere Elterngeldphase vorstellen können.

Andererseits befürchten viele der Väter, dass eine zu schnelle Heraufsetzung des Anteils der Partnermonate an der gesamten Elterngeldzeit von 14 Monaten, wie zum Beispiel auf vier Monate, die eher zögerlichen Väter zukünftig abschrecken könnte. Wenn eine zu hohe Anzahl von Partnermonaten zur gesellschaftlichen Norm werden würde, so die Befürchtung, wäre dies vor allem für die ‚Newcomer‘ unter den Vätern ein zu voraussetzungsvoller Einstieg. Das Instrument Elterngeld könnte dadurch seinen besonderen Anreiz, die unterschiedlichsten Vätertypen anzusprechen, verlieren. Vermutet wird von den Elterngeld-Vätern allerdings mehrheitlich, dass zwei bis vier Partnermonate betrieblich gerade noch zu organisieren seien, es aber spätestens ab einer Zeit von sechs Monaten für Väter schwierig wird, diese zu realisieren.

„Ich wäre da vorsichtig, das zu schnell zu forcieren. Weil 6 Monate ist schon viel. Und ich behaupte, man hätte eine weniger breite Masse von Männern.“ (Herr Nickel, 782)

Ein weiterer Punkt, den die Väter im Zuge einer Aufstockung der Anzahl der Partnermonate befürchten, ist eine noch stärkere Abwägung der finanziellen Folgen bei Nutzung der Elterngeldmonate. Dies könnten sich dann – über einen längeren Zeitraum – eben doch nur noch die Besserverdienenden leisten, so die Befürchtung einiger Väter.

Jedoch spricht vieles dafür, die Zahl der Partnermonate langsam und schrittweise zu steigern – jeweils aufbauend auf der Vorerfahrung, dass viele Väter mit der bisherigen, geringen Anzahl an Monaten gut zu Recht gekommen sind. „Wenn viele zwei Monate gemacht haben, das hilft dann schon“, unterstützt Herr Nickel die stufenweise Anhebung der Anzahl von Partnermonaten. Jedoch:

„Wenn Sie gleich sagen würden: ‚Sie müssen 6 Monate nehmen, sonst kriegen sie nichts!‘ – also ich weiß nicht, ob ich das dieses Jahr noch packen würde.“

Neue Normalitäten etablieren und Veränderungen im Betriebsklima vorantreiben

Viele Väter wünschen sich, dass die Inanspruchnahme der Elterngeldmonate zur betrieblichen Normalität wird. Wünschenswert ist für sie deshalb eine hohe Nut-

zerquote unter den männlichen Kollegen, einschließlich der Führungskräfte – damit die Nutzung so zum neuen Standard wird.

„Je mehr Leute es nehmen, desto leichter wird es für alle Nachfolgenden [...] Wenn es ein bisschen eine gesellschaftliche Norm ist. Schön wäre, wenn umgekehrt bei den Vätern die Nase gerümpft wird: ‚Wieso nimmst du keine Elternzeit?‘“ (Herr Kupfer, 8/13)

Um eine entsprechende Veränderung des Betriebsklimas zu erreichen, kann es in ihren Augen sinnvoll sein, familiäre Verpflichtungen ganz offensiv im Betrieb zum Thema zu machen, etwa, indem man die Kinder (gelegentlich) mit in den Betrieb bringt und auf diesem Wege sein eigenes familiales Eingebunden-Sein sichtbar macht. Herr Zink, selbst Abteilungsleiter, bedauert, dass dies bisher noch keinesfalls zum betrieblichen Standard gehört.

„Was viel bringen würde, und wo auch die Akzeptanz da wäre, wenn sich der Betrieb stärker noch den Kindern öffnen würde [...] Diese Trennung, wenn die aufgehoben würde, ich glaube, dann ist auch Bereitschaft zu sagen, das ist in Ordnung, wenn ich ein Kind habe... und dann ist auch diese Akzeptanz Richtung Elternzeit größer.“ (Herr Zink, 45/15)

Benachteiligung auf Grund des familialen Engagements abbauen und ein Bekenntnis des Betriebes zum Vater

Die Väter fordern von den Betrieben klare Signale, dass Väter, die eine familiäre Auszeit nehmen oder aus familialen Gründen ihre Arbeitszeit reduzieren, weiterhin als reguläre Beschäftigte behandelt werden, ohne jegliche Benachteiligung, und sei es nur symbolischer Art. Dies umfasst auch ein Bemühen der Betriebe, den Kontakt zum Beschäftigten auch während einer (längeren) Elterngeld- oder Elternzeitphase aufrecht zu halten.

„Kümmert euch drum, Arbeitgeber, dass ihr da auch ein entsprechendes Angebot macht, dass der Kontakt nicht abreißt [...] Das erleichtert ja auch den Wiedereinstieg. Du bekommst es zwar nicht so mit, wenn du jeden Tag hier gewesen bist, aber die groben Linien hast du dann schon im Kopf.“ (Herr Specht, 127)

Bessere Nutzungsbedingungen der Elterngeldphase in Teilzeit

Eine Nutzung der Elterngeldmonate in Teilzeit wird von den Vätern, die über diese Möglichkeit hinreichend informiert sind, bisher häufig als ‚nachteilig‘ empfunden.

„Das Arbeiten während der Elterngeldmonate wird eigentlich wenig honoriert [...], wenn man komplett aussteigt, fährt man da eigentlich besser.“
(Herr Mohn, 206)

Diese Einschätzung hängt eng mit der Kritik zusammen, dass Elterngeldmonate in Teilzeit gleichwertig auf die Gesamtlaufzeit des Elterngeldes angerechnet werden, also genauso wie Monate, die von den Eltern als Auszeit genommen werden. Dies benachteiligt Paare, die sich für eine paritätische Aufteilung der Elterngeldmonate entscheiden, da diese auch häufiger an einer Nutzung in Teilzeit interessiert sind. Auch wenn solche Eltern die zeitliche Freistellung von der Arbeit, wie auch die finanzielle Entgeltersatzleistung des Gesetzgebers jeweils in den einzelnen Monaten nur anteilig in Anspruch nehmen, so stehen ihnen dennoch insgesamt nur 14 Gesamtmonate zu – genauso wie den Eltern, die in der gleichen Gesamtlaufzeit weitaus ‚mehr‘ Freistellung und Entgeltersatzleistungen erhalten. Dies wird von den Vätern ganz eindeutig als Benachteiligung eines ‚anderen‘ bzw. ihres besonders ‚partnerschaftlichen‘ Aufteilungsmodells empfunden.

Ein Vorschlag zur Behebung dieser Benachteiligung war, das Zeitäquivalent der jeweils gewünschten Elterngeldmonate als Guthaben auf ein Zeitkonto zu buchen, über das die Väter frei verfügen und die freien Stunden oder Tage ganz nach Bedarf abbuchen können.

„Das wäre also mein ganz großer Wunsch, dass man dann diese sechs Monate als Zeitkonto hat und das dann zum Beispiel zwölf Monate Teilzeit auch gelten würden. Also das wäre mir sehr wichtig.“ (B1/FK: 13/4)

Krankenversicherungsbedingungen verbessern

Was viele Elterngeld-Väter überrascht und was von ihnen als problematisch empfunden wird: Privat krankenversicherte Väter (bzw. freiwillig in einer gesetzlichen Kasse versicherte Väter) bleiben auch während der Elterngeldmonate weiterhin beitragspflichtig und müssen ihre üblichen monatlichen Krankenversicherungsbeiträge bezahlen – bei gleichzeitig geringeren Einkünften in diesen Monaten. Zudem müssen sie dann auch ihr neu geborenes Kind privat mitversichern, sofern dieses nicht in eine mögliche gesetzliche Familienversicherung der Partnerin aufgenommen werden kann. Für Herrn Sonne bedeutet dies im Resultat, dass sein Elterngeld „auf einen sehr, sehr geringen Beitrag geschrumpft“ ist (40/12). Anders dagegen die Situation von gesetzlich krankenversicherten Vätern: Sie sind während der Elterngeldmonate beitragsfrei versichert. Hinzu kommt, dass die privat versicherten Väter – anders als die gesetzlich versicherten – auch kein Krankengeld erhalten,

wenn sie dann (später) bei Krankheit des Kindes bis zu zehn Tage im Jahr zur Betreuung zu Hause bleiben müssen. Im direkten Vergleich mit den gesetzlich versicherten Elterngeld-Vätern stellen sich die privat versicherten Väter damit insgesamt finanziell schlechter.

Gleichbehandlung der Elterngeldbezieher mit ‚normalen‘ Beschäftigten

In der betrieblichen Praxis kommt es immer wieder zu Benachteiligungen. So beklagen die Väter beispielsweise, dass mit der Nutzung der Elterngeldmonate ein anteiliger Verlust von Urlaubsansprüchen im entsprechenden Jahr einhergeht. Ebenfalls kritisiert wird der verminderte Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie weitere finanzielle Verluste, da einige Väter auf Grund der Elterngeldmonate nicht berechtigt waren, an bestimmten Einmalzahlungen oder Prämien im Jahresverlauf zu partizipieren.

„Durch den neuen Tarifvertrag gab es eine tarifliche Einmalzahlung auf die laut Vertrag nur die Anspruch haben, die im Auszahlungsmonat im Beschäftigungsverhältnis sind. Im Dezember war ich in Elternzeit, also nicht dabei und das waren 600 Euro brutto. (Herr Düne, 116)

Gegenüber den Unternehmen artikulieren die Elterngeld-Väter diese Benachteiligungen offensiv und fordern deren Abbau.

Höhere staatliche Entgeltersatzleistung

Mehrfach wurde von den Elterngeld-Vätern in den Interviews angesprochen, dass die aktuelle Entgeltersatzleistung in Höhe von 67 % des regelmäßigen Nettoeinkommens in ihrer Höhe unzureichend sei. Insbesondere die Väter, die mehr als zwei Partnermonate in Anspruch nehmen (und dies sind immerhin rund ein Drittel aller Elterngeld-Väter) empfinden die bisherige Entgeltersatzleistung als zu gering. Insbesondere, um Väter für eine höhere Anzahl von Elterngeldmonaten zu gewinnen, wünschen sie sich einen höheren finanziellen Ausgleich und entwickeln dabei durchaus kreative gleichstellungspolitische Ideen. Mehrfach wurde vorgeschlagen, die Entgeltersatzleistung in ihrer Höhe danach zu staffeln, wie stark das konkrete Nutzungsmuster des Paares auf Egalität hin ausgerichtet ist: Bei einer stärker egalitären Aufteilung der Elterngeldmonate durch Vater und Mutter (etwa: hälftige Nutzung à jeweils sechs oder sieben Monate) könnte das Elterngeld beispielsweise bis zu 90 % betragen, bei einer ‚klassischen‘ Aufteilung von zwölf und zwei Monaten hingegen nur 50 %.

Angeregt – und in einigen Unternehmen auch schon direkt durch dort beschäftigte Väter vorgeschlagen – wurde eine betriebliche oder tarifliche Aufstockung des staatlichen Elterngeldes durch einen zusätzlichen, vom Unternehmen auszubehandelnden Betrag, etwa vergleichbar mit tariflich vereinbarten, betrieblichen Aufstockungsbeträgen bei der Altersteilzeit.

8 Literatur

- Bäcker, Gerhard/Koch, Angelika/Vornmoor, Astrid: Chancengleichheitsorientierte Arbeitszeitpolitik in der betrieblichen Praxis: Eine Wirkungsanalyse des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, Projektbericht, Universität Duisburg/Essen, 2007.
- Ballnik, Peter/Wassertheurer, Peter: 1. Österreichischer Männerbericht, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien, 2005.
- Barton, Allen H./Lazarsfeld, Paul F.: Das Verhältnis von theoretischer und empirischer Analyse im Rahmen qualitativer Sozialforschung. In: Hopf, Christel/Weingarten, Elmar (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung, Stuttgart, 1993, S. 41–89.
- Becker-Schmidt, Regina/Bilden, Helga: Impulse für die qualitative Sozialforschung aus der Frauenforschung. In: Flick, Uwe u.a.. (Hrsg.): a.a.O., 1995, S. 23-30.
- Beckmann, Sabine: Die geteilte Arbeit? Möglichkeiten einer sozialpolitischen Steuerung des Careverhaltens von Männern. In: Zeitschrift für Familienforschung, 19. Jg., 2007, Heft 3, S. 371-392.
- Beckmann, Petra: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen noch immer weit auseinander. In: IAB Werkstattbericht, Nr. 12, 2002, S. 1-17.
- Beckmann, Petra: Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel. In: IAB Kurzbericht, Nr. 10, 2001, S. 1-8.
- Bertram, Hans/Rösler, Wiebke/Ehlert, Nancy: Gutachten: „Nachhaltige Familienpolitik. Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik“, BMFSFJ, Berlin, 2005.
- Blome, Agnes/Keck, Wolfgang: Mehr Staat, weniger Mama. Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern im Ländervergleich. In: WZB-Mitteilungen, Heft 116, 2007, S. 8-11.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Wiesbaden, 2002.
- Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid: WSI-FrauenDatenReport 2005, Berlin, 2005.

- Botsch, Elisabeth/Lindecke, Christiane/Wagner, Alexandra: Familienfreundlicher Betrieb, Einführung, Akzeptanz und Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2007.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit, Endbericht, Berlin, 2008.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, Berlin, 2008a.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Ausschreibung eines Forschungsprojektes „Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit“, Berlin, 2007.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, Berlin, 2006.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend & Institut der deutschen Wirtschaft: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006: Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Berlin, 2006a.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung, Gutachten von Rürup, Bert/Gruescu, Sandra, Berlin, 2005a.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Elterngeld und Elternzeit: Ein Erfahrungsbericht aus Schweden, 2005b, unter: www.bmfsfj.de [05.09.2009].
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Berlin, 2005c.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Mütter und Beruf: Realitäten und Perspektiven, Monitor Familienforschung Nr. 4, Berlin, 2005d.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern und Pflegeaufgaben, Berlin, 2004.

- BMFSFJ - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz (Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit), Berlin, 2004a.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin, 2003.
- Büchel, Felix/Spieß, Katharina: Kindertageseinrichtungen und Mütterwerbstätigkeit – Neue Ergebnisse zu einem bekannten Zusammenhang, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Nr. 71, 2002, Heft 1, S. 95-111.
- Büchner, Charlotte/Haan, Peter/Schmitt, Christian/Spieß, Katharina/Wrohlich, Katharina: Wirkungsstudie Elterngeld, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIW, Berlin, 2006.
- Dilger, Alexander/Gerlach, Irene/Schneider, Helmut (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden, 2007.
- Döge, Peter: Männer – auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 07, 2007, S. 27-32.
- Döge, Peter/Behnke, Cornelia: Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik. Handlungsmuster von Personalvertretungen in Unternehmen und Organisationen mit dem audit beruf & familie, Endbericht, Berlin, 2006.
- Döge, Peter/Behnke, Cornelia: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Pilotstudie. Endbericht, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ), Berlin, 2004.
- Döge, Peter/Volz, Rainer: Was machen Männer mit ihrer Zeit? Zeitverwendung bundesdeutscher Männer nach den Ergebnissen der Zeitbudgeterhebung (ZBE) 2001/2002. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung, Forum Bundesstatistik Bd. 43, Wiesbaden, 2004, S. 194-214.
- Ekberg, John/Eriksson, Rickard/Friebel, Guido: Sharing Responsibility? Short- and Long-term Effects of Sweden`s “Daddy-Month” Reform, Swedish Institut for Social Research (SOFI), Discussion Paper 3, Stockholm, 2004.
- Flick, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, Hamburg, 2007.

- Flick, Uwe/von Kordorff, Ernst/Keupp, Heiner/von Rosenstiel, Lutz/Wolff, Stephan (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, 2. Auflage, München, 2007.
- Fthenakis, Wassilios/Minsel, Beate: Die Rolle des Vaters in der Familie. Schriftenreihe des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 213, Stuttgart, 2002.
- Frauenlohnspiegel 2008, WSI Tarifarchiv in der Hans Böckler Stiftung, 2008, unter: www.frauenlohnspiegel.de [11.09.2009].
- Gerhard, Ute/Knijjn, Trudie/Weckwert, Anja (Hrsg.): Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich, München, 2003.
- Gerlach, Irene/Schneider, Helmut: Erfolge familienbewusster Personalpolitik im Zeitverlauf, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2008, unter: www.ffp-muenster.de [02.08.2009].
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L.: Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung, Bern, 1998.
- Helferich, Cornelia/Klindworth, Heike/Wunderlich, Holger: Männer leben. Studie zu Lebensläufen und Familienplanung, Basisbericht, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.), Köln, 2004.
- Herrmann-Stojanov, Irmgard/Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Rinderspacher, Jürgen: Wenn's alleine nicht mehr geht. 15 Reportagen aus dem Pflegealltag moderner Familien, Bonn, 2008.
- Hopf, Christel/Weingarten, Elmar (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung, Stuttgart, 1993.
- Institut für Demoskopie Allensbach: Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, Allensbach, 2005, unter: www.bmfsfj.de [23.07.2009].
- Jurczyk, Karin: Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, 2005, S. 102-123.
- Jürgens, Kerstin: Die Janusköpfigkeit der Arbeitszeitflexibilisierung. In: Transformation der Arbeit – Hannoversche Schriften 5, 2002, S. 100-118.
- Jürgens, Kerstin: Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arrangements. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, 2005, S. 169-190.

- Klenner, Christina: Familienfreundliche Betriebe – Anspruch und Wirklichkeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschehen*, Nr. 34, 2007, S. 17-25.
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Düsseldorf, 2008.
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja: Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Frankfurt am Main, 2005, S. 124-168.
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan: Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten, Projektbericht der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2003, unter: www.arbeitszeiten.nrw.de [22.05.2009].
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan: Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern. In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE)*, Nr. 3, 2003, S. 268-285.
- Klenner, Christina/Schmidt, Tanja: Familienfreundlicher Betrieb - Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht, in: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 9, 2007, S. 494-501.
- Klingholz, Reiner/Kröhnert, Stefan/Medicus, Franziska: Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen? Daten, Fakten, Analysen, München, 2006.
- Kluge, Susann: *Empirisch begründete Typenbildung*, Opladen, 1999.
- Koch, Angelika: Teilzeitregelungen in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Nr. 07, 2007, S. 21-26.
- Krüger, Helga: Geschlechterrollen im Wandel – Modernisierung der Familienpolitik. In: Bertram, Hans/Krüger, Helga/Spieß, Katharina C. (Hrsg.): *Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung*, Opladen, 2006, S. 191-206.
- Kromrey, Helmut: *Empirische Sozialforschung*, 11. Auflage, Stuttgart, 2006.
- Lindecke, Christiane: Geschlechterpolitik im Betrieb. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 06, 2005, S. 322-328.
- Lundberg, Jenny: *Föräldraledighet och arbetstid - hur mycket jobbar föräldrar som varit hemma med barn (Parental leave and working time)*, Landesorganisationen i Sverige, Stockholm, 2005.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike: ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*, Wiesbaden, 2002, S. 71-93.

- Nesporova, Olga: Reconciling family and work. Families with fathers taking parental leave, Research Institut for Labour and Social Affairs, Prague, 2005.
- Pfahl, Svenja: Moderne Zeiten - Ansprüche an Arbeits- und Familienzeiten aus Sicht von Eltern und Kindern. In: Sydlik, Marc (Hrsg.), Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie, Wiesbaden, 2007, S. 255-274.
- Pfahl, Svenja: Arbeits- und Familienzeiten – aus Sicht von Eltern und Kindern. In: spw Nr. 02, 2006, S. 32-35.
- Pfahl, Svenja: Vertiefte Datenauswertung: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, unveröffentlichtes Manuskript für das WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2005.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan: Gelebte Chancengleichheit im Betrieb. Fallstudien, Frankfurt am Main, 2008.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan: Zwischen Meeting und Masern, Bildungsmaterialien für betriebliche Interessenvertretungen zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation von Männern, ver.di Bundesverwaltung, Berlin, 2006.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan: Familienfreundlichkeit im Betrieb. Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte, BMFSFJ, Berlin, 2005.
- Rosenthal, Gabriele: Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung, Weinheim, 2005.
- Rüling, Anneli/Kassner, Karsten: Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, 2007
- Rüling, Anneli/Kassner, Karsten/Grottian, Peter: Geschlechterdemokratie leben. Junge Eltern zwischen Familienpolitik und Alltagserfahrungen. Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 19, 2004, S. 11-18.
- Scherfer-Samide, Paul: Der Trend zum partnerschaftlichen Modell von Elternschaft. In: Kontext, Nr. 38, 2007, S. 311-329.
- Spieß, C. Katharina /Wrohlich, Katharina: Elterngeld – Kürzere Erwerbspausen von Müttern erwartet. In: DIW Wochenbericht, Nr. 48, 2006, S. 689-693.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge 2008, Wiesbaden, 2009.
- Statistisches Bundesamt: Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Anträge von Januar bis Dezember 2007, Wiesbaden, 2008a.
- Statistisches Bundesamt: Erhebung über private Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie. IKT Qualitätsbericht, 2007, Wiesbaden, 2008b.

- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden, 2005.
- Vaskovics, Laszlo A./Rost, Harald: Väter und Erziehungsurlaub. Kohlhammer, Stuttgart, 1999.
- Wagner, Alexandra: Familienfreundliche Maßnahmen. Erfahrungen aus der Praxis, in: Bundesarbeitsblatt, 8/9 2005, 2005, S. 11-18.
- Wippermann, Carsten/Calmbach, Marc/Wippermann, Katja: Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern, Opladen, 2009.
- Witzel, Andreas: Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozial Research (FQS) I (1), Online Journal, 2000, unter: www.qualitative-research.net [04.01.07].
- Witzel, Andreas: Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundlagen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder, Heidelberg, 1989, S. 227-255.
- Ziefle, Andrea: Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs. Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen, WZB Discussion Paper SP 2004-102, Berlin, 2004.
- Zulehner, Paul M./Volz, Rainer: Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht, Ostfildern, 1998.

9 Anhang

Tabelle Anhang 1: Überblick über die befragten Elterngeld-Väter

Betrieb	Name	Alter	Familiäre Situation	EGM E1/Sie	EGM E1/Sie	Beruf E1/Sie
Stadtwerke	Herr Mohn	Anf. 30	Frau, 1 Kind (1 ½ J.)	6 EGM in TZ (10 Std./Wo.) im 9. - 14. LM Kind, versetzt zur Partnerin. Dann 22 Mon. EZ in TZ (23 Std./Wo.), an versetzten Tagen zur Partnerin.	8 EGM als Auszeit, dann 28 Mon. EZ in TZ (30 Std./Wo.).	Ingenieur, TZ (23 Std./Wo.)
				2 EGM als Auszeit im 2. und 7. LM Kind, parallel zur Partnerin.	2 J. EZ als Auszeit (vor 2007)	Programmierer, VZ
				2 EGM als Auszeit im 2. und 7. LM Kind, parallel zur Partnerin.	10 EGM als Auszeit	Sachbearbeiter, VZ
Versicherung	Herr Damm	Ende 30	Frau, 2 Kinder (6 Mon. & 3 J.)	2 EGM als Auszeit im 8. und 9. LM Kind, parallel zur Partnerin.	12 EGM als Auszeit	Sachbearbeiterin, TZ
				2 EGM als Auszeit im 8. und 9. LM Kind, parallel zur Partnerin.	2 EGM als Auszeit	Sachbearbeiterin, TZ
				2 EGM als Auszeit im 6. und 9. LM Kind, parallel zur Partnerin.	12 EGM als Auszeit	Produktmanager, VZ
Finanzdienstleister	Herr Mars	Anf. 40	Frau, 1 Kind (11 Mon.)	12 EGM in TZ (30 Std./Wo.) ab 1. LM Kind, parallel zur Partnerin.	2 EGM als Auszeit, dann 24 Mon. EZ als Auszeit.	Bürofachkraft, vorher: TZ (12 Std./Wo.), nachher: TZ (stundenweise geplant).
				2 EGM als Auszeit im 6. und 9. LM Kind, parallel zur Partnerin.	2 EGM als Auszeit, dann 24 Mon. EZ als Auszeit.	Softwareentwickler, VZ, im Außendienst

Betrieb	Name	Alter	Familiäre Situation	EGM Er/Sie	Beruf Er/Sie
IT-Unternehmen (Mischkonzern)	Herr Bäcker	Ende 30	Frau, 2 Kinder (1 ½ J. & 6 J.)	7 EGM als Auszeit, im 8. bis 14. LM Kind, versetzt zur Partnerin. Dann 10 Mon. EZ in TZ (20 Std./Wo.).	Ingenieur, vorher: VZ, nachher: TZ (25 Std./Wo.)
	Herr Müller	Anf. 30	Frau, 1 Kind (1 J.)	2 EGM als Auszeit, im 1. und 2. LM Kind, parallel zur Partnerin.	Vertriebskaufmann, VZ (37 Std./Wo.)
	Herr Schmie-der	Ende 20	Frau, 2 Kinder (7 Mon. & 2 J.)	2 EGM als Auszeit im 1. und 2. LM Kind, parallel zur Partnerin.	Industriemechaniker, VZ (35 Std./Wo.), Schichtarbeit.
	Herr Weber	Ende 30	Frau, 2 Kinder (1 J. & 4 ½ J.)	1 EGM als Auszeit im 6. LM Kind, parallel zur Partnerin.	Ingenieur, VZ (42 Std./Wo.)
Vollzugsdienst der Polizei	Herr Almer	Anf. 30	Frau, 2 Kinder (6 Mon. & 2 J.)	2 EGM in TZ (20 Std.) im 2. und 3. LM Kind, parallel zur Partnerin.	Verwaltungswirt, VZ (41 Std./Wo.)
	Herr Berg	Mitte 30	Frau, 1 Kind (1 ½ J.)	2 EGM als Ausstieg im 13. und 14. LM Kind, parallel zur Partnerin.	Polizeibeamter, VZ (41 Std./Wo.)
	Herr Tal	Mitte 30	Frau, Kind wird 2009 geboren	2 Mon. Auszeit (Resturlaub) im 1. und 2. LM Kind, parallel zur Partnerin.	Polizeibeamter, VZ (41 Std./Wo.)

Betrieb	Name	Alter	Familiäre Situation	EGM Er/Sie		Beruf Er/Sie	
Elektronik- unternehmen	Herr Kupfer	Mitte 30	Frau, 1 Kind (1 J.)	2 EGM als Auszeit im 5. und 6. LM Kind, parallel zur Partnerin.	12 EGM als Auszeit	Betriebswirt, VZ (48 Std./Wo.)	Sekretärin, VZ (40 Std./Wo.)
	Herr Nickel	Mitte 30	Frau, 2 Kinder (2 Mon. & 1 ½ J.)	12 EGM in TZ (24 Std./Wo.) im 1. bis 12. LM Kind, paral- lel zur Partnerin.	Keine EGM, keine EZ	Ingenieur in Pro- jektleitung, VZ (48 Std./Wo.)	Betriebswirtin, arbeitssuchend
	Herr Silber	Mitte 40	Frau, 2 Kinder (9 Mon. & 5 J.)	2 EGM als Auszeit im 5. und 6. LM Kind, parallel zur Partnerin. Dann VZ gearbeitet im 7. und 8. LM Kind und anschl. EZ in TZ (32 Std./ Wo.) ab 9. LM Kind.	9 EGM als Auszeit, dann 3 EGM in TZ (7 Std./Wo.). Danach 24 Mon. EZ in TZ (7 Std./Wo.).	Ingenieur, TZ (32 Std./Wo.)	Ingenieurin, vor- her: TZ (24 Std./ Wo.), nachher: TZ (7 Std./Wo.).
	Herr Zink	Anf. 40	Frau, 2 Kinder (3 J. & 6 J.)	4 EGM in TZ (10 Std./Wo.) im 8. bis 11. LM Kind, ver- setzt zur Partnerin.	7 EGM als Auszeit	Physiker in Füh- rungsposition, VZ (50 Std./Wo.)	Ingenieurin, TZ (30 Std./Wo.)

Betrieb	Name	Alter	Familiale Situation	EGM Er/Sie	Beruf Er/Sie	
Stahlwerk	Herr Bär	Mitte 30	Frau, 2 Kinder (3 Mon. & 4 J.)	2 EGM als Auszeit, im 1. und 2. LM Kind, parallel zur Partnerin.	Referent Personalwesen, VZ (35 Std./Wo.)	Verwaltungsangestellte, TZ (20 Std./Wo.)
	Herr Fisch	Mitte 30	Frau, 2 Kinder (7 Mon. & 6 J.)	2 EGM als Auszeit: im 1. LM parallel zur Partnerin und im 13. LM versetzt zur Partnerin.	Programmierer, VZ (35 Std./Wo.)	Erzieherin, TZ (10 Std./Wo.)
	Herr Gepard	Mitte 30	Frau, 2 Kinder (¾ J. & 2 J.)	2 EGM in TZ (28 Std./Wo.), versetzt zur Partnerin. Dann 22 Mon. EZ in TZ (15 bzw. 28 Std./Wo.), versetzt zur Partnerin.	Techniker, vorher: VZ (35 Std./Wo.), nachher: TZ (15 Std./Wo.)	Verwaltungsangestellte, VZ (38,5 Std./Wo.)
Großhandel	Herr Eibe	Anf. 40	Frau, 1 Kind (9 Mon.)	5 EGM als Auszeit ab 8. LM Kind, versetzt zur Partnerin. Dann 2 Mon. EZ als Auszeit sowie 16 Mon. EZ in TZ (mit 40 % bzw. 80%).	Sachbearbeiter, VZ (38,5 Std./Wo.)	Angestellte in Leitungsfunktion, VZ (40 Std./Wo.)
	Herr Esche	Mitte 30	Frau, 1 Kind (4 J.)	3 Mon. EZ als Auszeit (vor 2007) ab 13. LM Kind. Dann 9 Mon. EZ in TZ (20 Std./Wo.), versetzt zur Partnerin.	Sachbearbeiter, VZ (37,5 Std./Wo.), Schichtarbeit	Selbstständige Pädagogin, TZ (20 Std./Wo.)

Betrieb	Name	Alter	Familiäre Situation	EGM Er/Sie	Beruf Er/Sie		
Diverse	Herr Segler	Ende 30	Partnerin, 1 Kind (17 Mon.)	12 EGM als Auszeit im 1. bis 12. LM Kind, versetzt zur Partnerin.	2 EGM als Auszeit	Projektmanager, vorher: TZ (20 Std./Wo.), nachher: noch offen.	Referentin, VZ (39 Std./Wo.)
	Herr Specht	Ende 40	Frau, 2 Kinder (½ J. & 3 J.)	3 EGM als Auszeit im 2. bis 4. LM Kind, parallel zur Partnerin.	11 EGM als Auszeit	Abteilungsleiter, VZ (37,5 Std./Wo.)	Projektleiterin, TZ (32 Std./Wo.)
	Herr Storch	Mitte 40	Partnerin, 1 Kind (2 J.)	6 EGM als Auszeit im 7. bis 12. LM Kind, versetzt zur Partnerin.	6 EGM als Auszeit	Referent, VZ (40 Std./Wo.)	Referentin, TZ (30 Std./Wo.)
	Herr Geißblatt	Mitte 30	Frau, 1 Kind (13 Mon.)	2 EGM in TZ (30 Std./Wo.) im 1. und 2. LM Kind, parallel zur Partnerin.	8 EGM als Auszeit 4 EGM in TZ (erst 10, dann 20 Std.)	Verwaltungswirt, VZ (39 Std./Wo.)	Verwaltungswirtin, TZ (19,5 Std./Wo.)
	Herr Kalla	Anf. 40	Frau, 1 Kind (2 J.)	12 EGM als Auszeit im 1. bis 12. LM Kind, versetzt zur Partnerin.	2 EGM als Auszeit	Referent, vorher: VZ (40 Std./Wo.), nachher: TZ (36 Std./Wo.)	Leitende Angestellte, VZ (39 Std./Wo.)
	Herr Malve	Ende 30	Kind, 2 Kinder (20 Mon. & 4 J.)	2 EGM in TZ (28 Std./Wo.) im 11. und 12. LM Kind, versetzt zur Partnerin. Dann 24 Mon. EZ in TZ (28 Std./Wo.), an ver-setzten Tagen zur Partnerin.	10 EGM als Auszeit. Dann 26 Mon. EZ in TZ (18 Std./Wo.)	Ingenieur, TZ (28 Std./Wo.)	Juristin, TZ (18 Std./Wo.)

Betrieb	Name	Alter	Familiäre Situation	EGM Er/Sie	Beruf Er/Sie
Diverse	Herr Nelke	Ende 30	Frau, 2 Kinder (20 Mon. & 17 J.)	7 EGM als Auszeit im 8. bis 15. LM Kind, versetzt zur Partnerin.	Angestellter Stadtverwaltung, TZ (32 Std./Wo.), Ingenieurin, VZ (39 Std./Wo.)
Erläuterung Abkürzungen: EGM = Elterngeldmonate EZ = Elternzeit – LM = Lebensmonat(e) – Mon. = Monat(e) – TZ = Teilzeit – VZ = Vollzeit Anf. = Anfang – Sowi/Tra: Elterngeld-Väter 2008					

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 210

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Hermann Groß Betriebs- und Arbeitszeitmanagement in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	13210	978-3-86593-091-0	10,00
Thorsten Ludwig, Jochen Tholen Schiffbau in Europa	13211	978-3-86593-092-1	30,00
Stephan Ricken Verbriefung von Krediten und Forderungen in Deutschland	13213	978-3-86593-094-1	16,00
Judith Aust, Volker Baethge-Kinsky, Till Müller-Schoell, Alexandra Wagner (Hrsg.) Über Hartz hinaus	13214	978-3-86593-096-5	25,00
Oliver Pfirrmann Stand und Perspektiven der Beschäftigung in der Nanotechnologie in Deutschland	13215	978-3-86593-097-2	10,00
Ulrich Zachert Verfahren und Kosten von Betriebsverlagerungen in ausgewählten Europäischen Ländern	13216	978-3-86593-098-9	10,00
Hans-Joachim Voth Transparency and Fairness in The European Capital Market	13217	978-3-86593-099-6	12,00
Klaus Maack, Judith Beile, Stefan Schott, Eckhard Voß Zukunft der Süßwarenindustrie	13218	978-3-86593-100-9	15,00
Wolfgang Schroeder, Dorothea Keudel Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung	13219	978-3-86593-107-8	12,00
Ralf-Peter Hayen, Manuela Maschke (Hsg.) Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure	13220	978-3-86593-106-1	10,00
Peter Thomas Ein Bündnis für Arbeit und Umwelt zur integralen energetischen Gebäudemodernisierung	13221	978-3-86593-108-5	15,00
Wolfgang Schroeder Zur Reform der sozialen Selbstverwaltung in der Gesetzlichen Krankenversicherung – Kasseler Konzept	13222	978-3-86593-109-2	12,00
Rolf Dobischat, Marcell Fischell, Anna Rosendahl Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystems	13223	978-3-86593-110-8	15,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Lutz Bellmann, Alexander Kühl Expansion der Leiharbeit Matthias Kemm, Christian Sandig, Judith Schuberth Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben	13224	978-3-86593-113-9	20,00
Henry Schäfer, Beate Frank Derivate Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS	13225	978-3-86593-114-6	18,00
Tobias Wolters Leiharbeit – Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG)	13226	978-3-86593-110-8	15,00
Klaus Löbke Die Chemiefaserindustrie am Standort Deutschland	13227	978-3-86593-116-0	30,00
Siegfried Roth Innovationsfähigkeit im globalen Hyperwettbewerb – Zum Bedarf strategischer Neuausrichtung der Automobilzulieferindustrie	13229	978-3-86593-118-4	18,00
Hans-Erich Müller Autozulieferer: Partner auch in der Krise?	13230	978-3-86593-120-7	10,00
Judith Beile, Ina Drescher-Bonny, Klaus Maack Zukunft des Backgewerbes	13231	978-3-86593-121-4	15,00
Ulrich Zachert Demografischer Wandel und Beschäftigungssicherung im Betrieb und Unternehmen	13232	978-3-86593-122-1	12,00
Gerd Busse, Hartmut Seifert Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung	13233	978-3-86593-123-8	15,00
Wolfgang Böttcher, Heinz-Hermann Krüger Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung	13234	978-3-86593-124-5	25,00
Winfried Heidemann, Michaela Kuhnhenne (Hrsg.) Zukunft der Berufsausbildung	13235	978-3-86593-125-2	18,00
Werner Voß, Norbert in der Weide Beschäftigungsentwicklung der DAX-30- Unternehmen in den Jahren 2000 – 2006	13236	978-3-86593-126-9	22,00
Markus Sendel-Müller Aktienrückkäufe und Effizienz der Aufsichtsratsarbeit	13237	978-3-86593-128-3	29,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

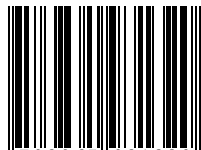
Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225

Das Anfang 2007 eingeführte Elterngeld zielt auf eine bessere und gleichstellungsorientierte Vereinbarkeit von Familien und Beruf für beide Geschlechter ab. Die stärkere Einbeziehung von Vätern in die Familienarbeit stellt für viele Betriebe, aber auch für viele Väter noch eine Herausforderung dar. Gleichzeitig nutzen die Väter die neuen Möglichkeiten in vielfältiger Art und Weise, so die Erkenntnisse aus der Studie „Das neue Elterngeld aus Väter-sicht“ Bemerkenswert ist: bei den Vätern sind längerfristige Nachwirkungen zu beobachten, die über die eigentlichen Elterngeldmonate hinausgehen.

Auf der Basis von Intensivinterviews und einer Online-Befragung von Vätern zeigen die Autorinnen und der Autor die Motive, Nutzungsmuster und die betrieblichen Erfahrungen der Väter auf und analysieren bestehende arbeitsweltliche Barrieren.

Die Väter selber fordern Verbesserungen ein wie z.B. die bessere Nutzung in Teilzeit, adäquate Vertretungsregelungen sowie eine erleichterte Antragsstellung. Hier sind insbesondere Personalabteilungen, Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragte gefragt.



9 783865 931320

ISBN 978-3-86593-132-0

€ 28,00