



Männer + Vereinbarkeit – ein aktueller Überblick

Ganz allmählich werden die Erwerbstätigkeit von Müttern und die Übernahme von Care-Verantwortung durch Männer in Deutschland so normal, wie es in anderen Ländern längst der Fall ist (u.a. Rüling/Kassner 2007). In Deutschland lebende Kinder haben mittlerweile mehrheitlich zwei erwerbstätige Eltern und dieser Anteil wird zukünftig noch weiter wachsen. Die Einstellungen der deutschen Bevölkerung 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 – die unter 45-Jährigen stimmen dem sogar zu 84% zu (Statistisches Bundesamt 2006: 517ff). 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.

Repräsentative Bevölkerungsumfragen (Institut für Demoskopie Allensbach) bzw. gezielte Befragungen von Eltern *und* Pflegenden (WSI in der Hans Böckler Stiftung) zu den Handlungsfeldern für mehr *Familienfreundlichkeit im Betrieb* kommen zu vergleichbaren Ergebnissen (Klenner 2007, BMFSFJ 2006). Wesentliche Handlungsfelder für mehr Familienfreundlichkeit sind:

- 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 aktiv aufgreift und in den genannten Handlungsfeldern berücksichtigt (Klenner/Pfahl 2008). Es muss allerdings eingeräumt werden, dass Betriebe unter Familienfreundlichkeit zum Teil sehr Unterschiedliches verstehen. Ihre jeweiligen betrieblichen Maßnahmen sind nur selten auf Gleichstellung oder eine geschlechterorientierte Veränderung der Betriebskultur ausgelegt (Wagner 2005, Botsch/Lindecke/Wagner 2007).

Zu einem familienfreundlichen *Betriebsklima* gehört auch, dass auch Männer ihre Rechte – etwa auf Inanspruchnahme des Elterngeldes bzw. der Elternzeit oder auf eine Freistellung aufgrund familialer Pflegeverantwortung – im Betrieb nutzen können, ohne dabei

Diskriminierungen zu erfahren. Fakt ist aber, dass gerade die Männer befürchten, dass eine Inanspruchnahme solcher Maßnahmen im Betrieb nicht gern gesehen wird und daher langfristige berufliche Nachteile für sie bringen wird (Döge/Volz 2004, Döge/Behnke 2004). Zu den ganz besonders zentralen Handlungsfeldern zählen die *Arbeitszeiten*. Insbesondere die Bedeutung *flexibler Arbeitszeiten* wurde in Wissenschaft und Politik dabei ausgiebig diskutiert (Klenner/Pfahl 2008, Institut der Deutschen Wirtschaft 2006, Jürgens 2005, 2002, Jurczyk 2005). In jüngster Zeit konnte belegt werden, dass auch eine lange oder überlange Arbeitszeitdauer von Beschäftigten mit Care-Verantwortung stark negativen Einfluss auf die Vereinbarkeitmöglichkeiten und -bewertungen hat (Klenner/Schmidt 2007). Mehr als die Hälfte der Mütter und sogar mehr als drei Viertel der Väter möchte eigentlich lieber weniger arbeiten (Klenner/Pfahl 2008). Fakt ist aber, dass Teilzeit für Männer bisher noch lange keine betriebliche Selbstverständlichkeit ist (Koch 2007). Selbst leicht reduzierte Vollzeitarbeit mit striktem Verzicht auf Mehrarbeitsstunden bleibt für viele Männer bisher lediglich eine Wunschvorstellung.

Eine Ursache hierfür ist die in den Betrieben ungebrochen fortbestehende *männlich geprägte 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 würden, werden in den Betrieben aber auch von den Männern selbst häufig gescheut, obwohl sie arbeitsorganisatorisch durchaus realisierbar wären.

Inwiefern Männer sich an familiären Care-Aufgaben beteiligen und ihre Vaterschaft ausgestalten, dies entscheidet sich innerhalb des Dreiecks Familie, Arbeitsbedingungen und persönliche Ressourcen (Döge 2007). 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 (noch) nicht für alle Männer, aber nach der letzten großen Väterstudie Ende der 90er Jahre lassen sich rund 20% der bundesdeutschen Männer zu den so genannten „Neuen Vätern“ zählen – Tendenz steigend (Zulehner/Volz 1998). 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 verbringen möchten (Fthenakis/Minsel 2002). 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 (Scherfer-Samide 2007).

Während das Interesse der Männer an der Übernahme von Care-Verantwortung in den letzten Jahren 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 in Teilzeit (Statistisches Bundesamt 2005) und unter der alten Elterngeldregelung waren max. 5% der Elternzeit-NutzerInnen eines Jahres männlich (BMFSFJ 2004a). Der Anteil der Väter an allen, die im Jahr 2008 einen Antrag auf das neue Elterngeld gestellt haben, fällt mit rund 15% zwar nun schon deutlich höher aus, erschließt aber bei weitem noch nicht das ganze Potential der o.g. „neuen Väter“ (Statistisches Bundesamt 2008). Ob sich im Zuge der neuen Elterngeldregelung auch die Teilzeitquote unter Männern bzw. speziell unter Vätern erhöhen wird, bleibt abzuwarten. Um hier etwas mehr Licht in die betrieblichen Realitäten zu bringen, führt SowiTra derzeit eine von der Hans Böckler Stiftung finanzierten Studie zum Thema Väter in Elternzeit durch. Ein Teil dieser Studie besteht aus einer Online-Befragung von Vätern mit Elternzeiterfahrung (www.vaeter-in-elternzeit).

Die *Ursachen* für eine sich nur langsam verändernde Praxis von Vaterschaft sind 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 betrieblichen Möglichkeiten von Elternfreistellung übersetzen (Döge, 2007). So begründeten im Jahr 2005 44% der Männer bis 44 Jahre die Nichtnutzung der (alten) Elternzeit durch Väter damit, dass ihre Partnerinnen die Kinderbetreuung selber übernehmen möchten (Institut für Demoskopie Allensbach 2005: 6). Tatsache ist aber auch, dass eine Übernahme von Care-Verantwortung durch Männer in der Bevölkerung auf zunehmende Akzeptanz stößt. Frauen aus den gehobenen modernen Milieus, äußern schon länger Interesse an einer verstärkten Beteiligung der Männer an Care-Aufgaben und inzwischen wächst das Interesse und die (latente) Bewunderung für einen solchen Schritt zumindest auch unter Männern aus den gehobenen, postmateriellen Milieus an (BMFSFJ 2008).

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 (vgl. Döge/Behnke 2004, 2006):

- 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. Die Väter haben offensichtlich sehr genau im Blick, dass sich für Frauen oft massive negative Folgen ergeben, wenn diese ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Care-Verantwortung eine Zeitlang unterbrechen und dann – meist in Teilzeit – an den Arbeitsplatz zurückkehren (müssen). Die möglichen *betrieblichen Nachteile*, wie sie von die Elternzeit nutzenden Müttern schon seit

zwei Jahrzehnten erlebt werden, haben eine abschreckende Wirkung auf (BMFSFJ 2008). 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 (Institut für Demoskopie Allensbach 2005: 6). Auffallend ist, dass gerade höher qualifizierte Väter am häufigsten berufliche Nachteile befürchten (ebd.: 10). Die Sorgen der Väter hinsichtlich der beruflichen Auswirkungen einer möglichen Elterngeldnutzung kreisen um Fragen, wie:

- Wird das eigene Aufgabenfeld während der Abwesenheit durch andere Kolleg/innen vertreten werden? Und wird man es nach Rückkehr an den Arbeitsplatz dann wieder selbst übernehmen können?
- Leidet das eigene Ansehen bei Kolleg/innen und Vorgesetzten durch die Abwesenheit bzw. durch die Entscheidung zu Gunsten der eigenen Kinder?
- Nutzen die Kolleg/innen 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? (vgl. BMFSFJ 2008)

So eindeutig die *Befürchtungen* der Väter belegt sind, so groß ist zugleich das wissenschaftliche wie gestaltungspolitische Interesse an einer Analyse der *tatsächlich* auftretenden beruflichen Nachteile solcher Väter, die nach Elterngeldnutzung in den Betrieb zurückkehren. Auch Betriebe zeigen ein immer größeres Interesse an solchen Ergebnissen. Sie sind auf der Suche nach personalpolitischen Lösungen, die den Wünschen und Bedarfen der Väter gerecht werden, ohne die betrieblichen Ziele aus den Augen zu verlieren. Hier verweise ich noch einmal auf die derzeit von SowiTra durchgeführte Untersuchung zu Vätern in Elternzeit (weitere Infos unter www.sowitra.de)

Aktuelle Studien, wie z.B. die vom IAIZ e.V. durchgeführten Forschungsvorhaben zur betrieblichen Vereinbarkeitssituation von Männern (Döge/Behnke 2006, 2004)¹, haben gezeigt, dass trotz der 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 mehrheitlich die Entscheidung für eine care-orientierte Erwerbsunterbrechung als Signal für eine geringere Erwerbsorientierung auffassen (Ziefle 2004).

1 Download z.B. unter: http://gender.verdi.de/genderservice/gm_publicationen/pub_download.

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 (vgl. Döge/Behnke 2006, 2004).

- Fast einhellig wird die mangelnde betriebliche Akzeptanz gegenüber einer Übernahme von Care-Verantwortung durch Männer beklagt. Immer wieder ernten die Betroffenen Unverständnis darüber, „dass ein Mann“ zu Gunsten der Familie seine Arbeitszeit reduziert. Diese Form der Betriebskultur bestätigt sich erschreckenderweise unabhängig davon, ob der entsprechende Betrieb bereits für seine Familienfreundlichkeit ausgezeichnet worden ist oder nicht.
- Männer in Teilzeit werden von Kolleg/innen als unsolidarisch wahrgenommen, weil andere seine Arbeit mit erledigen müssen. Darüber hinaus gilt Teilzeit grundsätzlich als „unmännlich“. Care-Aufgaben werden nicht als legitimer Grund dafür anerkannt, den Arbeitsumfang zu reduzieren.
- Väter fühlen sich daher unter permanentem Rechtfertigungsdruck am Arbeitsplatz, wenn sie z.B. pünktlich den Betrieb verlassen, um ihre Kinder rechtzeitig aus dem Hort oder Kindergarten abzuholen.
- Sie erleben die Arbeitsorganisation als ignorant gegenüber den Care-Aufgaben der Beschäftigten, wenn etwa weiterhin Besprechungen nach 16 Uhr durchgeführt werden oder die Bereitschaft zu kurzfristigen Überstunden ganz selbstverständlich vorausgesetzt wird. Männer, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, klagen zudem über ein unverändertes Arbeitsvolumens und eine damit einhergehende Arbeitsverdichtung.

Von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fühlen sich die 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. Dementsprechend mangelt es ihnen 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 (ebd.). Für das Forschungsvorhaben ergibt sich hieraus die Frage, wie männliche Elterngeldnutzer heute, also einige Jahre nach den genannten Studien, die Beratungs- und Gestaltungskompetenz der betrieblichen Interessenvertretung oder der Personalabteilungen wahrnehmen. Zu klären gilt, ob mit der neuen Elterngeldregelung und einer damit verbundenen größeren Normalität gegenüber Vätern in Elternzeit auch die Beratung und Gestaltungskompetenz der Betriebs- und Personalräte – insbesondere auch gegenüber Vätern – gestiegen ist.

Trotz aller damit verbundenen Schwierigkeiten fällt das Fazit der Väter, die ihr berufliches Engagement aus familiären Gründen reduziert haben, meist sehr positiv aus: Die Mehrzahl dieser Väter bewertet die aktive Vaterschaft, die Übernahme der Care-Aufgaben und auch

die veränderte Prioritätensetzung als sehr bereichernd. Zugleich beschreiben sie aber die Konsequenzen für ihr berufliches Fortkommen ähnlich einmütig 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 (ebd.). 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 (Rüling/Kassner/Grottian 2004).

Ein weiterer wesentlicher Hinderungsgrund für die Nicht-Inanspruchnahme von Elterngeld/Elternzeit aber auch von Teilzeit u.ä. durch Väter bisher auch in der mangelnden *finanziellen Absicherung* dieser Maßnahmen 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 (Institut für Demoskopie Allensbach 2006). 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% (ebd.: 14). Auch wenn 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-NutzerInnen zukünftig noch über die bisher erzielten 15% steigen wird.

Ein kurzer Blick über die nationalen Grenzen hinaus: Die skandinavischen Länder, allen voran Schweden haben die am weitesten reichenden Erfahrungen mit gleichstellungsorientierten Maßnahmen. In Schweden beispielsweise 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: Die 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.“ (Kröhnert/Medicus/Klingholz 2006, BMFSFJ 2005b). Ob darüber hinaus der Weg zu mehr

Gleichstellung geübt wird, muss die weitere Entwicklung zeigen. In Schweden, aber beispielsweise auch in Tschechien waren nach Einführung der sog. Vätermo-nate 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 (Lundberg 2006; Nesporova 2005).

Dennoch soll an dieser Stelle bekräftigt werden, dass die neue Elterngeldregelung – mit ihrer Abwendung vom Sequenzmodell von Vereinbarkeit hin zu einer 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/Vornmoor (2007) 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 einen 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 Arbeitszeitan-sätze erweisen und die geltende Organisationskultur in den Betrieben in Frage stellen. Eine Inanspruchnahme des Rechts auf befristete (!) Teilzeitarbeit innerhalb der dreijährigen Elternzeit durch die Väter, könnte somit durchaus auch zu günstigeren Ergebnissen führen als dies in Schweden der Fall war.

Literatur:

- Bäcker, Gerhard/ Koch, Angelika/ Vornmoor, Astrid (2007): Chancengleichheitsorientierte Arbeitszeitpolitik in der betrieblichen Praxis: Eine Wirkungsanalyse des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, Projektbericht, Universität Duisburg/Essen
- Ballnik, Peter/ Wassertheurer, Peter (2005): 1. Österreichischer Männerbericht, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hg.) Wien
- Bertram, Hans/ Rösler, Wiebke/ Ehlert, Nancy (2005): Gutachten: "Nachhaltige Familienpolitik. Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik", BMFSFJ (Hg), Berlin
- Botsch, Elisabeth/ Lindecke, Christiane/ Wagner, Alexandra (2007): Familienfreundlicher Betrieb, Einführung, Akzeptanz und Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2008): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2006): Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, Berlin
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2005a): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung, Gutachten von Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra, Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2005b): Elterngeld und Elternzeit: Ein Erfahrungsbericht aus Schweden, unter: www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/erfahrungsbericht-schweden-elterngeld-elternzeit.property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2005c): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern und Pflegeaufgaben, Berlin

Handout für den WS „**Vereinbarkeit – die besondere Herausforderung für Väter**“

Gleichstellungstagung der Hans Böckler Stiftung

Referent: Stefan Reuyß (SowiTra)

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend & Institut der deutschen Wirtschaft (Hg.) (2006): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006: Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Berlin
- Dilger, Alexander/ Gerlach, Irene/ Schneider, Helmut (Hrsg.) (2007): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden
- Döge, Peter (2007): Männer – auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 07/2007, S. 27-32
- Döge, Peter/ Behnke, Cornelia (2006): Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik. Handlungsmuster von Personalvertretungen in Unternehmen und Organisationen mit dem audit beruf & familie, Endbericht, Berlin
- Döge, Peter/ Behnke, Cornelia (2004): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Pilotstudie. Endbericht, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ), Berlin
- Döge, Peter/ Volz, Rainer (2004): Was machen Männer mit ihrer Zeit? Zeitverwendung bundesdeutscher Männer nach den Ergebnissen der Zeitbudgeterhebung (ZBE) 2001/2002, in: Statistisches Bundesamt (Hg.), Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung, Forum Bundesstatistik Bd. 43, Wiesbaden, S. 194-214
- Ekberg, John/ Eriksson, Rickard/ Friebel, Guido (2004): Sharing Responsibility? Short- and Long-term Effects of Sweden`s “Daddy-Month” Reform, Swedish Institut for Social Research (SOFI), Discussion Paper 3/2004, Stockholm
- Fthenakis, Wassilios/ Minsel, Beate (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie. Schriftenreihe des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 213, Stuttgart u.a.
- Helferich, Cornelia/ Klindworth, Heike/ Wunderlich, Holger (2004): männer leben. Studie zu Lebensläufen und Familienplanung, Basisbericht, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg), Köln
- Institut für Demoskopie Allensbach (2005): Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, Allensbach (Download: www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/allensbach_v_C3_A4ter,property=pdf,bereich=sprache=de,rwb=true.pdf)
- Klenner, Christina (2007): Familienfreundliche Betriebe – Anspruch und Wirklichkeit, in: Aus Politik und Zeitgeschehen, 34/2007, S. 17-25
- Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja (2008): Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeiddilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Düsseldorf
- Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan (2003): Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten, Projektbericht der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (Download: www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/SABBATIC.pdf)
- Klenner, Christina/ Schmidt, Tanja (2007): Familienfreundlicher Betrieb - Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht, in: WSI-Mitteilungen, 9/2007, S. 494-501
- Koch, Angelika (2007): Teilzeitregelungen in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 07/2007, S. 21-26
- Krüger, Helga (2006). 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, 191-206.
- Lundberg, Jenny (2005): Föräldradledighet och arbetstid - hur mycket jobbar föräldrar som varit hemma med barn (Parental leave and working time), Landesorganisationen i Sverige, Stockholm
- Nesporova, Olga (2005): Reconciling family and work. Families with fathers taking parental leave, Research Institut for Labour and Social Affairs, Prague
- Pfahl, Svenja (2007): Moderne Zeiten - Ansprüche an Arbeits- und Familienzeiten aus Sicht von Eltern und Kindern, in: Sydlik, Marc (Hrsg.), Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie, Wiesbaden, S. 255-274
- Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan (2008): Gelebte Chancengleichheit im Betrieb. Fallstudien, Frankfurt/Main (im Erscheinen)
- Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan (2006): Zwischen Meeting und Masern, Bildungsmaterialien für betriebliche Interessenvertretungen zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation von Männern, ver.di Bundesverwaltung (Hg), Berlin
- Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan (2005): Familienfreundlichkeit im Betrieb. Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte, hrsg. vom BMFSFJ, Berlin
- Rüling, Anneli/ Kassner, Karsten (2007): Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin
- Scherfer-Samide, Paul (2007): Der Trend zum partnerschaftlichen Modell von Elternschaft, in: Kontext, 38, 4, S. 311-329

Handout für den WS „**Vereinbarkeit – die besondere Herausforderung für Väter**“

Gleichstellungstagung der Hans Böckler Stiftung

Referent: Stefan Reuyß (SowiTra)

Spieß, C. Katharina / Wrohlich, Katharina (2006): Elterngeld – Kürzere Erwerbspausen von Müttern erwartet, in: DIW Wochenbericht, Nr. 48/2006, S.689-693

Ziefle, Andrea (2004): 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

Zulehner, Paul M./ Volz, Rainer (1998): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht, Ostfildern