Thomas Gesterkamp

Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft

Professional and political impediments to committed fatherhood

Zusammenfassung
Das Thema „Väter" ist in jüngster Zeit stärker in den Blickpunkt fachpolitischer und wissenschaftlicher Debatten gerückt. Die Einstellung von Männern zur Vaterschaft hat sich verändert, in kleinen Schritten ändert sich auch ihr Verhalten in Partnerschaft und Familie. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten gibt es aber wenig Spielraum für Rollenexperimente. Männer sind mit vielfältigen beruflichen und politischen Hindernissen konfrontiert, wenn sie engagierte Vaterschaft leben wollen.

Schlagworte: Väter, Geschlechterrollen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Abstract
In recent years, the topic "fathers" has moved into the focus of political and academic debates. The attitude of men towards fatherhood has changed; by taking small steps, their behaviour in partnership and family is changing, too. There is not much latitude for experimenting with roles in times of economic hardship, however. Men are being confronted with a multitude of professional and political impediments when attempting to live out "committed fatherhood."

Key words: Fathers, gender roles, reconciliation of family and work

1 Väter im Blickpunkt

Das Thema „Väter" ist heute im öffentlichen Raum erheblich präsenter als vor zwei Jahrzehnten, als Wassilios Fthnakis seine beiden Bände zur „Vater-Kind-Beziehung" veröffentlichte (1985). Erst seit ein paar Jahren wird gesellschaftspolitisch darüber diskutiert, dass nicht nur Frauen, sondern auch Männer zwischen Beruf und Familie balancieren müssen (Schnack/Gesterkamp 1998). Eine aktuelle Berliner Studie im Auftrag der Gewerkschaft Verdi formuliert schon im Titel „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem" (Döge 2004). Väter sind verstärkt Gegenstand der Familienforschung (Fthenakis 2002, Walter 2002, Matzner 2004); die eher praxisorientierte Debatte um die „Work-life-balance" und den „familienfreundlichen Betrieb" nimmt in wachsendem Maße Bezug auch auf die männlichen Rahmenbedingungen von Elternschaft (Gesterkamp 2002, Rost 2004).

Publizistisch drückt sich der Boom des Themas in zahlreichen Zeitungs- und

Zeitschriftenartikeln aus; mittlerweile haben „die neuen Väter" sogar schon die Titelseiten der Wirtschaftsmagazine erobert (Buchhorn 2004). Im politischen Raum dokumentieren auf Männer zielende Werbekampagnen wie „Verpass' nicht die Rolle deines Lebens" (Familienministerium NRW) oder „Mehr Spielraum für Väter" (Bundesfamilienministerium) eine kulturelle Veränderung. Auf lokaler Ebene richtet sich eine steigende Zahl von Initiativen, Bildungsangeboten und Veranstaltungen gezielt an Väter. Regionale Netzwerke wie das Männer-Väter-Forum Köln, das Väterzentrum Hamburg oder das Aktionsforum Männer und Leben in Frankfurt bündeln dieses Engagement. Mit der Gründung des „Väter-Experten-Netzwerks Deutschland" (VEND) und der Ende 2003 ins Netz gegangenen Internet-Plattform vaeter.de gelangen solche Aktivitäten auch bundesweit verstärkt in den Blickpunkt der Öffentlichkeit.

Inwieweit entspricht der stärkeren Präsenz auf wissenschaftlicher, publizistischer und fachpolitischer Ebene eine tatsächliche Bewegung bei den Vätern selbst? Gibt es überhaupt mehr Männer, die familienorientiert leben wollen? Oder kann das viel zitierte Bonmot von der „verbalen Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre" (Beck 1990, S. 31) weiterhin Gültigkeit beanspruchen? Gibt es nur eine mentale Veränderung, aber keine praktischen Konsequenzen? Wo liegen die Hemmnisse und strukturellen Zwänge, die mehr Bewegung im Geschlechterverhältnis erschweren?

2 Wandel in Einstellung und Verhalten

Die Selbstdefinition von Vaterschaft hat sich tiefgreifend verändert. 67 Prozent der Väter sehen sich heute als Erzieher, nur noch 33 Prozent orientieren sich vorrangig an dem klassischen Bild des Ernährers (Fthenakis 2002). Es gibt „erstaunliche Veränderungen bei jungen Familien, die ihr Leben sehr variabel, kreativ und stressig gestalten", stellen Grottian, Kassner und Rüling (2003) in einer Untersuchung für das hessische Sozialministerium fest. Die „Revolution in den Köpfen" (Fthenakis, ebd.) führt in kleinen Schritten auch zu einem anderen Verhalten. So gingen jahrelang konstant unter zwei Prozent Väter in die Elternzeit, Veränderungen bewegten sich im Dezimalbereich (Vaskovics/Rost 1999). Die verbesserten Bedingungen durch das seit 2001 reformierte Erziehungsgeldgesetz haben zu einem Anstieg der männlichen Antragsteller auf immerhin 4,9 Prozent geführt (Empirica 2004).

Angesichts der wirtschaftlich schwierigen Zeiten bleibt vielen Vätern aber wenig Spielraum für Experimente bei der Arbeitszeitgestaltung und beim Ausprobieren neuer Rollen in der Familie. Männer im Alter zwischen 30 und 50 Jahren folgen in ihrer privaten Arbeitsteilung weitgehend den althergebrachten gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen (Fthenakis 2001). Dass die „neuen Väter" nur Zeitgeistgerede oder gar eine Art „Vater Morgana" (Sauerborn 1992) seien, ist ein immer wieder zu hörender Vorwurf auf Veranstaltungen zur Frauen- und Familienpolitik. Männer gelten nach dieser Lesart als faule Taugenichtse und abwesende Drückeberger: Sie werden gewalttätig und zerstören die Familien, sie flüchten vor

Kochtöpfen und Kleinkindern, sie sind schuld an der „vaterlosen Gesellschaft“ (Matussek 1998). Sind Männer eigentlich ganz zufrieden mit dem Status Quo, fehlt ihnen schlicht das Interesse an unbequemer Veränderung? Ist ihre Rolle vergoldet, kassieren sie wie eh und je die „patriarchale Dividende“ (Connell 2000)? Sind sie qua Geschlecht privilegiert oder fühlen sich zumindest so?

Der ungeduldigen Kritik geht die Veränderung der Väter nicht schnell genug. Doch besonders bei gut ausgebildeten jüngeren Männern macht sich ein Umschwung bemerkbar, wenn auch nicht als Massenphänomen. „Das Schlagwort von der vaterlosen Gesellschaft war empirisch niemals richtig - und heute stimmt es weniger denn je“, stellen Rosenkranz, Rost und Vaskovics fest (1998, S. 61). Männer nehmen „kontinuierlich mehr familiale Aufgaben wahr“; es entsteht eine neue Väter-Generation, die im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit den tradierten Geschlechterrollen bricht. „Aufgrund unserer Ergebnisse muss der Vorwurf, dass sich Väter zu wenig an der Familienarbeit beteiligen, zumindest relativiert werden”, heißt es in der Bamberger Untersuchung zur „Zeitallokation junger Ehemänner im Übergang zur Elternschaft” (ebd., S. 63).

Bei der Entbindung ihrer Kinder waren Männer früher unerwünscht, inzwischen haben sie selbstverständlichen Zugang zu dem auch für sie archaischen Erlebnis. Dieser gewichtige kulturelle Bruch führt nicht zwangsläufig dazu, dass Väter sich nach der Geburt Zeit für ihren Nachwuchs nehmen. Studien belegen sogar das Gegenteil: Männer arbeiten länger, nachdem sie Väter geworden sind (Vaskovics/Rost 1999). Petra Beckmann kommt in einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu dem Ergebnis, dass „zwischen 10 und 40 Prozent der Väter nie ernsthaft darüber nachgedacht haben, überhaupt Erziehungsurlaub zu nehmen oder diesen kategorisch ablehnen“ (2001, S. 11)

Die Männer-Studie im Auftrag der beiden großen Kirchen (Zulehner/Volz 1998) hat gezeigt, dass die so klassifizierten „neuen Männer“ mit 19 Prozent der Befragten keine unbedeutende Minderheit mehr darstellen. Eine gleich große, im Durchschnitt deutlich ältere Gruppe ist einem stark konservativen Männerbild verhaftet. 25 Prozent bezeichnen die Forscher als „pragmatisch“, 37 Prozent als „verunsichert“: Sie lehnen die alte Männerrolle ab, kommen mit der neuen aber nur teilweise zurecht. Mehr als ein Drittel der Interviewpartner hält es „für eine Bereicherung, zur Betreuung eines kleinen Kindes in Erziehungsurlaub zu gehen“ (ebd., S. 143 ff.). Der Untertitel der Expertise „Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen“ deutet jedoch bereits an, dass das Selbstbild der Männer mit ihrem Verhalten manchmal wenig gemein hat.

Das gilt gerade für junge Familien. Die traditionelle Ernährerrolle, die Männer in der ersten Phase der Elternschaft oft alleine schultern müssen, fordert ihren Tribut. Gefragt nach den persönlichen Gründen, warum sie keine Elternzeit in Anspruch nehmen, „antwortete die Mehrzahl der Männer, dass das Erziehungsgeld nicht ausgereicht hätte, um den Einkommensverlust auszugleichen” (Vaskovics/Rost 1999, S. 44). Den Bamberger Familienforschern zufolge verstärkt sich die „schiefe Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern” im weiteren Verlauf der Familienentwicklung, „der Mann übernimmt also immer stärker die Rolle des Haupternährers” (ebd.). Im Unterschied zu älteren Befragungen artikulieren Väter heute deutlicher als früher, dass sie unter dieser Situation leiden. Ne-

ben der finanziellen spüren sie auch eine soziale Verantwortung: Wie die Mütter wollen sie ihre mitmenschlichen Qualitäten und fürsorglichen Anteile ausleben - und sind deshalb unzufrieden damit, sich auf die Rolle eines zahlenden Zaungastes zu beschränken (Schnack/Gesterkamp 1998, Fthenakis 2001).

3 Betriebliche Hindernisse

Männer, die das Aufwachsen ihrer Kinder nicht nur randständig miterleben wollen, müssen sich am Arbeitsplatz mit massiven betrieblichen Hindernissen auseinander setzen. Dass Väter überhaupt ein „Vereinbarkeitsproblem" zwischen Kind und Karriere haben könnten, hat sich bisher zu den wenigsten deutschen Personalchefs herumgesprochen (Oberndorfer/Rost 2002, S. 79 ff.). In extremen Fällen werden sie gleich mit Kündigung bedroht, wenn sie Überstunden verweigern oder versuchen, eine Babypause zu beantragen; zumindest versuchen Vorgesetze, Antragsteller von ihrem Vorhaben abzubringen (Vaskovics/Rost 1999, S. 111). „Männer haben ein Interesse an aktiver Vaterschaft, die sie zum Teil auch unter Inkaufnahme beruflicher Risiken einlösen" (Grottian, Kassner und Rüling 2003). Häufig bleibt es schwierig, Elternzeit- oder Teilzeitangebote tatsächlich zu realisieren; schon Wünsche nach Einhaltung der normalen, tariflich vereinbarten Stundenzahl werten manche Unternehmensleiter als Verweigerungssignal und strafen sie entsprechend ab. „Die höheren Hierarchieebenen werden von traditionellen Wertvorstellungen beherrscht", stellt Peinelt-Jordan (1996, S. 129) heraus, der das Thema „Männer zwischen Familie und Beruf" aus betriebwirtschaftlicher Perspektive als „Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik" untersucht hat.

Der gesellschaftliche Druck, konform mit traditionellen Rollen zu leben, ist nach wie vor enorm. Es braucht Selbstbewusstsein, in einer männlich geprägten Betriebskultur abweichendes Verhalten zu zeigen. Gerade männliche Arbeitnehmer scheuen die Risiken, die damit verbunden sind, im Unternehmen eine ausgeprägte private Orientierung offen zu vertreten (Schnack/Gesterkamp 1998). Die meisten Vorgesetzten messen Leistung immer noch an Präsenz und weniger an Ergebnissen. „Karrieren werden nach 17 Uhr entschieden" kriegt zu hören, wer früher gehen will. Im Kern geht es dabei nicht um Betriebswirtschaft, sondern um Psychologie: Die Unternehmensleiter betrachten es als erzieherische Aufgabe, ihre Erwerbsorientierung als Kern persönlicher Identität an die jüngere Generation weiterzugeben (Peinelt-Jordan 1996).

Wer sich seine Position durch überlange Arbeitszeiten mühsam erkämpft hat, stellt hohe Ansprüche an die Anwesenheitsdisziplin seiner Untergebenen. Überstunden gelten als Zeichen von Unentbehrlichkeit, Loyalität und Identifikation mit dem Unternehmen (Döge 2004). Nahezu unverändert gilt die Feststellung, die die Forschungsstelle Sozialökonomik der Freien Universität Berlin schon vor fünfzehn Jahren machte: „Es sind vor allem jüngere, im tertiären Sektor und im

öffentlichen Dienst beschäftigte Männer mit relativ hohem Bildungsstand, die zu einer Abkehr von der traditionellen männlichen Berufszentriertheit bereit sind“ (Prenzel 1990, S. 106).

Als Vertreter einer ‚Gleichgewichtsethik’ charakterisiert die Untersuchung die freiwilligen Teilzeit-Männer: Es handelt sich um „Leute, für die materielle Bestrebungen wie ‚Beruflichen Erfolg haben’, ‚Ein eigenes Haus haben’, ‚Sich etwas leisten können’ fast ohne Bedeutung sind“ (ebd., S. 107). Diese hedonistische Haltung trifft auf Missgunst und Ressentiments. Kurze Arbeitszeiten und ausgeprägte Freizeitorientierung provozieren; Lebenskonzepte prallen aufeinander, es entwickelt sich ein kultureller Konflikt. Gerade männlichen Beschäftigten gelingt es selten, eine glaubwürdige Begründung zu liefern, warum sie weniger arbeiten. Im Gegensatz zu Frauen mit reduzierter Stundenzahl fehlen ihnen gesellschaftlich anerkannte Rollenzuweisungen für die erwerbsarbeitsfreie Zeit (Hörning, Gerhardt und Michailow 1990). Häufig geht es bei den konkreten Auseinandersetzungen im Betrieb nur am Rande um praktische Probleme. Viel bedrohlicher scheint die demonstrative Distanz zur bezahlten Tätigkeit, das mögliche Aushöhlen einer strengen Arbeitsmoral (Gesterkamp 2002).

Trotz weiterhin wirksamer Blockaden ist das Thema „Väter zwischen Kind und Karriere“ mittlerweile in den Unternehmen angekommen. Der sich abzeichnende Mangel an qualifizierten Fachkräften hat zu einem Umdenken geführt. Zwar sind positive Beispiele für Betriebe, die nicht nur ‚familienfreundlich’, sondern auch ‚väterfreundlich’ sind, noch mit der Lupe zu suchen. Doch immer mehr Betriebe erproben innovative Konzepte, die eine bessere Balance zwischen Familie und Beruf auch für Männer ermöglichen sollen (Rost 2004). Eine Minderheit der deutschen Personalchefs hat erkannt, dass sich ökonomische Vorteile und eine familienfreundliche Firmenkultur nicht unbedingt widersprechen müssen.

Die Hertie-Stiftung zeichnet solche Betriebe und Institutionen seit ein paar Jahren mit dem Zertifikat „Audit Beruf & Familie” aus. Mit der gleichen Zielrichtung veranstaltet das Bundesfamilienministerium den Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie”. Nach einer Studie, die die zuständige Ministerin Renate Schmidt in Auftrag gegeben hat (Prognos 2003), bewegen sich die Einsparpotenziale durch familienfreundliche Maßnahmen selbst für Mittelständler in einer Größenordnung von mehreren 100.000 Euro. Solche Rechnungen zeichnen wie die prämierten Beispiele ein geschöntes Bild der Wirklichkeit. Selbst in Firmen, die sich dem Slogan von der „Work-life-balance” verpflichtet haben, kann etwa von Zeitsouveränität der Mitarbeiter keine Rede sein. Betriebliche Interessen haben stets Vorrang vor privaten Bedürfnissen, die angeblichen Win-Win-Situationen bleiben häufig Verlautbarung und schöner Schein. Hinter den Sonntagsreden darüber, dass stets alle gewinnen, verbirgt sich viel heiße Luft.

Im internationalen Kontext wird Väterfreundlichkeit neuerdings gar als „Business Imperative” (Reeves 2002) diskutiert. Die britische *Work Foundation* geht in einer Untersuchung davon aus, dass Väter, die in ihrer Rolle von Arbeitgebern unterstützt werden, motiviertere und loyalere Mitarbeiter sind und auch besser ausgebildete emotionale Fähigkeiten besitzen. Schon aus wirtschaftlichen Gründen werde ein offener Umgang mit Väter-Interessen im betrieblichen Umfeld zum Muss, glaubt der Work-life-Experte Richard Reeves: „Unternehmen, die die Flexibilität

für die Mitarbeiter erhöhen, Elternzeit für Väter anbieten und die überholten traditionellen Geschlechterrollen verändern, werden die ersten sein, die von der neuen Welt die finanzielle Belohnung dafür erhalten werden" (ebd.).

Zugleich weist die britische Studie darauf hin, dass die Realität in den meisten Unternehmen eine andere ist. „Dinosaur Dads" (ebd.), Väter mit traditionellem Rollenverständnis, sitzen in den entscheidenden Positionen und prägen die Unternehmenskultur. Sie betrachten die Welt im Licht ihrer eigenen Generations-Erfahrung und tun sich deshalb schwer mit Männern, die familiäre Interessen zeitweise in den Vordergrund ihres Lebens stellen. „Wenn Väter der oberen Führungsetagen so arbeiten, als hätten sie keine Kinder, ist die klare Botschaft an die anderen Väter, ihre Probleme bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sich zu behalten" (ebd.).

4 Politische Hindernisse

Nach dem Regierungsantritt der rot-grünen Koalition 1998 forderten Publizisten, Gewerkschafter und Wissenschaftler in einem offenen Brief an die Familienministerin einen „Neuanfang in der Geschlechterpolitik". Die „gleiche Teilhabe" von Frauen am Arbeitsleben sei nur zu verwirklichen, wenn „Männern Wege aus ihrer eindimensionalen Ausrichtung auf die Erwerbsarbeit" ermöglicht werden. Die damals zuständige Ministerin Christine Bergmann startete daraufhin 2001 analog zur Initiative „Frau und Beruf" eine Kampagne „Mann und Familie". Sahen die ursprünglichen Pläne vor, konkrete Projekte und ihre Begleitforschung zu fördern, so blieb am Ende die reine Werbeaktion „Mehr Spielraum für Väter" übrig.

Erfolgreicher gestalteten sich die Versuche Bergmanns, mit der Industrie zu kooperieren. In Gesprächen mit (ausgesuchten) Personalleitern stellte sie eine „höhere Akzeptanz väterfreundlicher Arbeitszeiten" fest. Rund ein Dutzend Unternehmen – darunter Telekom, Commerzbank, VW, BMW und IBM – waren Ziel eines ungewöhnlichen „Staffellaufes". Auf betrieblichen „Vatertagen" wurden männliche Beschäftigte ermuntert, eine Erziehungspause einzulegen oder langfristig Teilzeit zu arbeiten. Mit ähnlichen Auftritten bei großen Konzernen versucht auch Bergmanns Nachfolgerin Renate Schmidt, vor Ort Diskussionen anzustoßen. Die neuen Leitbilder für Männer sind im Rahmen der derzeit überall geschmiedeten „Bündnisse für Familie" allerdings in den Hintergrund getreten. „Die alte Familie, aus der Frauen schon lange entfliehen, lässt sich als heile Gegenwelt auch mit betulichen Väterkampagnen nicht einmal ideologisch retten, geschweige denn dass Männer auf dieses ausgedörrte Feld folgen wollten", kommentiert die Publizistin Mechtild Jansen (2001).

Dennoch könnte die Politik die Spielräume für Väter erweitern. Sie hat lange Zeit versucht, Familien mit symbolischen Erhöhungen beim Kindergeld zufrieden zu stellen. Erst in jüngster Zeit ist das Thema öffentliche Kinderbetreuung in den Vordergrund gerückt - zuvor ging es meist um die finanzielle Unterstützung pri-

vater Lösungen. Diese Logik liegt auch dem Erziehungsgeld zugrunde. Mit 300 Euro monatlich, die zudem nur bei geringem Einkommen gezahlt werden, stellt es eine Art „Hausfrauenprämie" und keine Lohnersatzleistung dar. Vor allem schlecht verdienenden Müttern wird schmackhaft gemacht, daheim zu bleiben. Für Frauen in gut bezahlten Jobs und erst recht für die meisten Männer ist die Babypause dagegen kein attraktives Angebot.

Väter haben in Deutschland keine individuellen Rechtsansprüche, wie sie vor allem in Skandinavien üblich sind. Schweden zum Beispiel hat schon Mitte der neunziger Jahre eine mit drei Viertel des vorherigen Einkommens ausgestattete Vaterschaftspause eingeführt. Die beiden „Papamonate" sind nicht auf die Partnerin übertragbar. Diese Regelung wurde mit intensiver Informationsarbeit verknüpft und hat dazu geführt, dass mittlerweile fast 40 Prozent der Schweden eine Väter-Auszeit nehmen (Pettersson 2000). Eine ähnliche Freistellung existiert in Norwegen; auf Island gibt es neuerdings sogar ein halbes Jahr „Väterzeit" bei guter Bezahlung.

Solche Angebote verändern in einem entscheidenden Punkt das Klima in den Betrieben: Die Unternehmen könnten sich nicht mehr auf die volle Verfügbarkeit ihrer männlichen Mitarbeiter verlassen. Aus der Sicht der Personalchefs werden neben den Müttern auch die Väter zu unsicheren Kantonisten, zu einem betriebswirtschaftlichen Risiko. Diese neue Konstellation verändert die Entscheidungsgrundlage bei Einstellungen oder Beförderungen grundlegend. Zu Hause wiederum bekommen die Frauen ernsthafte Konkurrenz: Denn eine ausgedehnte Elternzeit für Männer geht zu Lasten des (zweifelhaften) Mütter-Privilegs, für gewisse Zeit aus dem Berufsleben auszusteigen. Individuelle Elternzeiten für Väter sind so besehen ein interessanter Test: Paare können herausfinden, wie ernst sie es mit der verbal immer wieder eingeforderten egalitären Aufteilung von Beruf, Haushalt und Erziehung wirklich meinen - und auf sie persönlich zugeschnittene Rollenmodelle entwickeln.

Die Einstellungen der Mütter zur väterlichen Beteiligung nach der Geburt sind in Deutschland besonders ambivalent. Aus der Perspektive ihrer Partnerinnen sollen die jungen Männer zugleich energischer Kämpfer und verlässlicher Ernährer, aber auch einfühlsamer Partner und Versorger des Nachwuchses sein (Döge/Volz 2002, S. 46 ff.). Auch solche doppelten Botschaften tragen zur geringen Nutzung der Elternzeit durch Väter bei. Diese ist ohnehin nur ein Indikator unter vielen für aktive Vaterschaft. Auch Vollzeit arbeitende Männer können gute Väter sein; andere männliche Aktivitäten in der Familie und mit Kindern, die auf ein veränderten Rollenverhalten hindeuten könnten, bleiben weitgehend unsichtbar (Lochmann 2003).

5 Fazit

„Solange wir Fürsorge als weiblich und freiwillig definieren, stecken wir in einer Falle", glaubt der Familienforscher Hans Bertram. Das Dilemma sei nur zu lösen, wenn die Rolle der Väter umdefiniert werde: „Wir müssen die Männer zwingen,

fürsorglich zu sein“ (von Thadden 2001). Väter brauchen jedoch weder Zwang noch Bestrafung, sondern Ermutigung. Die politischen Rahmenbedingungen belohnen auch unter Rot-Grün immer noch die alten Rollenzuschreibungen. Das gilt nicht nur für die Ausgestaltung der Elternzeit, sondern auch für die Steuer- und Sozialpolitik. Selbst die vorsichtige Kappung des Ehegattensplittings wurde 2002 ad acta gelegt, Instrumente aus der Adenauer-Zeit wie die Familienmitversicherung von Hausfrauen und geringfügig Beschäftigten fördern nach wie vor die geschlechtsspezifische Bereichsteilung. Die für das Väter-Thema zentrale arbeitszeitpolitische Debatte dreht sich neuerdings um längere, nicht um kürzere Arbeitszeiten. Dabei könnte eine (staatlich geförderte) „kurze Vollzeit” für Männer und Frauen langfristig für Bewegung in den Paararrangements sorgen. In Skandinavien und den Niederlanden werden elternfreundliche Arbeitszeiten durch niedrigere Steuersätze, Zuschüsse zur Altersicherung und andere sozialpolitische Leistungen belohnt. Ein ermutigendes Zeichen in Deutschland war die 2004 von zahlreichen Prominenten unterstützte Kampagne „Männer gegen länger”. Indem männliche Beschäftigte Wünsche nach Elternzeit oder Teilzeit bei Vorgesetzten artikulieren, machen sie deutlich, dass „Vereinbarkeit” eben kein reines Frauenproblem ist. Gesetze allein bewirken keine Veränderung traditioneller Rollen. Neben der Beseitigung formaler Hindernisse geht es parallel immer auch um einen Bewusstseinswandel, um eine Veränderung der politischen und betrieblichen Kultur. In der Vergangenheit galt als idealer „High Potential” der beliebig verfügbare und hochmotivierte 30-Jährige, der sich in seiner knapp bemessenen Freizeit eher im Kraftraum als im Kinderzimmer aufhielt. Zumindest ein Teil der jüngeren Männer lässt sich heute nicht mehr allein mit teuren Dienstwagen oder luxuriösen Tagungshotels ködern: Väter suchen ein berufliches Umfeld, das stabile Freiräume auch für private Interessen und Verpflichtungen bietet.

Literatur

Beck, Ulrich: Freiheit oder Liebe. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth: Das ganz normale Chaos der Liebe, Frankfurt 1990.

Beckmann, Petra: Neue Väter braucht das Land! Wie stehen die Chancen für eine stärkere Beteiligung der Männer am Erziehungsurlaub? Werkstattbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit 6 (2001).

Buchhorn, Eva: Helden des Alltags. Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. In: ManagerMagazin 7/2004, S. 148-160.

Connell, Robert: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen 2000.

Döge, Peter: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Familienorientierte Männer im betrieblichen Kontext, Berlin 2004.

Döge, Peter/Volz, Rainer: Wollen Frauen den neuen Mann? Traditionelle Geschlechterbilder als Blockaden von Geschlechterpolitik, Sankt Augustin 2002.

Empirica: Elternzeit wird breit angenommen. Mitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2004.

Fthenakis, Wassilios: Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie, Opladen 2002.

Fthenakis, Wassilios: Die Rolle des Vaters. Forschungsergebnisse und Perspektiven für eine neue Familienpolitik. In: Markus Hofer u.a. (Hg.): Vater, Sohn und Männlichkeit, Innsbruck 2001.

Fthenakis, Wassilios: Väter (Band 1 und 2), München/Wien 1985.

Gesterkamp, Thomas: gutesleben.de - Die neue Balance von Arbeit und Liebe, Stuttgart 2002.

Grottian, Peter/Kassner, Karsten/ Rüling, Anneli: Halbe-halbe. Geschlechterpolitische Arrangements in jungen Familien. In: Frankfurter Rundschau vom 27.8.2003.

Hörning, Karl-Heinz/Gerhardt, Anette/Michailow, Michael.: Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten - neuer Lebensstil, Frankfurt 1990.

Jansen, Mechtild: Die Frauen stehen dumm und dämlich da. Die verfehlte Geschlechterpolitik der Regierung Schröder. In: Frankfurter Rundschau vom 5. November 2001.

Lochmann, Walter: Samstag gehört Vati mir - und mittwochs auch. Das Projekt ‘Vater und Beruf’ des ver.di-Bildungswerk Hessen. Arbeitspapier, Frankfurt 2003.

Matussek, Matthias: Die vaterlose Gesellschaft. Überfällige Bemerkungen zum Geschlechterkampf, Reinbek 1998.

Matzner, Michael: Vaterschaft aus der Sicht von Vätern, Wiesbaden 2004.

Oberndorfer, Rotraut/Rost, Harald: Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, Bamberg 2002.

Peinelt-Jordan, Klaus: Männer zwischen Familie und Beruf. Ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik, München und Mering 1996.

Pettersson, Gisela: Umverteilung von Zeit, Geld und Macht. Ein neuer Gesellschaftsvertrag, in: Gleichstellung macht Sinn, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hamburg 2000.

Prenzel, Wolfgang: Väter in jungen Familien - ist ein Ende der Feierabendvaterschaft in Sicht? In: Teichert, Volker: Junge Familien in der Bundesrepublik, Opladen 1990, S. 99-117.

Prognos AG: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Berlin 2004

Reeves, Richard: Dads’ army - The case for father-friendly workplaces. In: T*he Work Foundation*. http://theworkfoundation.com/pdf/5110000046.pdf <20.12.2002>.

Rosenkranz, Doris/Rost, Harald/Vascovics, Laszlo: Was machen junge Väter mit ihrer Zeit? Eine Zeitallokation junger Ehemänner im Übergang zur Elternschaft. Bamberg 1998.

Rost, Harald: Work-life-balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik, Opladen 2004.

Sauerborn, Werner: Vater Morgana oder: Risse in der männlichen Festung. Notwendigkeit, Voraussetzungen und Ansatzpunkte eines wesentlichen Wertewandels. In: Frankfurter Rundschau vom 24.12.1992.

Schnack, Dieter/Gesterkamp, Thomas: Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie, Reinbek 1998.

Thadden. Elisabeth von: “Wir müssen die Männer zwingen”. Gespräch mit dem Familienforscher Hans Bertram. In: Die Zeit vom 22. Februar 2001.

Vaskovics, Lazlo/Rost, Harald: Väter und Erziehungsurlaub. Band 179 der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart 1999.

Walter, Heinz (Hg.): Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie, Gießen 2002.

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

Eingereicht am: 14.01.2005
Akzeptiert am: 05.06.2005

Anschrift des Autors

Dr. Thomas Gesterkamp
Theordor-Schwann-Str. 13
D- 50735 Köln

Email: thomas.gesterkamp@t-online.de